



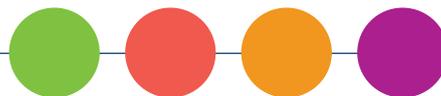
PRITH
GRAND EST

Plan Régional d'Insertion
des Travailleurs Handicapés
en Alsace-Champagne-Ardenne-Lorraine

le Guide

DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

GRAND EST



www.prith-grandest.fr

RÉALISATION :

Practhis – Juin 2017

Actualisation en date du 18 novembre 2022



Ce guide a été produit dans le cadre d'un groupe de travail du Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés Grand Est (PRITH) et a bénéficié d'un financement de l'Agefiph.

GROUPE PROJET

Docteur Martine LEONARD, DREETS Grand Est

Isabelle PERARD, Agefiph

Olivier BINNINGER, SIST GAS BTP

Sandrine CUNY, MDPH 88

Sabine DELOUX, Sameth 67-68

Marie-Christine GRENAUT, Carsat Nord Est

Damien JACOPIN, CPAM Vosges

Gisèle LECLAIRE, Sameth 57

Astrid LEJAL, Sameth 54

Lionel LEMAIRE, FONGECIF Grand Est

Anne LOSFELD, RSI Grand Est

Docteur Corinne MARTINET, ALSMT

Véronique NEU KÖHLER, Carsat Alsace Moselle

Sarah RANGO, Carsat Nord Est

Nicole THIERY, CPAM 54

Lucien WALLRICH, CPAM 57

Séverine MÉON, Practhis

AVEC LES CONTRIBUTIONS DE L'ENSEMBLE DES INSTITUTIONS ET ACTEURS PARTENAIRES

L'Etat, l'Agefiph, le FIPHFP

Les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH)

L'Assurance Maladie (Carsat, Direction régionale du service médical - DRSM, les CPAM pour le régime général ; MSA pour le régime agricole ; le Régime social des indépendants)

Les services d'appui au maintien dans l'emploi (Sameth)

Les services de santé au travail

CONCEPTION ET MISE EN PAGE

www.agencevega.fr

Ce guide fait l'objet d'une actualisation régulière sur le site du PRITH : www.prith-grandest.fr

le Guide

INTRODUCTION

UNE THÉMATIQUE AU CŒUR DES POLITIQUES PUBLIQUES

Le maintien dans l'emploi se situe à la croisée des politiques de santé, de travail et de l'emploi.

Il puise ses orientations en particulier au sein de la prévention des risques et de la désinsertion professionnelle, du dialogue social et de la lutte contre le chômage et les exclusions.

L'ARTICULATION DE DISPOSITIFS

Le maintien dans l'emploi est une préoccupation partagée sur différents champs de l'action publique. Il s'appuie sur l'articulation de dispositifs tels que les Plans Régionaux Santé Travail (PRST), la Prévention de la Désinsertion Professionnelle de l'assurance maladie (PDP), les Plans Régionaux d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH), ou encore les programmes d'intervention de l'Agefiph et du FIPHFP au titre du handicap.

UNE DÉMARCHE STRUCTURÉE ET CONCERTÉE

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

UN RÉSULTAT

Le maintien dans l'emploi a pour finalité d'éviter les ruptures de parcours professionnels en raison de problèmes de santé ou de handicap. Un maintien dans l'emploi peut se traduire par un maintien dans l'entreprise d'origine ou un reclassement précoce dans une autre entreprise.

Même s'il y a une rupture, le travail réalisé en amont facilite le retour dans l'emploi.

Tous les moyens sont ainsi mobilisés, y compris pendant l'arrêt de travail, pour que la préservation de l'emploi soit assurée. Ce que le présent guide entend illustrer.



- Salarié du privé
- Agent de la fonction publique
- Travailleur Indépendant



- Reprise programmée
- Restrictions d'aptitude
- Évolution du contexte professionnel



- Analyse
- Diagnostic
- Préconisations

NOTES

le Guide

SOMMAIRE

LES PROCÉDURES 6

- Circuit de gestion des demandes d'actions de remobilisation concourant au maintien dans l'emploi d'assurés en arrêt de travail7
- Visite de pré-reprise.....8
- Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.....10
- Constatation de l'inaptitude.....12

ACCOMPAGNEMENT AU TITRE DE LA PRÉVENTION DE LA DÉINSERTION PROFESSIONNELLE 13

- Par le régime général – zoom sur l'ISIC Intervention sociale d'intérêt collectif.....14
- Par la mutualité sociale agricole – zoom sur Avenir en soi.....16

LES OUTILS DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI..... 19

MISE EN SITUATION PROFESSIONNELLE

- Essai encadré.....20
- Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel – PMSMP.....22

ACTIONS DE BILAN – ÉLABORATION DE PROJET

- Inclu'Pro Formation.....24
- Bilan de compétences – BC.....26
- Conseil en évolution professionnelle – CEP.....28
- Préorientation.....30
- Bilan des capacités physiques et professionnelles.....32

REPRISE PROGRESSIVE DU TRAVAIL – RÉENTRAÎNEMENT À L'EFFORT

- Temps Partiel Thérapeutique – TPT
 - Pour les régimes général et agricole.....34
 - Pour le régime social des indépendants.....36
- Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise – CRPE.....37

COMPENSATION DE LA PERTE DE GAIN OU DE CAPACITÉ DE TRAVAIL

- Invalidité
 - Pour les régimes général et agricole.....38
 - Pour le régime social des indépendants.....40
- Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap – RLH.....42

COMPENSATION DU HANDICAP – ACTION SUR LE MILIEU DE TRAVAIL

- Prestations d'Appui Spécifiques – PAS.....44
- Etude Préalable à l'Aménagement et à l'Adaptation des Situations de Travail – EPAAST.....46

FORMATION

- CPF Projet de Transition Professionnelle.....48
- Compte Personnel de Formation – CPF.....50
- Stage de rééducation professionnelle.....52
- Les Ressources Handicap Formation (RHF).....54

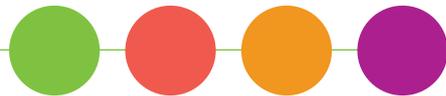
LES ACTEURS ET CONTACTS EN RÉGION 56

- **L'ASSURANCE MALADIE** : le régime général, la Mutualité Sociale agricole, le Régime Social des Indépendants.....57
- **L'AGEFIPH** Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées.....57
- **LE FIPHP** Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.....57
- **LE CAP EMPLOI** Oganisme de placement spécialisé.....58
- **LA MDPH** Maison départementale des personnes handicapées.....58
- **LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE** - CEP.....59
- **LA DREETS** Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.....59
- **LES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL**.....59
- **TRANSITIONS PRO**.....60



1

LES
PROCÉDURES



CIRCUIT DE GESTION DES DEMANDES D' ACTIONS DE REMOBILISATION CONCOURANT AU MAINTIEN DANS L' EMPLOI D' ASSURÉS EN ARRÊT DE TRAVAIL



Bon à savoir



Le service social évalue la situation de l'assuré dans sa globalité en étudiant les points suivants :

- Les outils/mesures déjà mobilisés dont examen de pré-reprise
- La mobilité
- Le statut de travailleur handicapé...

Le dispositif est également ouvert à l'assuré, indemnisé en maladie, ayant repris le travail en temps partiel thérapeutique ou, indemnisé en accident du travail ou maladie professionnelle, ayant repris un travail léger

La nature de l'action et son calendrier (notamment les dates de début et de fin) doivent être précisés dans la demande, cet élément est indispensable pour que le service médical puisse se prononcer

Le médecin conseil est susceptible de convoquer l'assuré pour procéder au contrôle de la justification médicale de l'arrêt et donc le cas échéant d'y mettre fin.

