Guide
Du Maintien en Emploi
Dans le secteur Privé

Prith REUNION

Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés

2024-2026

PRÉFET DE LA RÉUNION
Liberté
Égalité
Fraternité

agefiph & fiphfp emploi handicap

aract Réunion

pour prévention S'informer pour mieux agir !

Financé par l'Union européenne

Sommaire

GUIDE DU MAINTIEN EN EMPLOI - PREAMBULE 7

LA LOI DU 11 FEVRIER 2005 : SES IMPLICATION POUR LE MAINTIEN EN EMPLOI 9

LES PARCOURS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI 15

LES ACTEURS DU MAINTIEN EN EMPLOI DE A → S... 17

Introduction 17
Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (l'Agefiph) 18
Cap emploi 19
Cellules de Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) 21
Caisse Générale de Sécurité Sociale de La Réunion (CGSS) 22
CGSS : Le service social de la Caisse Générale de Sécurité Sociale 23
CGSS et la délégation de gestion de la Mutualité Sociale Agricole (régime agricole) 24
CGSS : Les autres services intervenant en PDP 25
Le service prévention des risques professionnels (DRP – Direction des risques professionnels) 25
Les services administratifs de la CGSS : IJ, GDR, Accueil, Urssaf, Action sanitaire et sociale (ASS) 25
Comète France 27
La Direction de l'Économie, de l'Emploi, du travail et des solidarités (DEETS) de La Réunion 28
L'inspection du travail 28
Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) 30
Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) 32
Médecin conseil de l'assurance maladie 34
Médecin traitant 35
Objectif d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) 36
Référent handicap : un acteur clé dans votre vie professionnelle 38
Les facteurs de réussite pour le référent handicap : 38
Les Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST) 42
Présentation et missions générales des SPST 42
Les actions des SPST pour le maintien dans l'emploi 42

LES PROCEDURES 47

Constatation de l'inaptitude et obligation de reclassement par l'employeur 47
La reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) 51

OUTILS D'ANALYSE DE LA SITUATION 55

Les visites médicales (dont visites à la demande du salarié ou de l'employeur) 55
Les visites de pré-reprise 58

Le rendez-vous de liaison 59
La visite de mi-carrière 60
Les études de poste et les études ergonomiques 61
Étude réalisée par les SPSTI 61
Prestation : Étude Ergonomique 62
L'essai encadré 64

OUTILS POUR L'AMENAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL 67

Les Services Appuis Spécifiques 67
ZOOM SUR L'OBLIGATION D'AMENAGEMENT RAISONNABLE 69
Les aides financières : les aides de l'Agefiph 71
La Prestation de compensation du handicap (PCH) 75

DISPOSITIFS D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL 77

Le Temps partiel thérapeutique (TPT) et la reprise de travail léger 77

DISPOSITIFS DE COMPENSATION DE LA PERTE DE REVENU OU DE CAPACITE DE TRAVAIL 79

La pension d'invalidité 79
L'indemnité temporaire d'inaptitude (ITI) 81
La Reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) 82
L'Allocation adulte handicapé (AAH) 83

OUTILS D'AIDE A L'EVOLUTION PROFESSIONNEL DANS OU HORS DE L'ENTREPRISE 85

La Convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE) 85
Retour d'expérience à La Réunion : SODIPARC ; une CRPE pour sécuriser le retour à l'emploi 86
Le Dispositif Emploi Accompagné : 88
Le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) 91
Le bilan de compétences 93
Les Périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) 95
Inclu'Pro : Formation 96
Les Établissement et Service de Pré-Orientation (ESPO) 98
Les Unités d'Évaluation, de Réentrainement et d'Orientation Socioprofessionnelle (UEROS) 100

DISPOSITIFS DE FORMATION 103

Le compte personnel de formation (CPF) 103
Les Établissements et Services de Réadaptation Professionnelle (ESRP) 105

MAINTIEN EN EMPLOI DES TRAVAILLEURS INDEPENDANTS (TI) 109

Maintien dans l'activité 109
Dispositifs et aides mobilisables en faveur des TI 110

ANNEXES 115

Santé Mentale et Maintien en Emploi 115
Glossaire 121
Contacts des acteurs en région, Île de La Réunion, de A → Z 123

Guide du Maintien en Emploi - Préambule

La prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi représentent un enjeu majeur partagé par l'ensemble des acteurs régionaux.

En effet, l'accompagnement des personnes dont l'état de santé peut avoir un impact sur leur emploi est d'autant plus essentiel que la population menacée de désinsertion professionnelle est appelée à croître. L'estimation de 1 à 2 millions de personnes, soit 5 à 10 % des salariés concernés à court-moyen terme au niveau national, se base sur différents constats :

- **l'allongement de la durée de la vie au travail ;**
- **l'augmentation des maladies professionnelles et des maladies chroniques** ; le progrès médical permettant une activité professionnelle aménagée pour les personnes vivant avec une pathologie chronique évolutive ;
- **75 % des avis d'inaptitude ont pour causes des troubles ostéo-articulaires ou des troubles mentaux** avec une augmentation chez les moins qualifiés et les plus âgés.

La réussite de l'accompagnement des personnes repose sur 3 facteurs :

- **la détection** la plus précoce possible des situations à risque de désinsertion professionnelle une fois le problème de santé avéré, avec ou sans arrêt de travail ;
- **la complémentarité des acteurs et des moyens** mobilisés pour mettre en place des solutions adaptées ;
- **la sensibilisation des employeurs**, notamment des TPE-PME.

Parallèlement, la prise de conscience collective progresse :

- **les partenaires sociaux sont en demande d'accompagnement sur la politique du handicap, le maintien en emploi, la qualité de vie et des conditions de travail** ;
- La loi du 2 août 2021 « pour renforcer la prévention en santé au travail » vient consolider la coordination des différents acteurs concourant au maintien dans l'emploi. Elle prévoit également plusieurs dispositions pour mieux accompagner les publics vulnérables et pour lutter contre la désinsertion professionnelle par la création ou le développement de différents outils (rendez-vous de liaison, cellule PDP des PSPT…).

A La Réunion, dans le cadre du Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) et du Plan régional Santé au travail (PRST), les partenaires ont engagé une approche partagée pour faciliter une action coordonnée à la hauteur de l'enjeu. Elle s'est traduite notamment par la signature en 2022, d'une charte régionale du maintien en emploi qui permet d'identifier et actualiser les enjeux régionaux centraux et d'envisager des plans d'action partenariaux.

Cette ambition commune se traduit par diverses réalisations d'appui à la professionnalisation des acteurs en faveur de la prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien dans l'emploi pour tous.
Premier jalon de cette coopération, **ce guide à destination des professionnels du maintien en emploi à La Réunion vise à améliorer l'interconnaissance des acteurs et la lisibilité des procédures et outils de construction des parcours professionnels**, pour en faciliter la mobilisation et contribuer à une meilleure couverture des besoins.

Élaboré et actualisé par l'ensemble des partenaires réunionnais œuvrant au quotidien dans le domaine du maintien en emploi, il présente toute l'opérationnalité nécessaire à un usage professionnel.

–

La loi du 11 février 2005 :
Ses implication pour le Maintien en Emploi

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a marqué un tournant dans la politique française en matière de handicap.
Cette loi a non seulement redéfini la notion de handicap, mais elle a aussi introduit des mesures pour favoriser l'inclusion et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap.

La loi du 11 février 2005 s'inscrit dans une longue tradition législative visant à améliorer les droits des personnes handicapées. Elle succède à la loi du 30 juin 1975 qui avait posé les premières bases pour l'intégration des personnes handicapées dans la société française.

Objectifs Principaux de la loi du 11 février 2005

- **Égalité des droits et des chances :** La loi vise à garantir l'égalité des droits et des chances pour les personnes handicapées, en mettant fin aux discriminations et en favorisant leur pleine participation à la vie sociale et professionnelle.
- **Accessibilité universelle :** Elle impose des normes d'accessibilité pour les bâtiments, les transports, et les services publics afin de rendre la société plus inclusive.
- **Reconnaissance du handicap :** La loi introduit une définition élargie du handicap, incluant les handicaps physiques, sensoriels, mentaux, cognitifs et psychiques.

Mesures pour le Maintien en Emploi

Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH)

La loi renforce l'obligation pour les entreprises de plus de 20 salariés d'employer au moins 6% de travailleurs handicapés. Cette mesure vise à encourager l'embauche et le maintien en emploi des personnes handicapées.

Création des Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH)

Les MDPH ont été créées pour offrir un guichet unique aux personnes handicapées, facilitant l'accès aux droits, aux prestations et aux services d'accompagnement. Elles jouent un rôle clé dans l'évaluation des besoins et l'orientation vers les dispositifs appropriés, y compris pour le maintien en emploi.

Aménagements Raisonnables

La loi impose aux employeurs de prendre des mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi, de le conserver et d'y progresser. Ces aménagements peuvent inclure l'adaptation des postes de travail, des horaires aménagés, et des formations spécifiques.

Renforcement des Sanctions

La loi durcit les sanctions financières pour les entreprises qui ne respectent pas l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, incitant ainsi les employeurs à se conformer à la réglementation.

Impact de la Loi sur le Maintien en Emploi

Depuis l'adoption de la loi du 11 février 2005, des progrès ont été réalisés en matière d'inclusion professionnelle des personnes handicapées.

- **Taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) :** La part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) au sein de la population active (15-64 ans) en 2023 est de 7,5%, contre 3,4% en 2002.
- **Nombre de personnes en situation de handicap en emploi :** En 2023, 1,2 million de personnes sont reconnues handicapées en emploi, contre 500 000 en 2002.
- **Taux de chômage :** Le taux de chômage des BOE a diminué mais reste supérieur à celui du tout public (12 % en 2023 contre 7% pour le tout public).
- **Profil des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) en emploi :**
    - 42% sont des femmes.
    - 34% sont des cadres et professions intermédiaires.
    - 50% ont 50 ans et plus.
    - 44% ont un niveau d'études de Bac et plus.
    - 11% sont en temps partiel.
- **Maintien dans l'emploi :** En 2023, 24 385 personnes sont maintenues dans l'emploi, soit plus du double en près de 20 ans (contre 9 359 en 2005).
- **Apprentissage :** En 2023, 14 444 contrats d'apprentissage sont signés par des travailleurs handicapés, soit 7 fois plus en près de 20 ans (contre 1 900 en 2005).
- **Compensation du handicap :**En 2023, 80 000 interventions au titre de la compensation du handicap sont réalisées, soit 3 fois plus en près de 20 ans (contre 27 000 en 2005).
- **Impact de l'Agefiph et du FIPHFP :**
    - En 20 ans, 1,5 million de personnes en situation de handicap ont été recrutées (tous types de contrats confondus).
    - Plus de 350 000 personnes en situation de handicap ont été maintenues en emploi.
    - 900 000 personnes en situation de handicap sont entrées en formation.
    - 11 milliards d'euros ont été versés par l'Agefiph et le FIPHFP dans le cadre de leurs interventions.

Chiffres à La Réunion, 2024

Demandeurs d'emploi en situation de handicap

À fin juin 2024, le nombre de demandeurs d'emploi bénéficiaire de l'obligation d'emploi (DEBOE) a

augmenté de plus de 200 personnes en un an, soit une progression de 2,7%.

- Près de 8 300 personnes étaient inscrites au chômage à fin juin 2024 dans la région.
- Les femmes représentent 44% des DEBOE.
- 52% des DEBOE ont 50 ans et plus.
- 33% des DEBOE ont un niveau inférieur au CAP.
- 27% des DEBOE ont un niveau Bac et plus.
- 47% des DEBOE ont un faible niveau de qualification (manœuvre, OS, employé non qualifié).
- 62% des DEBOE sont au chômage depuis au moins un an.
- 31% des DEBOE sont au chômage depuis au moins trois ans.
- L'ancienneté moyenne d'inscription au chômage pour les DEBOE est de 1 160 jours.

Reprises d'emploi

Au 1er semestre 2024, 35 375 demandeurs d'emploi ont accédé à un emploi d'un mois ou plus, dont 888 bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), soit 2,5% du total.