L'assuré est libre d'informer ou non son employeur.

Durant les actions de prévention de la désinsertion professionnelle, les assurés bénéficient d'une couverture accident du travail et maladie professionnelle.

Références : Art. L323-3-1 et Art. L433-1 alinéa 4 du code de la sécurité sociale

VISITE DE PRÉ-REPRISE

Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail en préparant leur reprise.



DESCRIPTIF

Le maintien dans l'emploi des travailleurs en arrêt de travail de plus de 30 jours. *Décret n° 2022-372 du 16 mars 2022*

Au cours de l'examen de pré-reprise, le médecin du travail peut recommander :

- 1° Des aménagements et adaptations du poste de travail ;
- 2° Des préconisations de reclassement ;
- 3° Des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du travailleur ou sa réorientation professionnelle.

A cet effet, il s'appuie en tant que de besoin sur le service social du travail du service de santé au travail interentreprises ou sur celui de l'entreprise.

Il informe, sauf si le travailleur s'y oppose, l'employeur et le médecin conseil de ces recommandations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser le maintien dans l'emploi du travailleur.

Art. R4624-29 et R4624-30 modifiés par le décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016 - art. 1



BÉNÉFICIAIRES

Tous les salariés en arrêt de travail, peu importe la durée (a minima 30 jours) et l'origine de leur arrêt.



PRESCRIPTEURS

La visite de pré-reprise peut être à l'initiative du :

- Salarié
- Médecin traitant
- Médecin conseil des organismes de sécurité sociale

A noter !!! *Le salarié fera dans tous les cas la démarche de contacter son médecin du travail pour fixer le rendez-vous. L'employeur et le médecin du travail ne peuvent pas eux-mêmes la demander.*



FINANCEUR

L'examen de pré-reprise s'inscrit dans les missions des SST définies à l'article L. 4622-2 du code du travail (conseiller les employeurs et les travailleurs sur les dispositions et mesures nécessaires afin de contribuer au maintien dans l'emploi).



MOBILISABLE PENDANT L'ARRÊT DE TRAVAIL

oui (voir page 7)

INTER-RÉGIMES

Régime général	Régime agricole	Indépendants	Fonction publique
●	●	-	Prévue pour la FPH Non prévue pour la FPT et la FPE

Bon à savoir



L'organisation d'une visite de pré-reprise ne présume pas d'une reprise immédiate.

PROCÉDURE

DEMANDE

1

- Si le médecin traitant et le médecin conseil peuvent être à l'initiative de la demande, c'est bien toujours en accord avec la personne elle-même.
- Le caractère obligatoire de la visite de pré-reprise réside dans l'impossibilité pour le Service de Santé au Travail Interentreprises (SSTI) de refuser de donner un rendez-vous pour cette visite à partir de 30 jours d'arrêt.
 - Plusieurs consultations de pré-reprise peuvent être demandées.

2

ORGANISATION DE L'EXAMEN DE PRÉ-REPRISE

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

RECOMMANDATIONS

3

- Le médecin du travail ne délivre pas de fiche d'aptitude à l'issue de l'examen de pré-reprise mais il informe l'employeur et le médecin conseil de ses recommandations – sauf opposition du salarié.
 - Pour ses recommandations, le médecin du travail peut s'appuyer sur le service social du SSTI ou de l'entreprise.

LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (RQTH)

Permettre à la personne de faire reconnaître officiellement par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) son handicap et ses répercussions sur le champ de l'emploi.



DESSCRIPTIF

L'article L.5213-1 du code du travail précise qu'est considéré comme travailleur handicapé « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites, par suite d'une altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ».

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) permet de mobiliser des dispositifs spécifiques pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. A cette occasion, la CDAPH étudie également l'orientation professionnelle.

L'orientation professionnelle du travailleur handicapé peut se faire :

- Vers le milieu ordinaire de travail, pour lui permettre d'être accompagné dans sa recherche d'emploi par Pôle Emploi ou Cap Emploi, de travailler en entreprise adaptée ou en entreprise ordinaire ou d'exercer une profession libérale, de suivre une formation de droit commun ;
- Vers les établissements et services d'aide par le travail pour les personnes qui ne peuvent travailler en milieu ordinaire et dont la capacité de travail est inférieure au tiers de celle d'un travailleur valide ;
- Vers la formation spécialisée (centres de rééducation professionnelle (CRP), centres de pré-orientation (CPO) ou une UEROS.



BÉNÉFICIAIRES

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

- Avoir une altération qui entre dans le champ du handicap ;
- Subir un retentissement de l'altération sur la recherche ou le maintien dans l'emploi
- Résidant en France métropolitaine, être de nationalité française ou européenne (UE), ou disposer d'un titre de séjour régulier pour les personnes de nationalité étrangère.

Rq. /// À partir de 15 ans si la personne est dégagée de l'obligation scolaire ou est autorisée à démarrer un apprentissage à cet âge.



DURÉE

La RQTH est attribuée pour une durée de 1 à 5 ans, renouvelable, jusqu'à 10 ans si le handicap n'est pas susceptible d'une évolution favorable.

Lorsque le taux d'incapacité est supérieur ou égal à 80% et le handicap non susceptible d'évoluer favorablement, l'attribution de la RQTH s'effectue sans limitation de durée : **la loi prévoit désormais que la RQTH est attribuée de façon définitive lorsque le handicap est irréversible.**

Décret n° 2019-1501 du 30 décembre 2019 relatif à la prorogation de droit sans limitation de durée pour les personnes handicapées.



PRESCRIPTEUR

La commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) prend les décisions relatives à l'orientation des personnes handicapées à partir des propositions de l'équipe pluridisciplinaire de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) après évaluation des besoins des personnes.

Toute demande déposée auprès d'une MDPH doit être accompagnée d'un certificat médical complété intégralement de moins de 6 mois. Ce certificat médical est l'un des supports d'évaluation nécessaire aux différents professionnels/techniciens de la MDPH dont les médecins pour la résolution de l'éligibilité de la proposition de compensation.



FINANCEUR

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est un statut, elle constitue un droit d'accès à des dispositifs spécifiques pour l'insertion professionnelle et n'ouvre pas droit à une compensation financière.

INTER-RÉGIMES

Régime général	Régime agricole	Indépendants	Fonction publique
●	●	●	●

Bon à savoir



Elle permet l'ouverture de certains droits et avantages, tant pour le travailleur handicapé que pour l'employeur.

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

L'étude du renouvellement éventuel n'est pas automatique et ne peut se faire qu'à la demande de l'utilisateur.

La durée effective ou prévisionnelle du handicap doit être d'au moins 1 an.

Les demandes adressées à une MDPH s'effectuent à partir de 2 formulaires Cerfa n°15692*01, demande relative au travail, à l'emploi et à l'orientation professionnelle, et Cerfa n°15695*01, volet médical, et accompagnés des justificatifs mentionnés.

Le volet médical peut être rempli par le médecin traitant, le médecin spécialiste, le médecin du travail ou conjointement pour une meilleure évaluation.

L'admission en ESAT vaut RQTH.

Les bénéficiaires de la Carte Mobilité Inclusion (CMI) mention invalidité ou de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH) obtiennent automatiquement la RQTH sans démarches à réaliser.

La loi du 11 février 2005 prévoit, en son article L.146-10, un dispositif de conciliation.

PROCÉDURE

RÉALISABLE PENDANT L'ARRÊT DE TRAVAIL



ART L 5212-13 DU CODE DU TRAVAIL

Outre les titulaires d'une RQTH, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont :

- Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle dont l'incapacité permanente est au moins égale à 10 % (Taux d'Incapacité Partiel Permanent IPP ≥ 10%) et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire,
- Les titulaires d'une pension d'invalidité (Régime général ou autre régime obligatoire), réduction d'au moins des 2/3 la capacité de travail ou de gain,

- Les titulaires de l'allocation adulte handicapé (AAH),
- Les titulaires de la carte "mobilité inclusion" portant la mention "invalidité",
- Les titulaires d'une pension d'invalidité de guerre (mutilés de guerre), les pensionnés de guerre ou assimilés,
- Les veufs ou orphelins de guerre,
- Les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une rente d'invalidité en raison d'un accident survenu ou d'une maladie contractée en service.

PROCÉDURE

DE CONSTATATION DE L'INAPTITUDE MÉDICALE AU POSTE DE TRAVAIL



PRÉ-REQUIS

1

- Le médecin du travail constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible.
- L'état de santé du salarié justifie un changement de poste.

2

AU MOINS UN EXAMEN MÉDICAL ET UN ÉCHANGE AVEC LE SALARIÉ

En application de la loi Travail, l'inaptitude peut être constatée à l'issue de tout examen médical réalisé par le médecin du travail (à l'exception de la visite de pré-reprise). Le médecin du travail réalise au moins un examen médical accompagné le cas échéant d'examens complémentaires permettant un échange avec le salarié sur l'avis et les indications ou les propositions qu'il pourrait adresser à l'employeur

ÉTUDE DE POSTE

3

Le médecin du travail réalise ou fait réaliser par un membre de l'équipe pluridisciplinaire une étude de poste.

4

ÉTUDE DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le médecin du travail réalise ou fait réaliser par un membre de l'équipe pluridisciplinaire une étude des conditions de travail dans l'établissement et indique la date à laquelle la fiche d'entreprise a été réalisée.

ÉCHANGES ENTRE LE MÉDECIN DU TRAVAIL ET L'EMPLOYEUR

5

L'échange avec l'employeur peut avoir lieu par tout moyen (mails, entretien téléphonique, réunion...).

6

POSSIBILITÉ D'UN SECOND EXAMEN MÉDICAL

- Si le médecin du travail estime qu'un second examen est nécessaire pour rassembler les éléments permettant de motiver sa décision.
- Il réalise un second examen dans un délai maximum de 15 jours suivant le 1er examen.

NOTIFICATION DE L'AVIS D'INAPTITUDE

7

Le médecin du travail doit « motiver son avis » (dans les limites du respect du secret médical) et fournir des préconisations permettant à l'employeur de proposer au salarié un emploi adapté à ses capacités, formuler des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté. Il peut proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien en emploi.

8

RECHERCHE DE SOLUTIONS

Lorsque le salarié est déclaré inapte à reprendre son poste, l'employeur doit lui rechercher un autre emploi compatible avec les restrictions et préconisations du médecin du travail. L'emploi proposé doit être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

Si l'employeur est en mesure de justifier qu'il est dans l'impossibilité de reclasser le salarié, il peut le licencier pour « inaptitude ».

Bon à savoir



Avant d'émettre son avis, le médecin du travail peut consulter le médecin inspecteur régional.

L'examen de pré-reprise est particulièrement important pour permettre au médecin du travail de rechercher à maintenir le salarié dans son emploi.

En cas de désaccord sur l'avis du médecin du travail, l'employeur et le salarié peuvent contester l'avis en saisissant la formation des référés du conseil de prud'hommes qui pourra au besoin désigner le médecin inspecteur du travail dans le cadre de l'instruction de la demande. Cette saisine doit s'effectuer dans un délai de 15 jours suivant la notification de l'avis. Le demandeur doit en informer le médecin du travail.

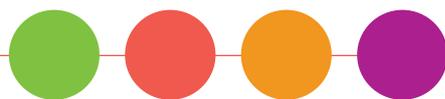
L'employeur peut être dispensé de rechercher un reclassement pour le salarié déclaré inapte lorsque l'avis du médecin du travail mentionne expressément que :

- Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé.
- L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.



2

ACCOMPAGNEMENT AU TITRE DE LA PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE



ACCOMPAGNEMENT AU TITRE DE LA PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE PAR LE RÉGIME GÉNÉRAL DE L'ASSURANCE MALADIE

Accompagner un assuré social qui présente un risque de désinsertion professionnelle du fait de son état de santé repose sur l'implication, la mobilisation et la complémentarité de multiples acteurs au sein de l'Assurance Maladie qui sont coordonnés au sein de cellules locales de Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP).

« Des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle fonctionnent en territoire, animées par l'assurance maladie (service social, médical, administratif, le service des risques professionnels avec la participation de partenaires PDP : Services de Santé au Travail, Cap emploi, MDPH... Ces cellules examinent les situations complexes de maintien dans l'emploi. »

LE SERVICE MÉDICAL



RÔLE ET MISSIONS

Appartenant à un Service Médical indépendant des Caisses Primaires d'Assurance Maladie (CPAM), le médecin conseil donne des avis qui s'imposent à la caisse sur la justification médicale des prestations.

En matière d'arrêt de travail, il se prononce sur la justification médicale du repos et sur la possibilité d'exercer une activité professionnelle indépendamment du poste occupé.

Le médecin conseil joue un rôle important dans le maintien dans l'emploi des salariés : en signalant les situations à risque auprès du Service social CARSAT, il anticipe le risque éventuel de désinsertion professionnelle des salariés en arrêt de travail. Il peut initier une visite de pré-reprise auprès du médecin du travail. Il statue sur les demandes de reprise du travail à temps partiel thérapeutique.



CONDITIONS D'ACCÈS

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

LA CAISSE PRIMAIRE D'ASSURANCE MALADIE – CPAM



RÔLE ET MISSIONS

L'Assurance Maladie, assureur solidaire en santé, accompagne les assurés dans l'accès à leurs droits et tout au long de leur parcours de soins.

Le cœur d'activité des Caisses d'Assurance Maladie est le remboursement des dépenses de santé et le versement des revenus de remplacement en cas de maladie, maternité, accident du travail, maladie professionnelle, invalidité et décès.

De la prévention des risques à l'organisation des soins, en passant par la régulation des dépenses de santé et l'offre de services aux assurés, professionnels de santé et employeurs, l'Assurance Maladie est un acteur majeur du système de soins.



CONDITIONS D'ACCÈS

Etre affilié au régime général qui couvre les salariés de l'industrie, du commerce, des services et certaines catégories d'emplois assimilées à des salariés.



FONCTIONNEMENT

Répondre aux situations des assurés les plus vulnérables est l'une des priorités de la Caisse d'Assurance Maladie. Ainsi, en matière de Prévention de la Désinsertion Professionnelle elle :

- Signale au Service Médical les salariés en arrêt de travail de plus de 45 jours et au Service Social ceux en arrêt de travail depuis au moins 90 jours.
- Autorise sur le plan administratif l'accès des assurés à des actions de remobilisation et de formation durant l'arrêt de travail.
- Peut mobiliser les fonds d'ASS afin de lever les obstacles à la réinsertion des assurés par le financement des mesures de remobilisation précoce mises en œuvre dans chaque département selon politique ASS.