Maintiens dans l'emploi

- 67% des bénéficiaires des maintiens dans l'emploi sont des femmes.
- 42% des bénéficiaires des maintiens dans l'emploi ont 50 ans et plus.
- 64% des bénéficiaires des maintiens dans l'emploi ont un niveau Bac et plus.
- 8% des bénéficiaires des maintiens dans l'emploi sont des cadres.
- 54% des bénéficiaires des maintiens dans l'emploi ont un handicap moteur.
- 28% des bénéficiaires des maintiens dans l'emploi ont des maladies invalidantes.
- 6% des bénéficiaires des maintiens dans l'emploi ont un handicap auditif.
- 56% des bénéficiaires des maintiens dans l'emploi ont une ancienneté dans l'entreprise de plus de 10 ans.
- 76% des bénéficiaires des maintiens dans l'emploi travaillent dans des entreprises de 20 salariés et plus.

Créations d'activité aidées par l'Agefiph

- Évolution des créations d'activité aidées par l'Agefiph dans la région : +107%.
- 40% des créateurs d'activité aidés financièrement par l'Agefiph sont des femmes.
- 20% des créateurs d'activité aidés financièrement par l'Agefiph ont 50 ans et plus.
- 53% des créateurs d'activité aidés financièrement par l'Agefiph ont un niveau Bac et plus.

Contrats aidés

- 191 parcours emploi compétences (PEC) pour les BOE.

- 17 contrats initiative emploi (CIE) pour les BOE.

Entrées en formation

- Plus de 1 200 demandeurs d'emploi handicapés sont entrés en formation en 2023, soit 5,3% du total.
- Évolution des entrées en formation des demandeurs d'emploi dans la région : +16% pour les BOE.
- 52% des DEBOE entrés en formation sont des femmes.
- 32% des DEBOE entrés en formation ont 50 ans et plus.
- 40% des DEBOE entrés en formation ont un niveau Bac et plus.
- 42% des DEBOE entrés en formation sont au chômage depuis au moins un an.

Alternance

- Évolution des entrées en contrat d'apprentissage aidées financièrement par l'Agefiph dans la région : +67%.
- Évolution des entrées en contrat de professionnalisation aidées financièrement par l'Agefiph dans la région : -67%.
- 47% des bénéficiaires de l'alternance sont des femmes.
- 59% des bénéficiaires de l'alternance ont un niveau Bac et plus.
- 3% des bénéficiaires de l'alternance ont moins de 18 ans.
- L'âge moyen des bénéficiaires de l'alternance est de 30 ans.
- 33% des bénéficiaires de l'alternance travaillent dans des entreprises de 20 salariés et plus.
- 54% des bénéficiaires de l'alternance travaillent dans des entreprises de moins de 10 salariés.

Reconnaissance de lourdeur du handicap (RLH)

- Évolution du nombre de RLH dans la région : +4%.
- 25 RLH en cours de validité à fin juin 2024.
- 40% des bénéficiaires de la RLH sont des femmes.
- 56% des bénéficiaires de la RLH ont 50 ans et plus.
- 35% des bénéficiaires de la RLH ont un niveau Bac et plus.
- 16% des bénéficiaires de la RLH ont un handicap moteur.
- 12% des bénéficiaires de la RLH ont un handicap mental.
- 20% des bénéficiaires de la RLH sont des travailleurs non salariés (TNS).
- 28% des bénéficiaires de la RLH travaillent dans des entreprises de 20 salariés et plus.

Emploi accompagné

- Évolution du nombre de personnes accompagnées dans la région : +14%.
- 192 personnes handicapées sont accompagnées à fin juin 2024.
- 28% des personnes accompagnées sont des femmes.
- 45% des personnes accompagnées ont moins de 26 ans.

- 19% des personnes accompagnées ont des troubles du psychisme.
- 14% des personnes accompagnées ont des troubles du spectre de l'autisme.
- 12% des personnes accompagnées ont des troubles cognitifs.
- 37 % des personnes accompagnées ont une déficience intellectuelle.
- 4 % des personnes accompagnées ont des déficiences motrices.
- 14 % des personnes accompagnées ont d'autres déficiences.
- 43 % des personnes accompagnées sont en emploi en milieu ordinaire.
- 33 % des personnes accompagnées en emploi en milieu ordinaire travaillent dans la fonction publique.
- 29 % des personnes accompagnées en emploi en milieu ordinaire ont un CDI.

Malgré ces avancées, des défis subsistent. Le maintien en emploi des travailleurs handicapés reste un enjeu majeur, notamment en raison des préjugés persistants et des difficultés d'accès à certains secteurs d'activité. Il est essentiel de continuer à sensibiliser les employeurs et à promouvoir les bonnes pratiques pour garantir une inclusion effective et durable.

La loi du 11 février 2005 a posé des bases solides pour l'inclusion et le maintien en emploi des personnes handicapées. **Les chiffres montrent une progression significative vers l'inclusion des personnes en situation de handicap.** Cependant, sa mise en œuvre complète nécessite un engagement continu de tous les acteurs concernés.

–

Les parcours de maintien dans l'emploi

Analyser la situation :

Détection d' un risque de rupture professionnelle du fait de létat de santé ou d' un handicap - Enjeu de détection précoce

Mesure de compensation proposées par l'Agefiph, le FIPHFP et l'OETH

MDPH
Reconnaissance du handicap

SPSTI
- Suivi médical renforcé
- Visite médicale
- Visite de pré-reprise
- Visite de mi-carrière
- Étude de poste

CAP EMPLOI
Opérateur du Conseil en Évolution Professionnelle

Accompagne employeurs, salariés et SPSTI dans le diagnostic de la situation et la mise en place des solutions en faveur du maintien dans l'emploi.

Salarié ou agent
Employeur

ASSURANCE MALADIE
Service Médical/Service social
- Essai encadré
- Instance de coordination PDP *

* Concerne les salariés durant l'arrêt de travail ou son prolongement immédiat

Orange : Concerne les salariés en situation de handicap ou en voie de le devenir

Vert : Concerne l'ensemble des salariés

Mettre en œuvre les outils et dispositifs adaptés :

Avis du médecin du travail avec préconisations d'aménagement et adaptation

1- OBLIGATION D'AMÉNAGEMENT DU POSTE

Aménagement du poste
- Études de poste et études ergonomiques (Aménagement Situation de Travail)
- PCH
- TPT
- RLH

Compensation de la perte de revenu ou de capacité de travail
- Aide à la RLH

Aménagement du temps de travail
- TPT
- Travail aménagé

Compensation de la perte de revenu ou de capacité de travail
- Invalidité
- Rente AT/MP

Maintien sur le poste

OU

Maintien dans un autre poste dans l'entreprise ou le groupe

Dans le cas où l'étape 1 est insuffisante ou impossible à mettre en œuvre :

2- CONSTAT D'INAPTITUDE AU POSTE ET OBLIGATION DE RECLASSEMENT

Aide à l'évolution professionnelle/préparation du reclassement dans ou hors de l'entreprise
- Emploi Accompagné
- Inclu'Pro Formation
- Pré-orientation (EPSO)

Formation
- ESRP et ESPO

Aide à l'évolution professionnelle/préparation du reclassement dans ou hors de l'entreprise
- CRPE
- PMSMP
- Bilan de compétences
- CEP

Formation
- Projet de transition professionnelle : CPF

Dans le cas où l'étape 2 est insuffisante ou impossible à mettre en œuvre :

3- LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE
Appui à la préparation et à la mise en œuvre du nouveau projet professionnel

Maintien en situation d'emploi dans une autre entreprise

Les acteurs du maintien en emploi de A → S…

Introduction

Les fiches de cette première partie du guide présentent les missions des différents acteurs professionnels intervenant dans les parcours de maintien en emploi. La bonne coordination de ces acteurs est une condition de réussite majeure des parcours.

Les professionnels du maintien agissent en association étroite avec :

- Le salarié concerné : son engagement dans la démarche de **maintien en emploi** est essentiel pour élaborer avec les professionnels, les solutions prenant en compte ses difficultés et son **projet de vie**.
- Son employeur dont le rôle est également primordial pour la compréhension de **l'environnement de travail du salarié**, et l'identification des **possibilités d'aménagement** ou de **reclassement** dans l'entreprise. L'employeur s'entend dans une définition large : dirigeant, professionnels des ressources humaines, référent handicap…

Dans l'entreprise, d'autres acteurs jouent également un rôle dans la réussite d'un **parcours de maintien** :

- Le collectif de travail (managers, collègues) qui accompagne le retour à l'emploi d'un salarié après un arrêt de travail.
- Les représentants du personnel : acteurs clés pour l'information et l'accompagnement des salariés confrontés à une problématique de maintien. Ils peuvent par ailleurs négocier des **accords d'entreprise en matière de prévention des risques professionnels**, de **gestion des emplois et compétences**, d'**inclusion des personnes en situation de handicap**, pouvant faciliter la réussite des parcours de **maintien en emploi**.

L'entourage familial du salarié, enfin, peut être également aidant pour recherche des solutions de maintien pertinentes.

Dans le cadre des travaux de l'instance, les partenaires régionaux ont souhaité la réalisation du présent guide. Les travaux ont été conduits dans le cadre d'un groupe technique associant des représentants des acteurs opérationnels du maintien dans l'emploi : DEETS Réunion, CGSS Réunion, Agefiph, MDPH, Cap emploi, Services de Prévention et de Santé au Travail de La Réunion : Intermetra et SISTBI.

Les acteurs et dispositifs présentés dans ce guide s'adressent aux personnes relevant du régime général ou du régime agricole et ne traitent donc pas du maintien dans l'emploi dans les trois fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière).

⇨ À noter : les coordonnées de l'ensemble des acteurs du maintien en emploi à La Réunion sont présentées en annexe.

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

l'Agefiph n'a eu d'autre ambition que de soutenir le développement de l'emploi des personnes handicapées.

L'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées), issue de la loi du 10 juillet 1987, est **l'organisme qui gère le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées**.
Sa mission est de favoriser l'accès à l'emploi ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées en entreprise.
Depuis sa fondation, l'Agefiph n'a eu d'autre ambition que de **soutenir le développement de l'emploi des personnes handicapées**. Cette ambition structure la mission même que lui a confiée le législateur en 1987.
Le champ d'intervention de l'Agefiph s'inscrit dans les dispositifs de la politique publique de l'emploi, de la formation, de l'orientation professionnelle, du travail et du maintien dans l'emploi, mis en œuvre au plan national et régional.
Le positionnement de l'Agefiph auprès de ses partenaires résulte d'un renforcement de ses rôles et de ses responsabilités :

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

La stratégie 2023-2027 de l'Agefiph tient en 4 ambitions :

1. Le **déploiement de nouvelles modalités opérationnelles d'accompagnement des entreprises.**
2. La **sécurisation des parcours professionnels** en complémentarité de l'offre de droit commun.
3. **L'amélioration et la facilitation de recours à son offre de service.**
4. Le **développement d'une participation à l'action publique**.

https://www.agefiph.fr/la-reunion-mayotte

agefiph
ouvrir l'emploi aux personnes handicapées

Agefiph
62 Bd du Chaudron, Saint-Denis, 97490, La Réunion
Standard à La Réunion : +262 262 20 98 11
Aides, information, conseil en prestation : dr974@agefiph.asso.fr
Conseil aux entreprises sur une stratégie Emploi/Handicap : entreprises.la-reunion-mayotte@agefiph.asso.fr
Pour plus de renseignements sur les aides et services de l'Agefiph[1], consultez :
https://www.agefiph.fr/services-et-aides-financieres

[1] https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2024-09/Agefiph_Metodia-Aout-2024.pdf

Cap emploi

De quoi s'agit-il ?

Cap emploi est un opérateur de sécurisation du parcours professionnel qui accompagne des personnes en situation de handicap en risque d'inaptitude sur la recherche de solutions de maintien à leur poste de travail ou sur leur projet de reconversion. Il est membre du Réseau Pour l'Emploi et opérateur CEP (Conseil en évolution professionnel)

Les Cap emploi sont des **organismes de placement spécialisés exerçant une mission de service public**. Cofinancé par l'Agefiph et le FIPHFP. Depuis le 1er janvier 2018, leurs **missions sont étendues au maintien dans l'emploi des personnes handicapées**.

Dans le cadre de leur mission d'accompagnement dans l'emploi, **les Cap emploi accompagnent les établissements privés ou publics confrontés à une situation ou à un risque d'inaptitude d'un de leurs salariés ou agents ainsi que les travailleurs indépendants en situation de handicap**. Le risque d'inaptitude est identifié suite à l'apparition ou à l'aggravation de problèmes de santé ou suite à l'évolution du contexte professionnel, aussi précocement que possible.

La mission d'accompagnement dans l'emploi des Cap emploi recouvre plusieurs volets :

1. Le maintien dans l'emploi : il s'agit de **rechercher des solutions de maintien** au même poste dans l'entreprise ou sur un autre poste dans la même entreprise.
   - **Information et conseils** sur le cadre juridique et la démarche de maintien dans l'emploi ;
   - **Recherche de solutions** d'aménagements organisationnels, techniques, humains ou de reclassement professionnel ;
   - **Mobilisation des aides et/ou prestations** spécifiques Agefiph, FIPHFP et OETH adaptées à la situation, au type de handicap (mobilisation d'experts de la déficience, mobilisation d'un ergonome, d'un psychologue du travail), ou de droit commun (PCH notamment) ;
   - **Accompagnement** à la mise en œuvre des solutions préconisées ;
   - **Suivi après le maintien dans l'emploi.** Ils interviennent en lien avec le médecin du travail, le salarié/l'agent et l'employeur pour proposer une démarche concertée visant le maintien dans l'emploi du salarié/agent.
2. Le maintien en emploi : il s'agit d'**accompagner des personnes dont le risque d'inaptitude est fort et pour lesquelles aucune solution de maintien dans l'entreprise n'a été identifiée**. Ce volet correspond à un accompagnement à la reconversion professionnelle. Les Cap emploi sont à ce titre opérateurs CEP (**Conseil en Évolution Professionnel**)
3. **L'évolution professionnelle :** cet accompagnement peut être déployé pour des personnes en situation de handicap souhaitant évoluer professionnellement sans problématique particulière liée à l'évolution de leur état de santé ou de leur situation de travail mais souhaitant réfléchir à un projet professionnel nécessitant que le handicap soit pris en compte de façon prégnante.

Ces deux derniers volets sont accessibles aux personnes en toute neutralité et de manière anonyme.

Pour qui ?

Les missions des Cap emploi s'adressent :

X : Aux **salariés**, **agents** de la fonction publique, travailleurs **indépendants** ;

X : Aux **employeurs privés et publics** quel que soit leur effectif ;

Lorsqu'ils sont confrontés à une situation ou risque d'inaptitude.

L'accompagnement peut intervenir autant que possible en amont de l'inaptitude auprès de la personne handicapée pour l'éclairer sur l'intérêt d'engager la démarche de RQTH. **Au moment du démarrage de l'accompagnement, les bénéficiaires peuvent être en poste ou en arrêt de travail, Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi ou en voie l'être** (dossier de RQTH déposé auprès de la MDPH par exemple).

Modalités d'accès

L'accompagnement peut être mobilisé dès que des difficultés apparaissent, directement par la personne en situation de handicap, par l'employeur ou sur préconisation du médecin du travail et/ou tout autre acteur (assistante sociale, représentant du personnel, médecin traitant…). Le signalement à Cap emploi par un acteur autre que la personne elle-même doit obligatoirement se faire avec l'accord de cette dernière. Le premier contact dans le cadre de l'accompagnement se fera ensuite obligatoirement avec la personne afin de lui expliquer les modalités d'accompagnement et de sécuriser le cadre d'intervention. La prise de contact avec l'employeur ne se fera ensuite qu'avec l'accord du salarié.

Pour favoriser une action en proximité du poste de travail et des parties impliquées, l'accès à l'accompagnement se fait via une prise de contact avec le Cap emploi du lieu de travail ; à noter qu'il s'agit d'un service gratuit et en délégation de service public de l'emploi.

https://www.capemploi-974.com/

Cellules de Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP)

Toute personne pour laquelle une action est envisagée pendant ou à la suite directe d'un arrêt de travail.

De quoi s'agit-il ?

La cellule PDP-SPST (depuis la loi du 02/08/2021 pour renforcer la prévention en santé au travail), portée par les SPST, est une instance qui statue sur des actions de remobilisation ou de formation devant se dérouler pendant l'arrêt de travail.
Elle est composée :

- des **acteurs institutionnels** (Service social, Service administratif Santé, Service médical, service prévention des risques professionnels) ;
- des **partenaires externes** : Services de santé au travail locaux, MDPH, Cap emploi (ex SAMETH), autres partenaires locaux (Comète, OETH…).

Pourquoi ?

- **Sécuriser** le parcours de l'assuré en arrêt de travail par la coordination des acteurs locaux et régionaux du maintien en emploi (intra et extra-institutionnels) ;
- **Échanger** sur les situations complexes et urgentes en vue de faire émerger des solutions adaptées (retours d'expériences, bonnes pratiques) ;
- **Statuer** sur les demandes d'action de remobilisation, de formation ;
- **Évaluer** l'impact des actions.

Pour qui ?

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

- **Relever du régime général** (salariés, apprentis, demandeurs d'emploi, intérimaires, stagiaires de la formation professionnelle, pensionnés invalides sous contrat de travail, travailleurs indépendants) ;
- **Être en arrêt de travail indemnisé** au titre de la maladie, l'accident du travail ou de la maladie professionnelle ;
- **Présenter un risque d'inaptitude au poste de travail** ou rencontrer des difficultés pour la reprise de l'activité professionnelle.

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

> Qui saisit la cellule locale ?
> Tous les acteurs du maintien en emploi peuvent saisir la cellule locale de l'Assurance Maladie (Services sociaux, Services de santé au travail, Cap emploi, médecins référents, employeurs, Services de l'Assurance Maladie, IRP…). **La cellule peut être saisie pour avoir un avis sur le projet envisagé avec l'assurance**

Caisse Générale de Sécurité Sociale de La Réunion (CGSS)

La CGSS, **organisme de droit privé exerçant une mission de service public**, regroupe simultanément :

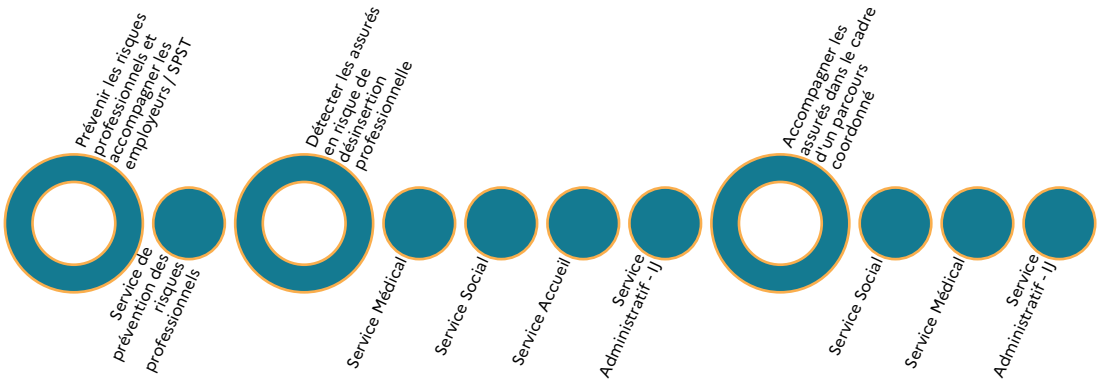
- L'**Assurance Maladie** qui accompagne les assurés tout au long de leur vie : maladie, maternité, invalidité, décès.
- L'**Assurance Retraite** qui calcule les retraites et assure leur paiement régulier auprès des retraités de l'île.
- La **Protection Sociale Agricole** qui gère la protection sociale de la population non salariée agricole (chef d'exploitation, collaborateur, aides familiaux et leurs ayants droit), le risque vieillesse de cette population et assure le recouvrement de leurs cotisations.
- Le **Recouvrement** qui assure la collecte des cotisations destinées à financer la sécurité sociale - la répartition de ces fonds aux organismes chargés de les redistribuer sous forme de prestations telles les retraites, les remboursements de soins médicaux, …
- La **Prévention des Risques Professionnels** qui allie de manière indissociable le conseil, la formation et le contrôle, et mène régulièrement des actions de proximité et de sensibilisation sur les risques professionnels en entreprise.
- L'**Action Sanitaire et Sociale** qui accompagne les assurés fragilisés par un problème de santé ou une perte d'autonomie (accès et droit aux soins, prévention de la désinsertion professionnelle…).

De manière générale, les CGSS assurent dans les DOM, l'ensemble des rôles de la Sécurité Sociale dévolus en métropole aux URSSAF, CARSAT, CPAM et MSA. Seules les prestations de la branche famille sont assurées par des CAF autonomes.

Elle accompagne les salariés et non-salariés affiliés au régime général dans l'accès à leurs droits tout au long de leur parcours de soins.
Elle couvre les risques maladie, maternité, accident du travail, maladie professionnelle, invalidité et décès.

Le maintien dans l'emploi constitue un engagement transversal inscrit dans les politiques de prévention, de détection et d'accompagnement des assurés en risque de désinsertion professionnelle.

Cet engagement repose sur l'implication, la mobilisation et la complémentarité des différents acteurs du régime (Service administratif, service de prévention des risques professionnels et service social au sein de la CGSS, le service médical - DRSM) auprès des **assurés** mais aussi des **employeurs** et des services de prévention et de santé au travail (SPST).



CGSS : Le service social de la Caisse Générale de Sécurité Sociale

De quoi s'agit-il ?

- **Un service social spécialisé santé** ;
- **Présent sur tout le territoire**, au plus près des assurés (reçus sur des lieux de permanences et/ou à domicile) ;
- **Une relation de confiance protégée par le secret professionnel**.

Pour qui ?

Le service social de la CGSS s'adresse aux assurés fragilisés par un problème de santé ou de perte d'autonomie.
Ses axes d'intervention :

- **Sécuriser** les parcours en santé ;
- **Prévenir** la désinsertion professionnelle ;
- **Stabiliser** le retour à domicile après une hospitalisation ;
- **Agir** pour le bien vieillir.

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

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

Le Service social contribue à la **prévention de la désinsertion professionnelle** en intervenant auprès des assurés confrontés à une problématique de santé, en arrêt de travail et en risque de ne pas pouvoir reprendre leur emploi / leur activité professionnelle à l'issue de l'arrêt de travail.
Il intervient à 3 niveaux :

1. **Détection précoce** (aux côtés du service médical),
2. **Traitement des conséquences économiques, sociales et psychosociales** générées par l'état de santé des assurés détectés ou signalés par le service médical, les partenaires
3. **Coordonnateur du projet de reprise**, aux côtés de l'assuré et en coordination avec les acteurs, notamment les services de santé au travail et Cap emploi.

Il s'agit donc de proposer un accompagnement individualisé et global aux assurés sur la base d'un parcours de remobilisation qui se déroule comme suit :

- **Un diagnostic de situation** qui aboutit à la contractualisation du parcours avec l'assuré en coopération avec les acteurs internes de l'assurance maladie et avec les acteurs externes (SPST/Cap emploi…).
- **Le suivi de la réalisation des actions préconisées** en étant attentif aux freins qui pourraient survenir. L'assuré peut être invité à participer aux ateliers collectifs mis en place par le service social ou d'autres acteurs.
- **Une évaluation en fin de parcours** réalisée avec l'ensemble des acteurs concernés puis une étude d'impact 6 mois à l'issue du parcours.

CGSS et la délégation de gestion de la Mutualité Sociale Agricole (régime agricole)

La CGSS accompagne pour le maintien en emploi les salariés et les non-salariés du régime agricole, en activité professionnelle, en arrêt de travail, en risque de perte d'emploi ou de sortie du marché du travail suite à un problème de santé ou à un handicap.

Les actions pour le maintien en emploi

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

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

Dès la détection d'un problème de santé pouvant impacter l'aptitude au poste de travail, une cellule pluridisciplinaire de maintien en emploi analyse la situation globale de l'assuré, coordonne le plan d'action à mettre en œuvre et propose un accompagnement individualisé et renforcé.

L'accompagnement proposé peut comporter :

Des actions d'accompagnement individualisé :

- **Visite médicale** de pré-reprise ou visite à la demande
- **Recommandations** sur les soins et traitements
- **Évaluation** sociale globale
- **Démarche** de reconnaissance d'invalidité ou de handicap (**RQTH**)
- **Aménagement du poste de travail** ou **reclassement** professionnel interne ou externe
- Mise en place d'un **temps partiel thérapeutique**
- **Actions de remobilisation précoce** (Inclu'Pro Formation, essai encadré ou PMSMP) ou contrat de rééducation en entreprise (CRPE)
- **« Rendez-Vous Prestations »** pour faire le point sur l'ensemble des prestations sociales et des droits selon la situation.
- Des **ateliers collectifs** en fonction des besoins de l'assuré.

Selon les difficultés, la cellule pluridisciplinaire de maintien en emploi fait intervenir des travailleurs sociaux, des médecins du travail, des médecins-conseils, des conseillers en prévention, des infirmiers de santé au travail voire des partenaires professionnels du handicap (Agefiph, Cap emploi, MDPH).