LE SERVICE SOCIAL CARSAT (CAISSE D'ASSURANCE RETRAITE ET DE LA SANTÉ AU TRAVAIL)



RÔLE ET MISSIONS

Le service social CARSAT accompagne les assurés du régime général fragilisés par un problème de santé ou de perte d'autonomie, lorsque :

- L'accès aux soins est difficile,
- L'arrêt de travail se prolonge,
- La reprise du travail pose question,
- Après une hospitalisation, le retour à domicile présente des difficultés.

Il mène des actions de prévention au bénéfice des personnes en arrêt de travail indemnisé afin de favoriser le maintien ou le retour à l'emploi.

Son rôle:

- informer les assurés fragilisés par la maladie ou l'accident du travail, la maladie professionnelle, l'invalidité, les conseiller sur leurs droits et démarches.
- évaluer, avec la personne, sa situation au regard de l'emploi et de son état de santé, l'orienter vers des services spécialisés, l'accompagner dans son changement de situation, l'aider à mettre en œuvre un projet professionnel.



FONCTIONNEMENT

- Le service social propose un accompagnement individuel ou collectif,
- Il reçoit sur rendez-vous en consultation sociale dans une logique de proximité,
- Il peut se déplacer au domicile,
- Il organise des réunions d'informations sur l'ensemble du territoire.

En lien avec le service administratif des CPAM, le service social de la CARSAT propose une rencontre à toute personne en arrêt de travail lors du 4ème mois de l'arrêt.



Zoom sur

L'INTERVENTION SOCIALE D'INTÉRÊT COLLECTIF (ISIC)

Permettre aux assurés sociaux du Régime Général en arrêt de travail d'avoir une vision globale des dispositifs de remobilisation, des démarches possibles en fonction de leur situation, de connaître le réseau des intervenants auxquels ils peuvent faire appel.



DESSCRIPTIF

Cette action vise le soutien et l'accompagnement aux changements des assurés à travers l'expression du vécu de chacun concernant l'arrêt, sa durée et ses répercussions personnelles, familiales et professionnelles. L'ISIC concerne des groupes d'assurés ayant une problématique commune réunis par un assistant de service social qui favorise les interactions, le partage d'informations, d'expériences, l'expression du vécu, les échanges sur les démarches réalisées. La durée est d'au minimum 3 réunions, au rythme le plus adapté au travail du groupe. Des partenaires peuvent intervenir dans le groupe à la demande des participants ou de l'assistant de service social CARSAT.

Des supports d'animation sont utilisés par les assistants de service social et des documents sont remis comme aide-mémoire.

Une évaluation est réalisée en fin d'action le plus souvent par le biais d'un questionnaire de satisfaction.



BÉNÉFICIAIRES

- Assurés du Régime Général en arrêt de travail (maladie, maladie professionnelle ou accident du travail) avec un contrat de travail ou en situation de chômage.
- Accompagnés par le Service Social CARSAT.



PRESCRIPTEUR

Sur proposition de l'assistant de service social de la CARSAT.



FINANCEUR

Avant de démarrer, toute action fait l'objet d'une validation locale et régionale de l'encadrement du Service Social CARSAT.

Financement : moyens humains CARSAT.

ACCOMPAGNEMENT AU TITRE DE LA PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE PAR LA MSA (MUTUALITE SOCIALE AGRICOLE)

Véritable guichet unique, la MSA gère l'ensemble des branches de la sécurité sociale (maladie, retraite, famille, cotisation) et mène des actions à caractère sanitaire et social par le biais de son action sociale, tout en développant des services adaptés aux besoins de la population. Elle assure également le contrôle médical ainsi que la santé et la sécurité du travail des secteurs d'activité de sa compétence.

Dans le cadre du Maintien en Emploi, la MSA a pour missions :

- D'assurer le service des prestations de l'assurance maladie et des accidents de travail / maladies professionnelles et notamment le paiement des indemnités journalières en cas d'arrêt de travail,
- De mettre en œuvre une politique visant à la prévention de la désinsertion professionnelle des assurés en arrêt de travail,

- En maintenant le versement des indemnités journalières pendant une action d'orientation, de formation,
- En participant sur ses fonds d'aide sociale au financement de certaines actions.



Zoom sur AVENIR EN SOI

Une démarche de Reconnaissance des Acquis par l'Expérience



DESSCRIPTIF

Dans le cadre de ses missions, la MSA a pour objectif de favoriser l'insertion sociale et professionnelle, en priorité des actifs agricoles et résidant en milieu rural.

Avenir en soi est un dispositif d'accompagnement visant à aider les personnes dans leurs changements (choisis ou imposés) personnels ou professionnels par :

- La remobilisation
- La dynamisation
- Les échanges avec les autres

La démarche est structurée, collective et animée par des professionnels spécialement formés :

- Un groupe de 12 personnes maximum
- 6 à 8 séances d'une journée, espacées d'une à deux semaines



BÉNÉFICIAIRES

Demandeurs d'emploi
Exploitants et salariés
Les jeunes (insertion professionnelle)
Jeunes retraités et futurs retraités

Toute personne confrontée à des difficultés personnelles et professionnelles qui vont l'amener à vivre une période de changement, que ce soit pour des raisons :

- Economiques (crise agricole, réorientation ou diversification des productions...)
- De santé (accident du travail, arrêt maladie prolongé, handicap...)
- Familiales (divorce, veuvage, prise en charge d'une personne dépendante...)
- Ou pour toute autre raison (arrivée à la retraite, départ d'un associé...)



PRESCRIPTEUR

La personne s'engage volontairement sur le dispositif.

Un partenariat est mis en place en interne et en externe pour constitution des groupes : Pôle emploi, Cap emploi, les services de santé au travail, les médecins conseils de la MSA, association solidarité paysan, centres sociaux ruraux, structures d'insertion locales...



FINANCEUR

Dispositif financé intégralement par la Mutualité Sociale Agricole

PROCÉDURE

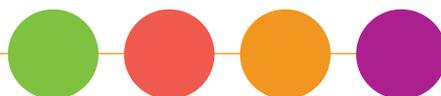


NOTES



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

La durée maximale de l'essai encadré est de 14 jours ouvrables, en continu ou fractionnables. Il est renouvelable éventuellement une fois, dans la limite d'une durée totale de 28 jours.

Référence législative : Décret n° 2022-373 du 16 mars 2022 relatif à l'essai encadré, au rendez-vous de liaison et au projet de transition professionnelle



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 ad-ministratif), 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.

L'essai encadré est mis en œuvre à la demande de l'assuré. L'essai encadré peut néanmoins être proposé par le service social, le service de prévention et de santé au travail ou les organismes mentionnés à l'article L.5214-3-1 du code du travail (Organisme de placement spécialisé par exemple).



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



Inclu'Pro Formation

Une offre pré-qualifiante individualisée et personnalisée pour aider la personne dans son parcours

DESCRIPTIF

Inclu'Pro Formation consiste à préparer la personne en situation de handicap en amont de son parcours d'accès à l'emploi, d'une formation qualifiante ou certifiante. Elle permet également de se maintenir en emploi. Inclu'Pro Formation comprend différents parcours pédagogiques répondant ainsi à l'objectif professionnel de la personne.

Elle s'articule autour des actions suivantes :

- élaborer, valider son projet professionnel,
- identifier les compétences acquises, transférables, transversales...
- se remettre à niveau sur les savoirs de base,
- acquérir ou approfondir ses compétences sur le numérique,
- prendre en compte le handicap dans son parcours de formation ou d'emploi.

BÉNÉFICIAIRES

Tous les bénéficiaires reconnus travailleurs handicapés ou en voie de l'être, engagés dans un parcours d'accès à l'emploi, de maintien ou de transition professionnelle :

- les demandeurs d'emploi inscrits ou non à Pôle Emploi,
- les salariés du secteur privé et public y compris ceux en arrêt de travail,
- les travailleurs indépendants,
- les exploitants agricoles.

PRESCRIPTEURS

La prestation est mobilisée **exclusivement sur prescription**.

Les prescripteurs sont les suivants :

- Les acteurs du Service public de l'Emploi (Pôle emploi, Cap emploi, Mission Locale)
- Les centres de gestion
- Le service social de la CARSAT sur validation de la cellule de la prévention de la désinsertion professionnelle (cellule PDP)
- Les opérateurs CEP salariés
- Les structures SIAE
- Les entreprises adaptées y compris celles engagées dans l'expérimentation CDD tremplin
- Les prestataires du dispositif alternance Grand Est
- Comètes
- L'Agefiph

RÉMUNÉRATION

Les bénéficiaires ont le statut de stagiaire de la formation professionnelle non rémunéré.

DURÉE ET MODALITÉS

Le parcours de formation est d'une durée de 300 heures maximum. La formation peut être réalisée en tout ou en partie à distance, sur le temps de travail ou hors temps de travail. Les actions sont individualisées et personnalisées en fonction du parcours de chaque personne, et s'appuie sur une pédagogie diversifiée, innovante et adaptée au public.

FINANCEURS

Inclu'Pro Formation est une prestation Agefiph, financée par l'Agefiph pour les entreprises privées et par le FIPHFP pour les employeurs publics.

INTER-RÉGIMES

Régime général	Régime agricole	Indépendants	Fonction publique
●	●	●	●

Bon à savoir



La rémunération par Pôle Emploi durant le temps de formation est possible pour les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi en fonction des droits disponibles.

En Grand Est, les prestataires habilités sont les suivants :



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.gouvfr/>

PROCÉDURE

RÉALISABLE PENDANT L'ARRÊT DE TRAVAIL

1 CONTACTER L'OPÉRATEUR RÉGIONAL CEP

- Pour prendre rendez-vous, deux possibilités :
- appeler le 09 72 01 02 03 (numéro unique non surtaxé) accessible du lundi au vendredi de 8h à 19h et le samedi de 9h à 12h
 - se connecter sur www.mon-cep.org/grandest

2

1ER NIVEAU DE CONSEIL (44 lieux d'accueil identifiés en région)

- Clarifier la situation
- Aiguillage éventuel vers autres opérateurs CEP/partenaires
- Information

3 APPUI A LA FORMALISATION DU PROJET

- Clarifier les leviers d'action, sa projection professionnelle
 - Elaborer un projet, vérifier sa faisabilité
- S'informer, s'appropriier les dispositifs de financement de formation, et définir l'ingénierie de parcours
- S'informer et repérer une ou des formations adaptées à son projet d'évolution professionnelle
- S'informer sur la VAE/ la création d'entreprise et s'engager ou non dans la démarche
- S'informer, s'appropriier et mobiliser les dispositifs dédiés aux personnes en situation de handicap
 - S'informer sur le contexte socio-économique de son territoire, sur le marché du travail, explorer les métiers et leur évolution

4

ETAPE A LA MISE EN OEUVRE DU PROJET

- PMSMP
- Formation
- Ajustement du plan d'actions
- Soutenir la recherche d'emploi, la mobilité interne
- Capitaliser les acquis du parcours CEP pour les réinvestir ultérieurement

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.

DESCRIPTIF

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

PROCÉDURE



1 DEMANDE D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

À la MDPH du lieu de résidence de la personne.

2

NOTIFICATION DE DÉCISION DE LA CDAPH

- Notification d'orientation par la CDAPH pour un bilan de préorientation.
- Si la CDPAH estime qu'il est souhaitable que ces personnes puissent être accompagnées de manière globale et personnalisée par l'équipe pluridisciplinaire du centre (assistante sociale, psychologue....) dans la construction de leur projet professionnel compte tenu des difficultés particulières rencontrées quant à leur orientation en raison de leur handicap.

3 CONSTRUCTION DU PROJET EN 3 PHASES

- **Durée de 8 à 12 semaines**
- **Une phase d'élaboration du projet :**
 - Favoriser l'expression d'un projet professionnel réaliste et réalisable,
 - Observer et décèler les motivations, ainsi que les aptitudes, les limites de la personne et les autres freins,
 - Formuler les premières hypothèses d'orientation.
- **Une phase de vérification du projet :** Vérifier la faisabilité du projet sur la base de mises en situation professionnelles et d'apprentissage, d'enquêtes et d'immersions professionnelles.
- **Une phase de validation du projet :** Le bilan signé par la personne est envoyé à la MDPH afin de déterminer l'orientation la plus adaptée en accord avec la personne.

4

MISE EN ŒUVRE DU PLAN D' ACTIONS

- Identifier les solutions d'insertion et/ou de formation professionnelle ainsi que leurs modalités de mise en œuvre.
- L'équipe pluridisciplinaire étudie le rapport et au besoin sollicite une nouvelle décision d'orientation professionnelle de la CDAPH.
- Dans ce cas, la décision d'orientation professionnelle pourra être l'emploi en milieu ordinaire dont EA, via le réseau Cap emploi; en milieu protégé (ESAT); la formation.

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.



DESSCRIPTIF

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

Le mi-temps thérapeutique est indiqué pour les salariés (en contrat à temps plein, à temps partiel, en CDI, CDD dans le secteur privé ou public) dans les situations suivantes :

Lorsque la reprise ou le maintien du travail est préconisé par le médecin afin de favoriser l'amélioration de l'état de santé du patient,

Lorsque le salarié suit une rééducation ou réadaptation professionnelle,

Le mi-temps thérapeutique peut également être prescrit dans le cadre d'une grossesse pathologique.

Depuis 2012, il est possible de bénéficier d'un mi-temps thérapeutique en raison d'une Affection de longue durée (ALD), d'une déclaration d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

IMPORTANT : Depuis le 1er janvier 2019, il n'est plus nécessaire d'obtenir un arrêt maladie au préalable pour se voir prescrire un mi-temps thérapeutique.



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 dès lors que son patient :

- Présente un état de santé favorable à une reprise progressive de son activité à la suite d'un arrêt de travail.
- Ou a besoin de diminuer son activité pour des raisons de santé sans arrêt de travail préalable.



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 – CONVENTION 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,
- Ne pouvant pas reprendre son poste de travail et qui serait déclaré inapte si le CRPE n'était pas mis en place.

Nouveau ! Le CRPE est ouvert aux travailleurs déclarés inaptes même s'ils ne sont pas reconnus travailleurs handicapés.



RÉMUNÉRATION

Dès le 1er jour de l'activité de rééducation professionnelle, sans application d'un délai de carence, le salarié perçoit une rémunération :

- S'il reste sur le même poste, le salarié perçoit l'intégralité de son salaire. S'il change de poste, il perçoit au minimum la rémunération prévue par la convention collective applicable correspondant au premier échelon de la catégorie professionnelle pour laquelle il est formé. En fin de contrat, le salaire versé doit être égal à celui fixé pour la qualification atteinte.
- Si le CRPE est réalisé au sein d'une autre entreprise, l'employeur initial facture à l'entreprise dans laquelle le salarié effectue sa rééducation professionnelle la fraction de la rémunération, des charges sociales et des frais professionnels restant à sa charge.
- Cette rémunération est partagée à 50/50 par l'employeur (versement du salaire) et par l'organisme d'assurance maladie (versement indemnités journalières) pendant toute la durée du contrat.