Pour qui ?

La CGSS accompagne pour le maintien en emploi les salariés et les non-salariés du régime agricole, en activité professionnelle, en arrêt de travail, en risque de perte d'emploi ou de sortie du marché du travail suite à un problème de santé ou à un handicap.

https://www.cgss.re/

CGSS : Les autres services intervenant en PDP

Le service prévention des risques professionnels (DRP – Direction des risques professionnels)

Une offre de service en direction des entreprises :

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

Mise en œuvre par :

Les équipes pluridisciplinaires (contrôleurs de sécurité, ingénieurs-conseils, médecins, personnel administratif)

Les services administratifs de la CGSS : IJ[2], GDR[3], Accueil, Urssaf[4], Action sanitaire et sociale (ASS)

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

[2] Indemnité Journalière
[3] Gestion Du Risque https://www.securite-sociale.fr/files/live/sites/SSFR/files/medias/COG/2023/COG%20ETAT-CNAM%202023-2027.pdf
[4] Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales

Missions les plus connues :

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

La Direction Santé de la CGSS contribue à la Prévention de la Désinsertion Professionnelle :

- Par les **signalements** au service médical des salariés en arrêt de travail de plus de 120 jours et au service social de ceux en arrêt de travail de 60 jours prescrits ;
- Par de la **détection** individuelle à l'occasion de l'accueil d'assurés dans le centre, d'échanges avec les employeurs (notamment les TPE) ;
- Par des **actions d'information individuelles et collectives** en direction des **employeurs** ;
- **En finançant** sur son fonds d'action sociale, des actions de remobilisation et de formation des assurés pendant l'arrêt de travail (selon la politique définie par chaque CPAM).

Dans le cadre des cellules locales PDP, elles s'assurent de l'ouverture des droits administratifs sur la période d'arrêt de travail durant laquelle doivent se dérouler les actions de remobilisation et de formation.

LE « PARCOURS PDP »

Il s'agit d'un accompagnement individualisé, global et coordonné avec les partenaires du maintien en emploi (SPST, Cap emploi…). Ce parcours de remobilisation se déroule comme suit :

1. **Détection du risque** aux côtés du service médical, analyse de ses propres requêtes et des signalements émis par des partenaires externes ;
2. **Diagnostic global et co-construction du projet de retour à l'emploi** : contractualisation qui se matérialise par la remise d'un plan d'aide à l'assuré ;
3. **Suivi et coordination du projet** : traitement des conséquences économiques, sociales et psychosociales générées par l'état de santé des assurés accompagnés, identification des difficultés qui justifieraient des réajustements au plan d'aide initialement défini ;
4. **Évaluation en fin de parcours** : bilan réalisé à l'issue directe du parcours puis à l'occasion d'une étude d'impact 6 mois après la fin de l'accompagnement.

Durant leur parcours, les assurés peuvent être invités à participer aux ateliers collectifs mis en place par le service social ou d'autres acteurs. Ils peuvent aussi réaliser des actions de remobilisation ou des formations.

Comète France

De quoi s'agit-il ?

Les équipes Comète France sont chargées d'assurer une prise en charge précoce de l'avenir professionnel des personnes qui sont hospitalisées en établissement de Soins Médicaux et de Réadaptation (SMR). L'action débute dès l'hospitalisation afin de maintenir la personne dans une dynamique d'insertion sociale et professionnelle.

La démarche vise à accompagner les patients dans la construction d'un projet professionnel compatible avec leur état de santé, ceci dans l'objectif de prévenir les risques de désinsertion professionnelle et de concourir à leur maintien en emploi.

Compte tenu de la diversité des situations, les unités se composent à la fois de compétences médicales, paramédicales, sociales et administratives (médecin de Médecine Physique et de Réadaptation, ergonome, conseiller en insertion professionnelle, assistant de service social, psychologue du travail, secrétaire…).

La démarche précoce d'insertion menée par les équipes Comète se décompose en 4 phases :

1. **Accueillir** la personne pour évaluer sa demande ;
2. L'**accompagner** dans l'élaboration de son projet professionnel et évaluer sa faisabilité (construction du projet de maintien, de reclassement ou de reconversion ; lien avec le service de prévention et de santé au travail et avec l'entreprise ; étude ergonomique des postes de travail pour recherche des solutions d'aménagement technique, organisationnel et/ou humain…) ;
3. **Mettre en œuvre** le plan d'action nécessaire pour le maintien dans l'emploi, l'entrée en formation ou la reprise des études (accompagnement de l'entreprise dans la mobilisation des aides existantes (Agefiph, FIPHFP, OETH…) et dans la mise en oeuvre dans solutions identifiées) / ou passer le relai aux organismes d'insertion pour les personnes en recherche d'emploi ;
4. **Suivre** le devenir des personnes 1 an puis 2 ans après leur maintien dans l'emploi, leur reprise d'études ou leur entrée en formation.

Les unités Comète France sont fédérées par l'association Comète France qui est co-financée par l'Assurance Maladie, l'Agefiph et le FIPHFP.

Pour qui ?

Les publics concernés sont les personnes hospitalisées dans les établissements SMR adhérents à Comète France et pour lesquelles la pathologie remet en cause leur retour à l'emploi. Ces personnes souffrent majoritairement de déficiences motrices et psychomotrices lourdes et/ou complexes (atteintes médullaires, cérébrales, ostéo-myo-articulaires, amputations, pathologies rachidiennes…) liées à la survenue d'un accident, d'une maladie ou à son aggravation.

Le champ d'action concerne le milieu ordinaire de travail. L'intervention des équipes Comète peut se faire auprès des entreprises privées, de la fonction publique, des travailleurs indépendants ou encore du monde agricole.

Comment y accéder ?
L'accès aux équipes se fait au sein du service SMR dans lequel la personne est hospitalisée, dans le cas où ce service est adhérent à Comète France. **A La Réunion, 5 établissements de soins sont adhérents** (voir liste des contacts ou ci-dessous).

Pour aller plus loin, site Internet de l'association Comète France : http://www.cometefrance.com

Comète France
22, rue de Nancy, Le Port, 97420 La Réunion
Secrétariat : +262 692 03 94 98
comete.reunion@chu-reunion.fr

Coordination : +262 692 96 00 22
julie.lemyze@chu-reunion.fr

Établissements SMR adhérents :
- CHU de La Réunion :
  → Service MPR de Bellepierre
  → Service MPR du Tampon
- Centre de Rééducation Sainte Clotilde
- Clinique de Réadaptation Ylang-Ylang
- Clinique Les Tamarins Ouest
- Clinique Les Tamarins Sud

La Direction de l'Économie, de l'Emploi, du travail et des solidarités (DEETS) de La Réunion

La Direction de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DEETS) de La Réunion est un service déconcentré de l'Etat qui a en charge :

- La **politique du travail**, notamment le contrôle de l'application de la réglementation du travail ;
- Le contrôle du bon fonctionnement du marché et des relations commerciales, et la **protection** des consommateurs ;
- Le développement et l'activité économique et l'**accompagnement des mutations économiques** ;
- Les **politiques de l'emploi et de la formation professionnelle** ;
- Les politiques de **cohésion** et d'**insertion sociale**.

Le pôle « entreprises, emploi et solidarités » de la DEETS a notamment en charge les **actions en faveur de l'insertion des travailleurs handicapées**. A ce titre, il co-pilote avec l'Agefiph et le FIPHFP : le plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) dont un des axes traite du maintien dans l'emploi.

Le pôle « politique du travail et dialogue social » de la DEETS pilote les actions de **prévention des risques professionnels** notamment dans le cadre du plan régional santé travail (PRST) qui comporte un axe sur la **prévention de la désinsertion professionnelle** (PDP), incluant le maintien dans l'emploi.

Dans un souci d'efficacité, les actions sur le maintien dans l'emploi sont réalisées conjointement au titre des deux plans dont les approches sont complémentaires.

L'inspection du travail

L'inspection du travail est en charge de l'application du droit du travail et des relations sociales dans les entreprises.

Les employeurs, salariés et représentants du personnel peuvent être informés et conseillés sur leurs droits et obligations en sollicitant les agents de contrôle ou le service de renseignement en droit du travail de la DEETS. Ce service peut être contacté par courriel, téléphone ou sur rendez-vous à Saint-Denis ou à Saint-Pierre. Un service dématérialisé permet également aux questions les plus courantes : le code du travail numérique.

L'inspection du travail a également pour mission de faciliter le dialogue et la conciliation des conflits collectifs, pour lesquels une médiation peut être sollicitée. Enfin, Les agents de contrôle de l'inspection du travail ont pour mission de contrôler l'application du droit du travail (code du travail, conventions et accords collectifs) dans tous ses aspects[5] : santé et sécurité ; fonctionnement du comité social et

[5] Les agents de l'inspection du travail n'ont pas vocation à régler un litige individuel entre un employeur et un salarié. Ils n'ont pas compétence, par exemple, pour arbitrer les conflits issus du pouvoir disciplinaire de l'employeur, du paiement ou du calcul du salaire, de la demande de prise de jours de

économique ; droit syndical ; durée du travail ; salaires ; discriminations ; lutte contre le travail illégal…

Les infractions constatées par les agents de contrôle peuvent donner lieu à des sanctions pénales, des amendes administratives ou des décisions contraignantes (arrêts de travaux ou d'activité en cas de danger grave et imminent).

En matière de maintien dans l'emploi, l'inspection du travail peut intervenir dans plusieurs domaines, notamment :

- **En incitant** les entreprises à engager une démarche de prévention ;
- **En rappelant** aux entreprises leurs obligations de consultation des représentants du personnel et de négociations périodiques ;
- **En veillant** au respect de l'obligation d'adhésion des entreprises à un service de prévention et de santé au travail, permettant l'intervention d'un médecin du travail ;
- **En vérifiant** que le CSE a été consulté sur les mesures de reclassement engagées par l'entreprise en cas d'inaptitude au poste de travail prononcée par le médecin du travail ;
- **En statuant** sur une demande d'autorisation de licenciement lorsque l'inaptitude concerne un représentant du personnel ou syndical titulaire d'un mandat.

Pour contacter le service de renseignements :

Par mail : 974.renseignements@deets.gouv.fr (indiquer un numéro de téléphone pour être éventuellement rappelé)

Par téléphone au numéro unique : 0806 000 126 (coût d'un appel local) + numéro du département

Sur rendez-vous en appelant le standard au 02 62 94 07 07

Vous pouvez consulter les sources d'informations suivantes :
le **Code du Travail Numérique** https://code.travail.gouv.fr/
les **fiches pratiques sur le site du Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion** : https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/

Pour saisir l'inspection du travail

Par mail : 974.polet@deets.gouv.fr

Par téléphone en appelant le standard au 02 62 94 07 07

Pour aller plus loin, site Internet de la DEETS Réunion : https://reunion.deets.gouv.fr/

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI
Liberté Égalité Fraternité

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

Inspection du Travail
24 Rue du Maréchal Leclerc, Saint-Denis, 97400, La Réunion
+262 262 94 07 07

congés payés, etc. Dans ces situations, il faut saisir le conseil de prud'hommes.

Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)

« Le Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) **agit, au côté des employeurs publics et de leurs partenaires, à La Réunion.**
Vingt ans après la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances qui a profondément modifié la politique en faveur des handicapés, leur place dans la société s'est améliorée mais l'épreuve du terrain montre encore trop souvent des résultats éloignés des espoirs soulevés.
A La Réunion, le taux d'emploi dans la fonction publique est de 6,37 % en 2024. Le taux d'emploi direct réglementaire est aujourd'hui atteint. C'est un seuil et pas une fin en soi. Il est donc de notre responsabilité à tous de favoriser l'insertion dans l'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur public. Il faut partir des initiatives territoriales, des expériences locales, de la vraie vie, des gestes du quotidien singuliers et universels qui contribuent à la prise de conscience pour démontrer que c'est possible.
Le territoire de La Réunion est une terre d'innovation ! Nous savons travailler **ensemble**, alors que l'écosystème du handicap est complexe. C'est une force qui nous permet de compenser l'éloignement géographique et de créer ce qu'il nous manque.
Cette force et cet engagement me permettent d'espérer que très vite l'inclusion sera un concept désuet et que toute personne en situation de handicap pourra prétendre, parce qu'elle dispose des qualités professionnelles requises, à un emploi dans la fonction publique et à une évolution de carrière. »
Laure Ben Moussi, directrice territoriale au handicap du FIPHFP pour La Réunion et Mayotte
https://www.fiphfp.fr/nos-regions/la-reunion

Le territoire de La Réunion est une terre d'innovation ! Nous savons travailler ensemble, alors que l'écosystème du handicap est complexe.