Lorsque le salarié démissionne à l'issue d'une CRPE, il continue de percevoir son indemnisation, pendant 3 mois à compter du premier jour du mois suivant celui de la prise d'activité.



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 DREETS.



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.



DESCRIPTIF

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'assurances¹. 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'assurances¹. 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^{er} jour du mois qui suit la réception de la demande lorsque l'assuré n'est pas bénéficiaire d'indemnités journalières.
- Au 1^{er} jour du 2^e 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.

¹ 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 faibles 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

PROCÉDURE



LA RECONNAISSANCE DE LA LOURDEUR DU HANDICAP (RLH)

Compenser financièrement l'efficiency 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), 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.
- Bénéficier 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.
- Bénéficier 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 EmploiAccompagné

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.



DESSCRIPTIF

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. Un salarié pourra bénéficier d'un projet de transition professionnelle sans remplir la condition d'ancienneté requise dès lors qu'il a connu dans les 24 mois précédant sa demande (qu'elle qu'ait été la nature de son contrat de travail) soit :

- Une absence au travail résultant d'une maladie professionnelle,
 - Une absence au travail d'au moins 6 mois, consécutifs ou non, résultant d'un accident du travail, d'une maladie ou d'un accident non professionnel
- Référence réglementaire : Décret n° 2022-373 du 16 mars 2022 relatif à l'essai encadré, au rendez-vous de liaison et au projet de transition professionnelle.*

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)
CDO 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

- Contacteur 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/>

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.

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.

3

5

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.

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^{er} janvier 2015.

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 (dite loi « Travail ») a créé, à compter du 1^{er} 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. 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^{er} 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 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'entre-prise, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi – DREETS). 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, www.ladapt.net

PROCÉDURE



Les Ressources Handicap Formation (RHF)

Un service d'appui pour soutenir et sécuriser le parcours de formation d'une personne handicapée.

DESCRIPTIF

Ressource handicap formation est un service d'appui, traduction de la volonté conjointe de l'Agefiph, de l'Etat, du Conseil Régional Grand Est, de Pôle Emploi et du FIPHP pour mieux prendre en compte le handicap en formation et ainsi favoriser le développement de l'accessibilité des organismes de formation de notre région.

Déployée au plus près des territoires, la RHF a pour objectifs de :

- Permettre à une personne en situation de handicap de bénéficier de conditions adaptées d'accès et de suivi de sa formation,
- Accompagner l'organisme de formation ou le CFA pour mieux répondre à son obligation d'accessibilité et d'aménagement des parcours de formation,
- Aider les prescripteurs de formation à anticiper les besoins de compensation du handicap en amont de l'entrée en formation.

Pour cela, la Ressource handicap formation propose un appui pour :

- Identifier et réunir les partenaires disposant des compétences et expertises pour détecter, identifier les besoins, et co-construire les solutions de compensation :
 - Le référent de parcours qui connaît la personne et son projet
 - L'organisme de formation ou le CFA qui connaît les exigences de la formation
 - La personne en situation de handicap qui connaît les contraintes liées à son handicap
 - Le(s) opérateur(s) spécialisé(s) qui sont experts sur le handicap concerné (PAS notamment)
 - Le cas échéant, une personne référente en entreprise (tuteur, maître d'apprentissage, référent handicap).
- Accompagner la mise en œuvre et le suivi des aménagements de la situation de formation (en centre et en entreprise) : durée, rythme, supports pédagogiques, espaces de formation, intervention d'un tiers, aménagements techniques, ...
- Accompagner la mobilisation, si besoin, des dispositifs et des financements nécessaires à la mise en œuvre des aménagements co-définis.
- Veiller à la mise en œuvre effective et pérenne des préconisations retenues.

BÉNÉFICIAIRES

La Ressource Handicap Formation peut être sollicitée par :

- Tout demandeur d'emploi, salarié ou alternant, bénéficiaire de l'obligation d'emploi (art L5212-13 Code du travail), en cours de l'être ou prêt à engager une démarche en ce sens
- Tout organisme de formation (continue ou en alternance) ayant un besoin d'un appui à la recherche de solutions d'aménagement pour une situation individuelle.
- Tout référent de parcours identifiant des écarts entre les contraintes de la formation et les répercussions du handicap de la personne et souhaitant bénéficier d'un appui.

IMPORTANT : L'adhésion à la démarche de la personne handicapée est obligatoire.

MODALITÉS

L'accompagnement par le prestataire RHF du territoire peut s'effectuer **sur site et/ou à distance, en amont** de l'entrée en formation ou pendant la formation.

La RHF est fondée sur une **méthodologie de travail collaborative** afin d'apporter une solution de compensation coconstruite pour sécuriser le parcours de formation de la personne handicapée.

PRESCRIPTEURS

Il n'y a pas de prescripteur. Le service est mobilisable directement par les bénéficiaires.

FINANCEURS

Le recours à la RHF est entièrement gratuit pour les bénéficiaires (personnes handicapées, prestataires de formation, référent de parcours...).

Le dispositif est néanmoins financé par l'Agefiph et le FIPHP, les prestataires déployant le service dans les territoires sont choisis sur appel d'offres.

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



Bon à savoir

- Le recours à la RHF s'inscrit dans le cadre d'un projet de formation validé. Ce service n'a pas vocation à venir en appui à la validation d'un projet professionnel ou d'un projet de formation.
- Un risque d'écart entre les possibilités de la personne (au regard de son handicap) et les exigences de la formation (au regard des conditions de mise en œuvre) est identifié pouvant créer des difficultés pendant le temps de la formation et conduire à un abandon ou un échec : cette condition est nécessaire pour bénéficier de la RHF.

PROCÉDURE

RÉALISABLE PENDANT L'ARRÊT DE TRAVAIL

1 REPERAGE D'UNE SITUATION DE HANDICAP

Identification de difficultés pour la personne avec un risque d'abandon ou d'échec de la formation en raison de son handicap et des exigences de la formation (conditions de mise en œuvre). La personne handicapée peut être bénéficiaire de l'obligation d'emploi, en cours ou prêt à s'engager dans la démarche.

Contact du prestataire RHF du territoire en s'assurant au préalable de l'adhésion de la personne dans la démarche. La formation peut avoir débuter ou non.

1

2

2 EVALUER LES BESOINS DE COMPENSATION DU HANDICAP

Analyse situationnelle des besoins de compensation de la personne réalisée conjointement avec les acteurs-clefs du parcours de l'apprenant (l'apprenant lui-même, le référent handicap, le référent de parcours, l'employeur, spécialiste du handicap tel que prestataire PAS....).

3 IDENTIFIER LES SOLUTIONS DE COMPENSATION

Co-construction de solutions de compensation du handicap en formation (aménagement pédagogique, épreuves de sélection – positionnement, aménagement des examens, ...) en croisant les compétences et expertises complémentaires :

- du prescripteur (qui connaît le parcours de la personne et son projet);
- de l'organisme de formation (qui connaît les exigences de la formation);
- de la personne concernée (qui connaît les contraintes liées à son handicap);
- d'opérateurs spécialisés (qui sont experts sur le champ du handicap concerné);
- le cas échéant, du tuteur en entreprise ou du maître d'apprentissage.

3

4

4 FINANCER LES SOLUTIONS DE COMPENSATION

Appui à la mobilisation des financements (majoration des coûts contrats OPCO, aide au surcoût pédagogique de l'Agefiph...)

5 SUIVRE ET METTRE EN ŒUVRE LES PRECONISATIONS

Accompagnement à la mise en œuvre et au suivi des aménagements de la situation de formation : durée, rythme, supports pédagogiques, espaces de formation, intervention d'un tiers, aménagements techniques, aides financières, appui au référent handicap du CFA/OF, sensibilisation de l'équipe pédagogique aux besoins de compensation de la personne...

5

Vos contacts :

Ardennes (08) : Association LADAPT

rhf.08@ladapt.net ; 03.26.86.46.55

Aube (10) : Association OHE PROMETHEE AUBE

rhf.10@promethee10.com ; 06.87.90.76.43

Marne (51) : Association LADAPT

rhf.51@ladapt.net ; 03.26.86.46.55

Haute-Marne (52) : Association AHMSITHE

rhf.52@ahmsithe.fr ; 03 25 02 29 10

Meurthe-et-Moselle (54) : Association APC

rhf.54@apc-nancy.com ; 06.13.43.41.46

Meuse (55) : Association AMIPH

rhf.55@amiph.com ; 03.29.76.70.24

Moselle (57) : Association PYRAMIDE EST

rhf.57@pyramide-est.fr ; 03.87.75.93.72

Bas-Rhin (67) : Asso. ADAPEI

rhf.67-68@adapeipapillonsblancs.alsace ; 03.88.77.54.57

Haut-Rhin (68) : Asso. ADAPEI

rhf.67-68@adapeipapillonsblancs.alsace ; 03.88.77.54.57

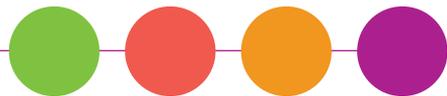
Vosges (88) : Association AVSEA

rhf.88@avsea88.com ; 06 38 79 68 53



4

LES ACTEURS ET CONTACTS EN RÉGION



L'ASSURANCE MALADIE

LE RÉGIME GÉNÉRAL



Pour contacter par téléphone le service médical et les CPAM du Grand Est : un seul numéro le 3646 accessible du lundi au vendredi de 8h00 à 18h00

www.ameli.fr pour accéder aux informations locales



Pour contacter par mail les services sociaux Nord-Est :

social.charleville@carsat-nordest.fr
 social.troyes@carsat-nordest.fr
 social.reims@carsat-nordest.fr
 social.chaumont@carsat-nordest.fr
 social.nancy@carsat-nordest.fr
 social.barleduc@carsat-nordest.fr
 social.epinal@carsat-nordest.fr



Pour contacter par mail les services sociaux Alsace-Moselle :

service-social.thionville@carsat-am.fr
 service-social.selestat@carsat-am.fr
 service-social.colmar@carsat-am.fr

L'AGEFIPH

ASSOCIATION
 DE GESTION DU FONDS
 POUR L'INSERTION
 DES PERSONNES
 HANDICAPÉES



Vous pouvez consulter l'ensemble des aides et services disponibles sur le site de l'Agefiph : www.agefiph.fr

Pour toute question, vous pouvez contacter l'Agefiph :

Par mail : grand-est@agefiph.asso.fr
 Par téléphone : N° vert - 0 800 11 10 09.

LA MUTUALITÉ SOCIALE AGRICOLE



- **MSA Marne Ardennes Meuse**
 Email : msa.accueil@mam.msa.fr
 Site internet : <http://www.msa085155.fr>
- **MSA Sud Champagne**
 Un numéro unique : 03 25 30 33 33
 Site internet : <http://www.msa10-52.fr>
- **MSA Lorraine**
 Email : contact@lorraine.msa.fr
 Site internet : <http://www.msalorraine.fr/>
- **MSA Alsace**
 Email : contact@alsace.msa.fr

LE RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS



Pour contacter les caisses régionales en charge des commerçants et artisans :

ass.lorraine@rsi.fr
ass.champagneardenne@rsi.fr
ass.alsace@rsi.fr

Pour toute demande PDP concernant les professions libérales : maintienactivite.pl@rsi.fr

Site internet
<https://www.rsi.fr/>

LE FIPHFP

FONDS D'INSERTION
 DES PERSONNES
 HANDICAPÉES
 DANS LA FONCTION
 PUBLIQUE



Catalogue des aides du FIPHFP accessible à cette adresse : <http://www.fiphfp.fr/Le-FIPHFP/Actualites-du-FIPHFP/Mise-en-ligne-du-catalogue-des-interventions-du-FIPHFP>

Pour toute question, n'hésitez pas à contacter le FIPHFP.

Par mail : e-plateforme.fiphfp@caissedesdepots
 Par téléphone : 01 58 50 99 33
 Site internet du FIPHFP : www.fiphfp.fr

LE CAP EMPLOI

ORGANISME DE PLACEMENT
SPÉCIALISÉ



Handicap, recrutement & maintien

Cap emploi des Ardennes (08)

AFEIPH

36 avenue Charles de Gaulle - 08000 Charleville-Mézières

Tél. 03 24 59 05 25

Cap emploi de l'Aube (10)

Ohé Prométhée Aube

58 boulevard Gambetta - 10000 TROYES

Tél. 03 25 49 27 17

Cap emploi de la Marne (51)

Ohé Prométhée Marne

45, rue Louis Pasteur – La Neuville

51100 REIMS

Tél. 03 26 77 17 67

Cap emploi de la Haute-Marne (52)

Ahmsithe Centre

Pierre Ferry – 7 rue de la Maladière

52000 CHAUMONT

Tél. 03 25 02 29 10

Cap emploi de la Meurthe et Moselle (54)

HANDI 54

32 Avenue Charles de Gaulle - 54425 Pulnoy

Tél. 03 83 98 19 40

Cap emploi de la Meuse (55)

AMIPH

51 rue du Four - 55000 Bar-le-Duc

Tél. 03 29 76 18 79

Cap emploi de la Moselle (57)

Pyramide Est

25 Rue de la Tannerie - 57070 Saint-Julien-les-Metz

Tél. 03 87 75 93 73

Cap emploi des Vosges (88)

AVSEA

19 rue du Coteau - 88000 Dogneville

Tél. 03 29 34 45 42

Cap emploi du Bas-Rhin et Haut-Rhin (67 et 68)

Action et compétence

140 Rue Du Logelbach

68000 Colmar

Tél. 03 89 41 88 12

LA MDPH

MAISON DÉPARTEMENTALE
DES PERSONNES HANDICAPÉES



MDPH des Ardennes (08)

55, avenue Charles de Gaulle - 08000 Charleville Mézières

03 24 41 39 50 - courrier@mdph08.fr

MDPH de l'Aube (10)

Cité administrative de Vassaults - BP 770 - 10026 Troyes CEDEX

03 25 42 65 70

MDPH de la Marne (51)

50, avenue du Général Patton - BP 60171 - 51009 Châlons-en-Champagne

03 26 21 57 70 - accueil@mdph51.fr

MDPH de la Haute- Marne (52)

Centre Administratif Départemental - 4, Cours Marcel Baron - 52901 Chaumont

0 800 0 800 52 - mdph@haute-marne.fr

MDPH Meurthe et Moselle (54)

123, rue Ernest Albert - BP 31030 - 54520 Laxou cedex

03 83 97 44 20 - LD Pôle adultes : 03 83 97 44 20

MDPH Meuse (55)

5, espace Theuriet - 55000 Bar le Duc cedex

03 29 46 70 70 - contact@mdph55.fr

MDPH Moselle (57)

Europlaza. Bat. D. Entre D3 - 1, rue Claude- Chappe - 57070 Metz

03 87 21 83 00

MDPH Vosges (88)

La Voivre - 1, allée des Chênes - BP 81057 - 88051 Epinal cedex 09

03 29 29 09 91 - mdph@cg88.fr

MDPH du Bas-Rhin (67)

6a, rue du Verdon - 67100 Strasbourg

0 800 74 79 00 - accueil.mdph@bas-rhin.fr

MDPH du Haut-Rhin (68)

48A, avenue de la République - BP 20351 - 68000 Colmar

03 89 30 68 10 - mdph@haut-rhin.fr

LE CEP

LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

La personne s'adresse, selon sa situation, à l'un des opérateurs CEP prévus par la loi :

- à Pôle emploi
- à l'APEC
- à la mission locale
- à Cap emploi
- ou pour les actifs occupés - salariés- à l'opérateur régional désigné par France Compétences.