Créé par la loi n°2005-102 du 11 février 2005, le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) est un **acteur essentiel de la politique handicap conduite dans les trois fonctions publiques** (État, hospitalière et territoriale).
Le FIPHFP relève les défis sociétaux posés par la loi du 11 février 2005 en apportant des réponses concrètes et efficaces dans le champ de l'insertion et du maintien en emploi des personnes en situation de handicap.
Il collecte les contributions financières versées par les employeurs publics, employant au moins 20 équivalents temps plein (ETP), soumis à l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap.
Le FIPHFP intervient sur l'ensemble du territoire et pour tous les employeurs publics en proposant des aides ponctuelles sur sa plateforme en ligne, par l'intermédiaire de conventions pluriannuelles avec les employeurs et dans le cadre du programme d'accessibilité numérique.

Les missions du FIPHFP

Le FIPHFP est un catalyseur de l'action publique en matière d'emploi des personnes en situation de handicap. Sa mission : **impulser une dynamique et inciter les employeurs publics à agir en favorisant le recrutement, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi au sein des trois fonctions publiques**.
Il aide les employeurs publics à remplir leurs engagements vis-à-vis des personnes en situation de handicap et à atteindre le taux légal d'emploi de 6%. Par ses financements et les partenariats qu'il noue, il incite les employeurs à mettre en œuvre des politiques d'inclusion professionnelle ambitieuses et à contribuer au changement de regard.

Le FIPHFP favorise, grâce à ses actions :

- le **recrutement et l'insertion professionnelle**, notamment en promouvant et en finançant l'apprentissage de personnes en situation de handicap,
- la **formation** et l'accompagnement tout au long du parcours professionnel,
- le **maintien dans l'emploi** des agents en cas de handicap survenu au cours de leur activité professionnelle,
- l'**accessibilité** de l'environnement numérique,
- la **sensibilisation** du collectif de travail aux questions du handicap,
- l'accompagnement aux **évolutions de carrière**.

Aujourd'hui, le FIPHFP se projette au-delà de ces résultats. Les réformes lancées tracent les lignes directrices de l'engagement renouvelé du Fonds :

- une **offre de services toujours plus accessible pour les bénéficiaires, les employeurs**,
- une **articulation repensée des dispositifs de droit commun et des dispositifs spécifiques** pour plus de fluidité et de complémentarité.

Le FIPHFP aborde la question du handicap dans une approche collective et relève ces nouveaux enjeux dans le respect de ses principes d'intervention :

- une **logique d'accompagnement dans la durée du bénéficiaire et la garantie d'un continuum de parcours** (articulation entre les acteurs de l'orientation, de l'insertion et du maintien),
- la **déclinaison des enjeux au plus près des territoires et des employeurs publics** grâce à une animation du réseau des acteurs locaux,
- la **structuration de la politique handicap et la pérennité de son portage auprès des employeurs publics**, en privilégiant le conventionnement avec ces derniers. **A La Réunion, le taux de conventionnement des employeurs publics de plus de 600 agents est de 89%**.

https://www.fiphfp.fr/nous-connaitre/qui-sommes-nous/nos-valeurs-nos-missions

FIPHFP
Caisse des dépôts et des consignations, FIPHFP, 15 Rue Malartic, Saint-Denis, 97400, La Réunion

- Laure BEN MOUSSI

Directrice territoriale handicap - Direction régionale océan Indien
Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)
+262 693 99 00 16 - Laure.Ben-Moussi@caissedesdepots.fr

Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH)

La MDPH s'adresse aux personnes en situation de handicap afin de favoriser l'accès à l'autonomie en articulant l'accès au droit commun et la mise en œuvre de droits spécifique.

De quoi s'agit-il ?

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits, des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a créé une Maison Départementale des Personnes Handicapées dans chaque département. **Elle a une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes en situation de handicap et de leur famille, ainsi que de sensibilisation des citoyens au handicap**.

Chaque MDPH met en place une équipe pluridisciplinaire (EP) qui évalue les besoins de la personne handicapée et une **commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)** qui prend les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne.[6]

La CDAPH est compétente pour :

- **Se prononcer** sur l'orientation de la personne handicapée et les mesures propres à assurer son insertion scolaire ou professionnelle et sociale ;
- **Orientation** en milieu ordinaire ou protégé ;
- **Attribution** des auxiliaires de vie scolaire ;
- **Désigner** les établissements ou les services correspondant aux besoins de l'enfant ou de l'adolescent ou concourant à la rééducation, à l'éducation, au reclassement et à l'accueil de l'adulte handicapé et en mesure de l'accueillir ;
- **Apprécier si l'état ou le taux d'incapacité** de la personne handicapée justifie pour l'enfant ou l'adolescent de l'AEEH et son complément, et, pour l'adulte, de l'AAH et de son complément de ressources ;
- **Apprécier si les besoins** de compensation de l'enfant ou de l'adulte handicapé justifient l'attribution de la prestation de compensation ;
- **Reconnaître**, s'il y a lieu, la qualité de travailleur handicapé aux personnes répondant aux conditions définies par l'article L. 5213-1 du Code du travail.
- **Statuer** sur l'accompagnement des personnes handicapées âgées de plus de soixante ans, hébergées dans les structures pour personnes handicapées adultes.
- **Rendre un avis** pour l'attribution de la CMI invalidité, priorité ou stationnement.

Pour qui ?

La MDPH s'adresse aux personnes en situation de handicap afin de favoriser l'accès à l'autonomie en articulant l'accès au droit commun et la mise en œuvre de droits spécifique.

[6] https://handicap.agriculture.gouv.fr/la-conference-nationale-handicap-donner-un-cap-a-la-politique-handicap-a204.html

DEFINITION DU HANDICAP

La loi du 11 février 2005 a apporté une définition du handicap. Désormais, constitue un handicap *« toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un poly-handicap ou d'un trouble de santé invalidant. »*
La situation de handicap d'une personne correspond aux retentissements de son ou ses altérations de fonction dans les différents domaines de sa vie compte tenu de son environnement.

Les conséquences d'une même pathologie sont différentes d'une personne à l'autre, ce qui crée des situations de handicap différentes et nécessite des réponses différentes.

À quoi correspond le droit à la compensation ?

Ce droit constitue un des principes fondamentaux de la loi. **Toute personne handicapée a droit à la compensation des conséquences de son handicap, quelles que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie.** Cette compensation consiste à proposer des réponses aux différents besoins de la personne. Ces besoins sont différents d'une personne à une autre en fonction de son projet de vie, c'est-à-dire en fonction de ses difficultés, de ses besoins ressentis et de ses attentes.

Les réponses à ces besoins peuvent être de natures très diverses, il peut s'agir :

- Du **rappel de la nécessité d'appliquer le droit commun**, par exemple des adaptations pédagogiques pour faciliter la scolarité ;
- De la **mise en place de droits spécifiques**, qu'il s'agisse par exemple de droits financiers (comme l'allocation aux adultes handicapés – AAH ou la prestation de compensation du handicap – PCH) ou d'aides pour l'inclusion scolaire (comme une aide humaine en milieu scolaire ou l'intervention d'un service d'éducation spécialisée et de soins à domicile – SESSAD).

Les conséquences d'une même pathologie sont différentes d'une personne à l'autre, ce qui crée des situations de handicap différentes et nécessite des réponses différentes.

Modalités d'accès
Un dossier doit être déposé auprès de la MDPH. Sauf dérogation légalement prévue, la MDPH ne peut pas intervenir tant qu'elle n'a pas reçu de demande de la part d'une personne handicapée ou de son représentant légal.

Pour aller plus loin concernant les procédures et conditions d'accès aux droits, voir le lien suivant : https://mdphenligne.cnsa.fr/mdph/974

Médecin conseil de l'assurance maladie

Le médecin-conseil, pour le régime général, est rattaché à la Direction Régionale du Service Médical (DRSM).
Le service médical est indépendant de la caisse générale de sécurité sociale.

Missions générales

Le médecin-conseil se prononce notamment sur :

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

Missions dans le cadre du maintien en emploi

Le Médecin-conseil joue un rôle important dans le maintien en emploi car il **anticipe le risque de désinsertion professionnelle des assurés en arrêt de travail**.
Sous réserve d'avoir recueilli leur accord, il peut :

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

Il statue sur les demandes de reprise du travail à temps partiel : temps partiel thérapeutique (risque maladie) ou de reprise de travail léger (risque AT/MP) et de passage en invalidité.
Au sein des cellules locales PDP de l'Assurance Maladie, son avis sera déterminant sur la possibilité pour l'assuré, de réaliser une action de remobilisation, de formation pendant l'arrêt de travail *(vérification de la compatibilité entre la durée de l'action et la durée prévisionnelle de l'arrêt de travail).*

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

Contact Direction Régionale du Service Médical
Tél : +262 262 51 77 27

Médecin traitant

Pour être plus efficace, le signalement d'une situation de désinsertion professionnelle doit être le plus précoce possible.

C'est pourquoi le rôle du médecin traitant est primordial. **Généraliste ou spécialiste, il est souvent le premier intervenant en matière de prévention de la désinsertion professionnelle**. Il détient la plupart des informations sur l'état de santé du salarié et ce qui lui est médicalement contre-indiqué

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

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

Avec l'accord préalable du patient, il peut également joindre le service social de la CGSS pour mettre en œuvre les actions suivantes, sous forme d'accompagnement individuel ou collectif :

- Informer le patient sur les droits et démarches à effectuer ; pouvant être engagées pendant l'arrêt de travail (visite de préreprise, bilan de compétences, aménagements du poste de travail…) ;
- L'orienter vers les bons interlocuteurs (médecin du travail, professionnel du maintien dans l'emploi)

Objectif d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH)

De quoi s'agit-il ?

Depuis son premier agrément en 1991, l'accord handicap du secteur sanitaire, social et médico-social incarne la volonté des signataires d'œuvrer pour un secteur plus inclusif avec une démarche paritaire dans le respect du dialogue social.
Le 8e accord, signé en décembre 2022 par la confédération Axess (regroupant Nexem et la Fehap) et les organisations syndicales CFDT, CGT, Fo Santé privée, a été agréé pour trois ans.
Par cet Accord, les signataires s'engagent à conduire une politique commune pour qu'au-delà de l'obligation légale, s'applique au sein des établissements relevant de l'Accord le principe d'égalité des chances, que ce soit en matière d'accès à l'emploi, de formation professionnelle ou de maintien dans l'emploi.

- 17 500 établissements du secteur sanitaire, social et médico-social associatif relèvent de l'Accord, ce qui représente environ 750 000 salariés.

Des orientations résolument sectorielles

Le bilan de chaque Accord est l'occasion de faire état des réussites, du chemin qui reste à parcourir et de formaliser les orientations pour l'avenir. Les signataires de l'Accord ont ainsi défini une ligne directrice adaptée, ancrée dans les réalités sectorielles, pour guider leurs choix et leurs actions pour la période 2023-2025 :

- **Mettre l'accent sur les enjeux propres aux métiers et aux organisations du secteur** pour concevoir et mettre en œuvre des réponses qui leur soient spécifiques.
- **Accompagner les entreprises** dans la définition et la structuration d'une politique pérenne d'emploi des travailleurs handicapés.
- **Ouvrir davantage l'exercice des métiers du secteur aux personnes en situation de handicap** en nouant des partenariats avec l'offre de formation et en développant la capacité des établissements à les accueillir quelles qu'en soient les modalités.
- **Développer** les solutions permettant de lutter précocement contre la désinsertion professionnelle des salariés en risque d'inaptitude.

La mise en œuvre des orientations de l'Accord est assurée par l'Association OETH.

L'association OETH porte l'accord handicap agréé du secteur sanitaire, social et médico-social associatif depuis 1991. À ce titre, elle collecte directement auprès des établissements couverts par l'accord la contribution de ceux dont le taux d'emploi de travailleurs handicapés est inférieur à 6 %.

Tout comme l'Agefiph et le Fiphfp, il assure la collecte des contributions financières des établissements liées

à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.
Grâce aux fonds collectés, OETH conseille et finance chaque année, auprès de ces mêmes établissements, des actions visant notamment à favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

L'association OETH s'appuie sur une expertise et un ancrage sectoriel pour développer une offre de services spécifiques, des aides financières adaptées et des solutions innovantes destinées à favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur sanitaire, social et médico-social associatif.