En région Grand Est, il s'agit du CIBC 54.

Contact: 09 72 01 02 03 accessible du lundi au vendredi de 8h à 19h et le samedi de 9h à 12h

ou par internet: www.mon-cep.org/grandest

44 sites d'accueil sont accessibles en région Grand Est.



DREETS Grand Est

Direction régionale de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités



Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités (DREETS)

DREETS – UD des Ardennes (08)

18 rue François Mitterrand
BP 878 - 08011 Charleville-Mézières
Tél. 03 24 59 71 30
acal-ud08.direction@direccte.gouv.fr

DREETS – UD de l'Aube (10)

2 rue Fernand Giroux - CS 70368
10025 Troyes Cedex
Tél. 02 25 71 83 00
acal-ud10.direction@direccte.gouv.fr

DREETS – UD de la Marne (51)

60 avenue Simonnot - CS 10452
51038 Châlons-en-Champagne Cedex
Tél. 03 26 69 57 51
acal-ud51.direction@direccte.gouv.fr

DREETS – UD de la Haute-Marne (52)

15 rue Decrès - BP 552 - 52012 Chaumont Cedex
Tél. 03 25 01 67 00
acal-ud52.direction@direccte.gouv.fr

DREETS – UD de la Meurthe-et-Moselle (54)

23 boulevard de l'Europe
BP 50219 - 54506 Vandœuvre-lès-Nancy Cedex
Tél. 03 85 50 39 00
acal-ud54.direction@direccte.gouv.fr

DREETS – UD de la Meuse (55)

28 avenue Gambetta - BP 60613 - 55013 Bar-le-Duc
Tél. 29 76 17 17
acal-ud55.direction@direccte.gouv.fr

DREETS – UD de la Moselle (57)

Cité administrative
1 rue Chanoine Collin - 57036 Metz Cedex 1
Tél. 03 87 54 54 00
acal-ud57.direction@direccte.gouv.fr

DREETS – UD du Bas-Rhin (67)

6 rue Gustave Adolphe Hirn - 67085 Strasbourg Cedex Tél.
03 88 75 86 86
acal-ud67.direction@direccte.gouv.fr

DREETS – UD du Haut-Rhin (68)

Site de Colmar - Cité administrative
3 rue Fleischhamer - 68026 Colmar Cedex
Tél. 03 89 24 81 37

Site de Mulhouse

Cité administrative Cœhorn – Bât A - 68091 Mulhouse Cedex
Tél. 03 68 35 45 00
acal-ud68.direction@direccte.gouv.fr

DREETS – UD des Vosges (88)

1 quartier de la Magdeleine - 88025 Epinal Cedex
Tél. 03 29 69 80 80
acal-ud88.direction@direccte.gouv.fr

LES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL

TERRITOIRE LORRAIN

A.L.S.M.T.

21, Place Carrière - B.P. 80300 - 54005 Nancy Cedex
03 83 36 67 75

S M I M

30, avenue de Douaumont - 55100 Verdun
03 57 11 70 01

A.S.T. LOR'N

1, rue Marie Anne de Bovet - 57000 Metz
03 87 63 36 15

CIST de Thionville

18, rue du Manège - BP 128 - 57103 Thionville Cedex
03 82 53 33 70

ASTME

27, rue de Carling - B.P 94 - 57150 Creutzwald
03 87 29 67 40

SIST BTP Lorraine

147, chemin de Blory - BP 40018 - 57158 Montigny-les-Metz
03 87 62 68 13

EPSAT

32, rue André Vitu - CS 90 002 - 88027 Epinal Cedex
03 29 82 26 84

TERRITOIRE CHAMPARDENNAIS

AST 08

ZA du Bois Fortant - 19, rue Paulin Richier
CS 80708 - 08013 CHARLEVILLE MEZIERES
03 24 33 67 67

AMITR

2, avenue Philippe Seguin - 10510 MAIZIERES LAGRANDE
PAROISSE
03 25 24 80 08

GISMA

4, rue de la Montée Saint Pierre - 10042 TROYES cedex
03 25 76 24 70

AMTER

6, rue Frédéric Plomb - 51206 EPERNAY cedex
03 26 80 65 83

CIEST

24, rue Ampère - VITRY LE FRANCOIS cedex
03 26 74 22 98

GAS BTP

1, rue Emile Cazier - 51305 REIMS cedex
51069
03 26 48 42 10

SMIRC

4, rue Raymond Aron - 51520 ST MARTIN SUR LE PRE
03 26 70 40 41

RST (ex. SMIRR)

1, rue Jules Staat - CS 20020 - 51722 REIMS cedex
03 26 77 59 20

ASTHM

108, rue Pierre Curie - BP 68 - 52002 CHAUMONT cedex
03 25 30 33 90

TERRITOIRE ALSACIEN

ACST

Tour Europe - 20, place des Halles - 67000 STRASBOURG
03 88 32 44 44

AIST3F

28, rue de la Paix - 68300 SAINT-LOUIS
03 89 89 72 90

AST 67

3, rue de Sarrelouis - 67080 STRASBOURG cedex
03 88 32 18 67

SIST CERNAY MASEVAUX THANN

5, rue Georges Risier - 68706 CERNAY
0389 35 63 54

SIST CENTRE ALSACE

20, rue des 3 Châteaux - 68000 COLMAR
03 89 80 49 18

SPST COLMAR

164C, rue du Ladhof - 68000 COLMAR
03 89 21 00 20

SSTI GUEBWILLER

Route Dissenheim - 68501 GUEBWILLER
03 89 76 92 47

STSA MULHOUSE

Centre Europe - Boulevard de l'Europe
68000 MULHOUSE
03 89 36 30 15

TRANSITION PRO

Vous pouvez retrouver les informations liées
au CPF Transition Professionnelle sur le site
internet de Transition Pro Grand Est :

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

Contacts :

• Par téléphone : 03 26 03 10 10

Du lundi au jeudi de 8h30 à 12h30 et de
13h30 à 17h30, le vendredi de 8h30 à 12h30 ET 13h30 à 16h30

• Par mail : contact@transitionspro-grandest.fr

• Sur site :

TRANSITIONS PRO GRAND EST

Immeuble « Le Trident » - 6 rue Cyfflé - 54000 Nancy

Du Lundi au Vendredi de 8h30 à 12h30 et de 13h30 à 17h30
(16h30 le vendredi)





Lined writing area consisting of 20 horizontal grey lines.

NOTES