- **Sur le territoire de La Réunion, cela représente 171 établissements en octobre 2023.**

C'est la société CAPITAL Formation qui représente l'association OETH sur le territoire de la Réunion depuis 2017.
Depuis 2022, BEEST Conseil dirigé par Emmanuelle Pignolet (société détachée de CAPITAL Formation) **anime le réseau des dirigeants des établissements médico-sociaux ainsi que le dispositif Objectif Parcours Pro sur le territoire de la Réunion et Mayotte**.

Un établissement relevant de l'accord OETH peut-il bénéficier du Service maintien du Cap emploi ?

Oui, depuis le 1er janvier 2017 tous les établissements issus de l'accord OETH peuvent bénéficier des services maintien en emploi du Cap emploi.

OETH a également son propre réseau de prestataires pour la mise en place de dispositifs spécifiques comme OBJECTIF Parcours Pro, un accompagnement modulaire et individualisé pour la reconversion professionnelle des salariés en risque d'inaptitude médicale et nécessitant une réflexion ciblée sur la situation

Pour aller plus loin :
https://www.oeth.org/partenaire/service-sante-au-travail/c-est-quoi-oeth

OETH
123 Route de l'Éperon, Saint-Paul, 97435, La Réunion
Centre d'affaires Ze Bure@u, Entrée Nord, Etage 1 Bureau 9 et 11
+266 262 71 13 03 (standard)
+262 692 62 04 59 (Emmanuelle Pignolet)
stephanie.masson@oeth.org
emma.pignolet@beest-conseil.com
https://www.oeth.org/

Référent handicap : un acteur clé dans votre vie professionnelle

Le référent handicap est « chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap » au sein de l'entreprise.

Cadre réglementaire

Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés, est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap.
Pour l'application du présent article, l'effectif salarié et le franchissement du seuil de deux cent cinquante salariés sont déterminés selon les modalités prévues à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale.

A la demande du travailleur concerné, le référent participe au rendez-vous de liaison prévu à l'article L. 1226-1-3 du présent code ainsi qu'aux échanges organisés sur le fondement du dernier alinéa du I de l'article L. 4624-2-2. Dans les deux cas, il est tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations à caractère personnel qu'il est amené à connaître.

La fonction référent handicap recouvre généralement 4 dimensions :

1. **un « tiers de confiance »** qui informe / oriente / accompagne les personnes en situation de handicap,
2. une interface, **un facilitateur** qui fait le lien entre les différents acteurs internes / externes,
3. **un pilote** d'actions / de projets / d'un plan d'actions voire d'une politique handicap,
4. **un « ambassadeur »** de l'emploi des personnes handicapées.

Agissant en faveur de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, le référent handicap est « chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap » au sein de l'entreprise (article L.5213-6-1 du Code du travail).

Les facteurs de réussite pour le référent handicap :

Une mission claire confiée par la direction, un temps dédié à cette activité, sa professionnalisation pour mener à bien cette mission.

LE REFERENT HANDICAP

Article L5213-6-1 du code du travail
Version en vigueur depuis le 31 mars 2022
Le référent handicap dans le secteur privé :
Modifié par LOI n°2021-1018 du 2 août 2021 - art. 20

Il intervient à toutes les étapes de la démarche de maintien dans l'emploi au sein de l'entreprise :

- *La détection des situations,*
- *Leur signalement,*
- *L'analyse et la recherche de solutions,*
- *La mise en œuvre de la solution adaptée,*
- *Et enfin l'accompagnement et le suivi dans le temps.*

Pour se professionnaliser :
Académie - Institution

- Licence « référent handicap » organisée par l'université de La Réunion (https://www.univ-reunion.fr/formations/licence-professionnelle-intervention-sociale-accompagnement-de-publics-specifiques/)
- Mooc : référent handicap (https://www.mooc-referent-handicap.fr/)

Appuipro
L'offre d'Appui à la Professionnalisation des acteurs (APro) de l'Agefiph vous propose désormais une plateforme en ligne avec de nombreuses ressources (modules, autoformation) à découvrir gratuitement.

⇨ Créez-votre compte sur : https://appuipro.agefiph.fr/learn
⇨ Découvrez le tutoriel d'inscription : https://www.youtube.com/watch?v=q5SkYGwx-IQ

- Module de professionnalisation : Intégrer une procédure de maintien dans l'emploi et établir un plan d'actions dans son organisation (https://appuipro.agefiph.fr/learn/courses/60/module-3-integrer-une-procedure-de-maintien-dans-lemploi-et-etablir-un-plan-dactions-dans-son-organisation)
- Modules en autoformation sur les fondamentaux du handicap (https://appuipro.agefiph.fr/learn/learning-plans/10/les-fondamentaux-du-handicap)

Bien que ce ne soit obligatoire pour elles, **il est fortement recommandé aux entreprises de moins de 250 de nommer un référent handicap**.

Rôle du référent Handicap acteur dans toutes les étapes de la démarche de maintien dans l'emploi au sein de l'entreprise :

La détection des situations :

- Le Référant Handicap contribue à la construction d'un tableau de bord d'indicateurs dédié au maintien dans l'emploi, afin de mesurer la performance d'un éventuel plan d'actions à venir et d'enclencher les mesures correctives si nécessaire (indicateurs réactifs).
- Il identifie, en collaboration avec les managers, des indices détectables le plus en amont possible afin d'anticiper les situations d'inaptitude
- Il s'assure que l'entreprise garde le lien avec les collaborateurs en arrêt de longue durée

Leur signalement,

- Le référent Handicap s'assure que les éléments factuels soient transmis au médecin du travail pour son information et intervention.
- Il reste vigilant à ce que les process administratifs des étapes du maintien dans l'emploi et les délais légaux soient respectés
- L'article L. 5213-6-1 de la loi santé au travail renforce le rôle du référent handicap : il participe au rendez-vous de liaison à la demande du salarié. Il est soumis à une obligation de discrétion.
- Il accompagne le salarié en risque d'inaptitude dans ses démarches : compréhension des enjeux de sa situation de

handicap, information sur les avantages à demander une RQTH, orientation vers la MDPH, assistante sociale et au besoin appui à la constitution du dossier.

L'analyse et la recherche de solutions

Il peut **coordonner** la démarche **pluridisciplinaire** de l'analyse et la recherche de solutions en associant les acteurs et ressources internes (direction, manageurs, responsable des ressources humaines, préventeur) et externes (Cap Emploi, Médecin du travail, Service « appui spécifique » pour leur expertise handicap, ou ergonome dans des situations complexes).

Il est vigilant à ce que cette démarche intègre les aspirations et motivations du salarié, les préconisations du médecin du travail, les marges de manœuvre de l'entreprises au regard de sa taille, sa situation économique, les contraintes de l'activité.

La mise en œuvre de la solution adaptée,

- Le référent handicap vérifier l'adéquation des solutions de compensations aux conséquences du handicap et veillera à l'évolution de la situation
- Au besoin, il s'assurera que soit réalisée une sensibilisation de l'équipe dans laquelle travaille le collègue suite à son maintien au poste ou son reclassement. L'objet de cette action est d'expliquer la différence entre compensation et favoritisme.

L'accompagnement et le suivi dans le temps

Il maintient un lien privilégié avec le salarié dans le temps pour s'assurer que sa situation n'a pas évolué et permettre ainsi d'identifier les éventuels ajustements qui nécessaire.

A la demande du travailleur handicapé, **le référent handicap peut participer aux échanges organisés pour la visite de mi-carrière**.

Pour aller plus loin : https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2021-04/AGEFIPH_FICHE_RRH-Referent-handicap-en-entreprise.pdf

LE REFERENT HANDICAP DANS LA FONCTION PUBLIQUE

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a consacré au plan légal le rôle éminent du référent handicap au sein de la fonction publique.

Ces dispositions, qui figurent aujourd'hui à l'article L. 131-9 du code général de la fonction publique, précisent que *« tout agent a le droit de consulter un référent handicap, chargé de l'accompagner tout au long de sa carrière et de coordonner les actions menées par son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées »*.

Pour aller plus loin :
Téléchargez la circulaire du 17 mars 2022 relative à la mise en place de la fonction de référent handicap dans la fonction publique de l'État

Cette circulaire est accompagnée d'un jeu de fiches ressource qui vous permettront d'approfondir vos réflexions et de vous outiller sur le sujet.
Téléchargez les fiches ressource pour le déploiement des référents handicap dans la FPE

Les Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST)

Présentation et missions générales des SPST

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

Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail (article L. 4622-2 du code du travail). À cette fin, ils :

1. **Conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs** tout au long de leur parcours professionnel ;
2. **Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels**, d'**améliorer les conditions de travail**, de **prévenir la consommation d'alcool et de drogue** sur le lieu de travail, de **prévenir le harcèlement sexuel ou moral**, de prévenir ou de **réduire les effets de l'exposition aux facteurs de risques** professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et la désinsertion professionnelle et de **contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs** ;
3. Assurent la **surveillance de l'état de santé des travailleurs** en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et de leur âge ;
4. **Participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire**. Au sein d'un SPST, ces missions sont assurées par une équipe pluridisciplinaire, animée par un médecin du travail et composée de professionnels de santé (internes, collaborateurs médecins, infirmiers en santé au travail), de techniciens en hygiène-sécurité, ingénieurs ou ergonomes, d'intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) ainsi que d'assistants sociaux en santé au travail. Les services de santé au travail comprennent un service social du travail ou coordonnent leurs actions avec celles des services sociaux du travail organisés dans les établissements d'au moins 250 salariés (art. L. 4622-9).

Les actions des SPST pour le maintien dans l'emploi

Dans le cadre de leurs missions, **les SPST conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin de prévenir ou de réduire la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs**. Cette mission est

assurée dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé du salarié, notamment en effectuant des visites médicales, en appréciant l'aptitude ou l'inaptitude au poste de travail et en s'assurant de l'adaptation du poste de travail au salarié qui l'occupe (études de poste). Tout salarié peut, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, solliciter une visite médicale dans l'objectif d'engager une démarche de maintien dans l'emploi (art. L. 4624-1). L'employeur peut également solliciter une visite médicale pour un de ses salariés.

Dans le cadre des visites, **le médecin du travail établit un diagnostic de la situation du travailleur et peut proposer des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur** (article L. 4624-3).
Le médecin fait ces propositions par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur. Le médecin du travail reçoit notamment le salarié, afin d'échanger sur l'avis et les indications ou les propositions qu'il pourrait adresser à l'employeur. Ces préconisations ne peuvent être émises que par le médecin du travail *(et non par le médecin traitant ou l'infirmier du travail)*.

L'employeur est tenu de prendre en considération les avis, indications ou propositions émises par le médecin du travail. S'il le refuse, il doit faire connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs de son refus (art. L. 4624-6).
Pour mettre en place ces propositions, le médecin du travail peut proposer à l'employeur :

- L'appui de l'équipe pluridisciplinaire du service de prévention et de santé au travail ;
- L'appui d'un autre organisme compétent en matière de maintien dans l'emploi.

Le médecin du travail ne déclare le salarié inapte qu'en dernier ressort, quand aucune adaptation du poste ne permet de rendre celui-ci compatible avec l'état de santé du salarié. Dans le cas où le salarié est déclaré inapte, il incombe à l'employeur une obligation de reclassement du salarié sur un poste différent au sein de l'entreprise, pour la mise en œuvre duquel il peut être accompagné par le médecin du travail (*cf.* fiche sur la procédure de constatation de l'inaptitude).

À qui s'adresser ?

Les salariés comme les employeurs peuvent contacter directement leur service de prévention et de santé au travail afin de solliciter une aide ou demander à être accompagnés dans leurs démarches.

- Les coordonnées du service de prévention et de santé au travail sont obligatoirement affichées dans l'entreprise.
- *Les coordonnées des SPST de La Réunion sont présentées en annexe*

ZOOM SUR LA CELLULE DE PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE

La prévention de la désinsertion professionnelle fait partie de l'offre socle des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI).

Le nouvel article L. 4622-8-1 du Code du travail crée une cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle dans les SPSTI.

Composition de la cellule PDP

La cellule est animée et coordonnée par un médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire désigné par lui et agissant sous sa responsabilité.
Notre cellule est composée de médecins du travail, d'infirmières en santé travail, d'ergonomes, de CAP EMPLOI, COMETE, CGSS, MDPH, DRSM[4] et l'OETH.

Les missions de la cellule PDP

Proposer un accompagnement individuel et collectif aux salariés et aux entreprises ;
Identifier les situations individuelles, proposer, en lien avec l'employeur et le salarié, les mesures individuelles suivantes :

- **Mesures d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail**, justifiées en tenant compte notamment de l'âge et de l'état de santé physique et mental du travailleur ;
- **Proposer des actions de sensibilisations** ;
- **Participer à l'accompagnement du travailleur éligible au bénéfice des actions de PDP**, telles que des actions de formation professionnelle continue ou des actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil auxquelles la CGSS participe (essai encadré, CRPE…).

Qui saisit la cellule ?

La cellule est saisie par le travailleur, l'employeur, par un partenaire du maintien dans l'emploi, par l'assurance maladie ou est à l'initiative de l'accompagnement.

La cellule remplit ses missions en collaboration avec :

- Les professionnels de santé chargés des soins ;
- Le service du contrôle médical de la CGSS/DRSM[7] ;
- Les organismes locaux et régionaux d'assurance maladie et le service social ;
- Les acteurs chargés du dispositif d'emploi accompagné ;
- Les acteurs de la compensation du handicap et les acteurs de la pré-orientation et de la réadaptation professionnelles ;
- Les organismes intervenant en matière d'insertion professionnelle

[7] Direction Régionale du Service Médical

Intermétra
Résidence Halley, Bât. A, 4 rue Camille Vergoz DSN96, Saint-Denis, 97400, La Réunion
+262 262 41 42 27
+262 262 41 60 83 (fax)
https://intermetra.fr/
intermetra@intermetra.asso.fr

SISTBI
17 rue Roland Hoareau, Le Port, 97420, La Réunion
+262 262 57 25 72
https://sistbi.com/
sistbi@sistbi.com

Les Procédures

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

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

Le médecin du travail déclare le salarié inapte à son poste de travail s'il constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste (Code du travail, art. R. 4224-42).

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

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

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

Obligation de recherche d'un reclassement par l'employeur

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

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

Dans tous les autres cas, la délivrance d'un avis d'inaptitude par le médecin du travail déclenche l'obligation pour l'employeur de

rechercher un reclassement et, seulement si impossibilité, la procédure de licenciement pour inaptitude (code du travail, art. L. 1226-2 et L. 1226-10).
Depuis le 1er janvier 2017, les modalités de cette obligation de reclassement sont identiques que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non, à savoir :

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

⇨ L'indemnité temporaire d'inaptitude (ITI) : voir fiche dédiée.

Les motifs de licenciement pour inaptitude

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

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

Dans ces 2 derniers cas de figure, il n'est donc pas exigé que l'employeur justifie de l'impossibilité de reclassement. **Ces mentions dans l'avis d'inaptitude exonèrent l'employeur de l'obligation de rechercher un reclassement et de suivre la procédure afférente au reclassement**.

Procédure de contestation et voies de recours

L'ordonnance du 22 septembre 2017 a fait évoluer à compter du 1er janvier 2018 la procédure de contestation (art. L4624-7 du Code du travail) de tous les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale (donc pas seulement l'inaptitude) :

- Le salarié ou l'employeur saisit le conseil de prud'hommes selon la procédure accélérée au fond, dans les 15 jours à compter de la notification de

l'avis contesté (le médecin du travail est informé de la saisine).

- Le conseil de prud'hommes peut confier toute mesure d'instruction au médecin inspecteur du travail territorialement compétent, qui peut lui-même s'adjoindre le concours de tiers et entendre le médecin du travail.
- Si l'employeur en fait la demande, les éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail sont transmis à un médecin que l'employeur aura mandaté pour cela. Le salarié sera informé de cette transmission des éléments médicaux.
- Le conseil de prud'hommes statue sur le fond et sa décision se substitue aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestées.

Pour aller plus loin
Décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail

La reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

De quoi s'agit-il ?

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

- La **Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)** ;
- **L'orientation professionnelle (ORP)**.

À quoi correspond la RQTH ?

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

- **L'accès à des dispositifs spécifiques de recherche d'emploi** (le soutien du réseau spécialisé Cap emploi pour l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés) ;
- **Faire partie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi** ;
- **Bénéficier d'un aménagement de concours ou d'un recrutement contractuel spécifique pour l'accès à un emploi dans la fonction publique** ;
- **Bénéficier d'aménagements des conditions de travail ou du poste de travail** ;
- **Accéder aux aides de l'Agefiph** (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés) pour les personnes employées dans le secteur privé ou du FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique).

À quoi correspond l'orientation professionnelle ?

Tout droit ouvert à la RQTH doit conduire à prendre une décision relative à l'orientation professionnelle[8] :

- Vers le **marché du travail** comprenant les entreprises adaptées ;
- Vers le **milieu de travail protégé** (Établissement et service d'aide par le travail – ESAT) ;
- Vers un **Établissement** et service de réadaptation professionnelle (ESRP) ou un Établissement et service de préorientation (ESPO).

Le marché du travail

Un travailleur handicapé peut travailler en milieu ordinaire, que ce soit en entreprise ordinaire ou en entreprise adaptée. **Il peut bénéficier d'aides pour accéder ou se maintenir dans l'emploi** (accès à

[8] https://handicap.agriculture.gouv.fr/la-conference-nationale-handicap-donner-un-cap-a-la-politique-handicap-a204.html

des dispositifs spécifiques de recherche d'emploi, aménagements des conditions de travail ou du poste de travail, aides de l'Agefiph ou du FIPHFP…).
La personne peut également travailler en entreprise adaptée. Cette dernière permet d'exercer une activité professionnelle dans des conditions adaptées et propose un accompagnement spécifique favorisant la réalisation d'un projet professionnel.

Le milieu de travail protégé

Les Établissement et Services d'Aide par le Travail (ESAT) proposent une activité professionnelle et un soutien médico-social et éducatif. Ils accueillent des personnes dont les capacités de travail ne permettent pas, temporairement ou durablement, de travailler en entreprise ordinaire ou en entreprise adaptée.
Une orientation vers un ESAT n'est pas synonyme d'impossibilité définitive d'aller vers le milieu ordinaire de travail : il peut s'agir d'une étape du parcours de la personne.
Les ESAT interviennent pour les personnes de vingt ans et plus (sauf dérogation par la CDAPH à partir de seize ans) dont la capacité de travail est :

- Inférieure au tiers de celle d'une personne valide ;
- Supérieure ou égale au tiers de la capacité d'une personne valide avec besoin d'un ou plusieurs soutiens médicaux, éducatifs, sociaux ou psychologiques.

Le Centre de rééducation professionnelle

En plus des dispositifs généraux de formation, une personne handicapée peut accéder à une formation par le biais d'un Centre de rééducation professionnelle afin d'obtenir une qualification en bénéficiant d'aménagements particuliers.
Ces centres sont des établissements médico-sociaux qui accueillent des personnes handicapées orientées par la CDAPH, si nécessaire après une formation préparatoire ou une pré-orientation en Établissement et service de pré-orientation (ESPO).
Ils sont ouverts à toute personne reconnue travailleur handicapé qui :

- **Ne peut plus exercer son ancien métier ou qui n'a pu avoir accès à une formation professionnelle**, suite à un accident ou à une maladie ;
- **Souhaite être orientée vers un stage de rééducation professionnelle** ;
- **Nécessite un accompagnement médico-social**.

Pour qui ?

La RQTH est accordée à toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites du fait des conséquences de ses déficiences. Selon l'article L.114 de la loi 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances : *« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant »*.

L'altération est considérée comme substantielle dans la mesure où elle ne peut être surmontée par le demandeur au regard des réponses apportées qui permettent de faciliter l'accès à l'emploi.

La restriction pour l'accès à l'emploi est considérée comme durable quand la durée prévisible de l'impact professionnel du handicap est d'au moins un an à compter de la date de dépôt de la demande. Le demandeur de la RQTH doit être dégagé de toute obligation scolaire et être âgé de plus de seize ans.

Toutefois, la RQTH peut être attribuée aux personnes autorisées, sur dérogation attribuée par l'inspecteur d'académie, à commencer un apprentissage dès l'âge de quinze ans.

À noter : **la démarche est personnelle et confidentielle. La MDPH porte à connaissance de France Travail[9] l'ensemble des notifications RQTH**.

Les informations sont enregistrées dans le dossier des demandeurs d'emploi inscrits à France Travail[10]. Le demandeur d'emploi est susceptible de s'opposer au traitement de ces données. Pour exercer ce droit d'opposition, il formule la demande auprès de son agence France Travail. En revanche, le salarié décide seul de révéler son statut à son employeur. Aucune information médicale ne figure sur la décision. Le décret n° 2018-850 du 5 octobre 2018 simplifie la procédure de RQTH, en prévoyant :

=> La délivrance automatique d'une attestation de **BOETH** par la CPAM aux bénéficiaires d'une rente accident de travail-maladie professionnelle supérieure à 10 %, par la CGSS aux titulaires d'une pension d'invalidité, pour certains bénéficiaires d'emplois réservés, ainsi que pour les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité au titre de la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires. Cette attestation mentionne la reconnaissance de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (**RQTH**). Il n'y a donc pas lieu de refaire une demande auprès des MDPH.

Sa durée de validité est de 5 ans. Pour les personnes titulaires de ces pensions antérieurement à la parution de la loi, il est possible de demander l'attestation à l'organisme qui leur verse la prestation.

=> Les décisions relatives à l'attribution de l'AAH et de la Carte Mobilité Inclusion portant la mention Invalidité comportent désormais une mention précisant qu'ils sont BOETH, sans qu'il leur soit nécessaire d'accomplir une démarche

[9] « Les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi ». Éclairages et Synthèses (à La Réunion), Novembre 2019 #49

[10] Emploi et chômage des personnes handicapées. Région Réunion. 1er semestre 2024.

supplémentaire de demande de RQTH.

Comment y accéder ?

La demande doit être déposée à la MDPH du lieu de résidence de la personne. La MDPH compétente pour traiter le dossier est celle du département où se trouve le domicile de secours de la personne.

Pour être recevable, le dossier doit être constitué :

=> D'un formulaire de demande spécifique Cerfa complété, daté et signé ;

=> D'un certificat médical spécifique Cerfa daté de moins de six mois, complété et signé avec l'identification du médecin (et si nécessaire, les volets spécifiques concernant les atteintes auditives et visuelles) ;

=> D'une photocopie recto-verso d'un justificatif d'identité de la personne handicapée (pièce d'identité en vigueur ou titre de séjour en cours de validité ou tout autre document d'autorisation de séjour en France) ;

=> D'une photocopie d'un justificatif de domicile ;

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

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

Outils d'analyse de la situation

PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a été publiée au Journal officiel du 3 août 2021. Elle transpose l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 2020 en vue de réformer la santé au travail. Elle contient également des mesures afin de décloisonner la santé publique et la santé au travail. Elle a créé de nouveaux outils pour améliorer la prévention de la désinsertion professionnelle, dont le rendez-vous de liaison et la visite de mi-carrière présentés dans les pages ci-après.

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

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

Il convient de distinguer :

- **La visite initiale d'information et de prévention**, effectuée dans les trois mois à compter de la prise effective du poste par le médecin du travail, le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier du service de prévention et de santé au travail.
    - Si le salarié déclare être travailleur handicapé ou titulaire d'une pension d'invalidité, ou si le professionnel de santé l'estime nécessaire, ce dernier le réoriente sans délai vers le médecin du travail pour une nouvelle visite pouvant aboutir à des **propositions d'adaptation de poste**, à l'**affectation à d'autres postes**, et à la **détermination de modalités de suivi individuel adaptées** (art. R. 4624-20 du Code du travail).

- **La visite périodique d'information et de prévention**
    - Dans les cas généraux, cette visite est assurée par un professionnel de santé selon une périodicité fixée par le médecin du travail et n'excédant pas **5 ans**.

- Si l'état de santé, l'âge, les risques professionnels auxquels l'agent est exposé ou les conditions de travail le nécessitent (dont la condition de travailleur handicapé), la visite s'effectue selon une périodicité fixée par le médecin du travail et n'excédant pas **3 ans** (art. R. 4624-17 du Code du travail).

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

- **La visite occasionnelle, à la demande du salarié, de l'employeur, du médecin du travail lui-même** (art. R. 4624-34 du Code du travail).
  Indépendamment des visites d'information et de prévention et visites périodiques, le travailleur bénéficie, à sa demande ou à celle de l'employeur, d'un examen par le médecin du travail. Le travailleur peut solliciter notamment une visite médicale, **lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, dans l'objectif d'engager une démarche de maintien en emploi et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé**.
  La demande du travailleur ne peut motiver aucune sanction.
  Le médecin du travail peut également organiser une visite médicale pour tout travailleur le nécessitant.

- **Le salarié peut bénéficier d'une visite de pré-reprise en cas d'arrêt de travail de plus de 30 jours**. Elle est conseillée quand des difficultés de reprise sont prévisibles (voir focus ci-dessous).

- **La visite de reprise**, organisée obligatoirement lors de la reprise du salarié dans un délai de 8 jours maximum après une absence pour congé maternité, pour maladie professionnelle (sans condition de durée), après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, et après une absence d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non-professionnel. Dans le cas d'un arrêt de travail de moins de 30 jours, pour cause d'accident du travail, l'employeur informe le médecin du travail afin que celui-ci apprécie l'opportunité d'organiser un examen de reprise.

Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de prévention et de santé au travail qui organise cette visite.

Infographie : Suivi Médical du salarié en arrêt de travail

(Source SPST interentreprises du nord-ouest vendéen)

Les visites de pré-reprise

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles
Bénéficiaires	Tous régimes	Oui	Tous publics (BOE[11] ou non BOE)
Attribution/Prescripteur	Demande émanant du salarié du médecin traitant, des services médicaux de l'Assurance maladie ou du médecin du travail		
Financeur	Sans objet (compris dans la cotisation de l'employeur au service de prévention et de santé au travail)		

Objectifs :

La visite de pré-reprise est prévue par les articles L. 4624-2-4, R. 4624-29 et R. 4624-30 du code du travail. **Il s'agit d'un examen avec le médecin du travail pour préparer le retour à l'emploi dans les meilleures conditions ou lorsque des difficultés à la reprise sont prévisibles**.

Modalités :

En accordant un certain délai pour préparer le retour du salarié, elle permet au médecin du travail d'identifier le plus tôt possible les difficultés pour la reprise du travail et de **rechercher une solution d'aménagement de poste**, ou de **reclassement professionnel** en mobilisant si besoin un réseau spécialisé.

La visite de pré-reprise peut être mobilisée pendant l'arrêt de travail, quelle que soit l'origine de l'arrêt

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

- Des **aménagements et adaptations du poste** de travail ;
- Des **préconisations de reclassement** ;
- Des **formations professionnelles** sont organisées en vue de faciliter le reclassement du travailleur ou sa réorientation professionnelle.

Il informe, sauf si le travailleur s'y oppose, l'employeur et le médecin-conseil de ses préconisations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser le maintien dans l'emploi du travailleur et/ou d'anticiper la recherche de reclassement du salarié.

La visite de pré-reprise ne donne pas lieu à l'établissement d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude, et ne dispense en aucun cas de la visite de reprise.

> Pour qui ?
> **La visite de pré-reprise peut être mobilisée pendant l'arrêt de travail, quelle que soit l'origine de l'arrêt** : arrêt maladie, arrêt de travail suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle. **Elle n'a pas d'incidence sur la durée de l'arrêt. Elle est de droit pour les arrêts de plus de 30 jours** (article R. 4624-29 du Code du travail).

> Comment y accéder ?
> **La visite de pré-reprise peut être à l'initiative du salarié, du médecin traitant** (accompagné d'un courrier à remettre au salarié à l'attention du médecin du travail), **ou des services médicaux de l'Assurance Maladie**

[11] Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi (BOE)

(accompagné d'un courrier à remettre au salarié à l'attention du médecin du travail) mais également **par le médecin du travail**. C'est le service de prévention et de santé au travail qui convoque le salarié.

L'employeur n'a pas la faculté de demander une visite de pré-reprise mais il informe le salarié de la possibilité pour lui de solliciter l'organisation de l'examen de pré-reprise.

Articles R. 4624-29 et R. 4624-30 du code du travail concernant les modalités et recommandations possibles à l'issue de la visite de pré-reprise.

Le rendez-vous de liaison

Qu'est-ce que le rendez-vous de liaison ?

Le rendez-vous de liaison est un dispositif introduit par la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

Ce rendez-vous est destiné aux salariés en arrêt de travail de plus de trente jours.

Ce rendez-vous **n'est pas un rendez-vous médical** (il ne fait pas partie du suivi de santé).
Il a pour objectifs de maintenir un lien entre le salarié pendant son arrêt de travail et l'employeur et d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, d'une visite de préreprise, et de mesures **d'aménagement du poste et/ou du temps de travail**.

À qui est destiné le rendez-vous de liaison ?
Ce rendez-vous est destiné aux salariés en arrêt de travail de plus de trente jours. La durée de l'arrêt de travail prise en compte peut être continue ou discontinue.

Par qui le rendez-vous de liaison est-il organisé ?
Ce rendez-vous est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié. L'employeur informe le salarié de l'existence de ce rendez-vous.

Le salarié qui sollicite ou accepte ce rendez-vous se voit proposer une date dans les 15 jours par l'employeur.

Comment le rendez-vous de liaison est-il organisé ?
L'employeur informe le salarié par tout moyen qu'il souhaite organiser un rendez-vous de liaison, lui rappelle l'objectif de ce rendez-vous et qu'**il ne s'agit pas d'une obligation mais d'une possibilité**. Ce rendez-vous peut être organisé à distance ou en présentiel. Le service de prévention et de santé au travail est prévenu par l'employeur huit jours avant la tenue du rendez-vous de liaison.

Qui peut assister au rendez-vous de liaison ?

Le service de prévention et de santé au travail est associé au rendez-vous de liaison. Il peut être représenté par un membre de l'équipe pluridisciplinaire ou par un membre de la cellule PDP.
Cette association peut se faire :

- En préparant des documents informatifs (prospectus, flyers) sur le **rôle de la cellule de PDP**, sur les **visites de pré-reprise** et plus largement sur les **outils à disposition du salarié en faveur du maintien en emploi** ;

- En assistant au rendez-vous lorsque la situation du salarié le nécessite.
- **Le référent handicap de l'entreprise** peut également participer au rendez-vous de liaison, sous réserve de l'accord du salarié.

La participation du service de prévention et de santé au travail et du référent handicap peut se faire en présentiel ou à distance.

> Le rendez-vous de liaison est-il obligatoire ?
> **Ce rendez-vous n'est pas obligatoire**, le salarié peut refuser d'y participer. Aucune conséquence ne peut être tirée du refus du salarié de se rendre à ce rendez-vous.

La visite de mi-carrière

Introduite par la loi du 2 août 2021, **la visite de mi-carrière est une visite médicale qui permet** :

Elle concerne tous les salariés âgés de 45 ans ou à un âge déterminé par accord de branche.

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

> À qui est destinée la visite de mi-carrière ? Ou quels sont les salariés concernés ?
> **Elle concerne tous les salariés âgés de 45 ans ou à un âge déterminé par accord de branche**.
> Cette visite peut être anticipée et organisée conjointement avec une autre visite médicale deux ans avant les 45 ans du salarié ou de l'âge déterminé par accord de branche.

> Qui organise et qui réalise cette visite ?
> **La visite de mi-carrière peut être organisée à l'initiative de l'employeur, du service de prévention et de santé au travail, du salarié**.
> Elle est réalisée par un médecin du travail, un infirmier en pratique avancée, ou un infirmier en santé au travail. **Elle donne lieu à la délivrance d'une attestation de visite**.
> Si elle est couplée à une autre visite périodique, une seule attestation de visite est délivrée dans laquelle est bien mentionnée que la visite de mi-carrière a été réalisée.
> Au cours de cette visite, **le médecin du travail peut proposer des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail**.
> Le référent handicap peut participer, à la demande du salarié, aux échanges organisés à la suite de la visite de mi-carrière concernant les éventuelles mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation de poste et/ou d'horaire.

Les études de poste et les études ergonomiques

Étude réalisée par les SPSTI

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles
Bénéficiaires	Tous régimes	Non	Tous publics (BOE ou non BOE)
Attribution/Prescripteur	Médecin du travail		
Financeur	Service de prévention et de santé au travail		

Pour tout salarié dont le médecin estime que l'étude de poste ou l'étude ergonomique est nécessaire ou s'avère nécessaire dans l'objectif de proposer un aménagement, une adaptation ou une transformation de ce poste dans le cadre du maintien dans l'emploi.

Objectifs :

L'étude de poste de travail voire l'étude ergonomique d'un poste de travail, selon la situation du salarié, vont permettre de **décrire les tâches ainsi que les contraintes aux postes de travail, puis de faire des propositions sur les moyens organisationnels, techniques ou humains afin de rendre le poste de travail compatible avec l'état de santé du salarié**.

Modalités :

Elle comporte plusieurs phases :

- **Analyser le poste** :
  - Les **contraintes** (contraintes posturales, manutentions manuelles, contraintes horaires, vibrations…), les conditions de travail liées à l'environnement du poste (facteurs d'ambiance sonore, thermique, lumineuse, la situation du poste dans l'organisation du travail) activité indépendante et autonome, dépendance vis-à-vis d'un autre opérateur, travail en équipe,
- **Confronter les éléments ci-dessus aux capacités du salarié** compte tenu de son état de santé.
- **Faire**, le cas nécessitant, **des propositions d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste** en agissant sur les moyens nécessaires, tant organisationnels, techniques, qu'humains.

Par qui est-elle effectuée ?

Suivant les cas et l'avis émis par médecin du travail, l'étude de poste peut être réalisée par le médecin lui-même, par un autre professionnel de santé, par un technicien hygiène et sécurité, par un ergonome ou toute autre ressource de son équipe pluridisciplinaire qu'il jugera compétente en la matière. En fonction de la complexité des cas identifiés par le médecin du travail, l'étude ergonomique est réalisée par un ergonome du service de prévention et de santé au travail ou une personne disposant de compétences identiques (IPRP habilité), à la demande du médecin du travail, dans le cadre de situations de travail identifiées à risque de désinsertion professionnelle.

> Pour qui ?
> **Pour tout salarié dont le médecin estime que l'étude de poste ou l'étude ergonomique est nécessaire ou s'avère nécessaire dans l'objectif de proposer un aménagement, une adaptation ou une transformation de ce poste dans le cadre du maintien dans l'emploi**.
> L'étude ergonomique peut être réalisée pour les salariés à risque de désinsertion professionnelle ayant une reconnaissance RQTH ou non.

> Comment y accéder ?
> L'étude de poste tout comme l'étude ergonomique, est diligentée **à la demande du médecin du travail** suite à une visite et **après échange avec le salarié, ainsi qu'avec l'employeur**.

Prestation : Étude Ergonomique

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles
Bénéficiaires	Tous régimes	Non	BOETH ou ayant déposé une demande de RQTH
Attribution/Prescripteur	Cap Emploi, France Travail, Missions Locales SPST (INTERMETRA / SISTBI), cellule PDP de la CGSS CDG 974, employeurs publics ayant conventionnés avec le FIPHFP Délégation régionale Agefiph, déléguée territoriale FIPHFP		
Financeur	Agefiph / FIPHFP		

L'Étude Ergonomique est sollicitée en complémentarité des dispositifs existants et dans le cas de situations complexes pour lesquelles le prescripteur ne peut apporter de solutions.

Objectifs :

Mettre en évidence les éléments qui, dans l'exécution d'une tâche professionnelle, sont particulièrement contraignants et/ou inadaptés pour celui qui l'exerce afin d'identifier des solutions concrètes, réalistes et chiffrées en matière d'**aménagement /adaptation de la situation de travail (AST).**

Modalités :

L'Etude Ergonomique est mobilisable pour les situations complexes en complémentarité des dispositifs existants (offre de services SPST, OPS Cap Emploi…) pour lesquelles il est nécessaire de définir des modalités de compensation du handicap. **La personne doit être en risque d'inaptitude à son poste et/ou présentant des restrictions d'aptitudes importantes constatées par un médecin**.

L'intervention d'un expert permet de :

- **Prendre en compte l'ensemble des caractéristiques** de l'employeur ainsi que les capacités fonctionnelles, cognitives et psychiques de la personne concernée ;
- **Eclairer sur la nature exacte des difficultés et de définir les modifications** organisationnelles et/ou techniques souhaitables ou possibles pour permettre une meilleure adéquation entre la personne concernée et son environnement de travail ;
- **Identifier ce qui relève de la stricte compensation du handicap** ;
- **Etablir des solutions concrètes**, **réalistes** et **chiffrées** en matière d'aménagement/adaptation de la situation de travail.

Pour qui ?

Les Études Ergonomiques sont menées au bénéfice d'employeurs dans le cadre du recrutement, du maintien dans l'emploi ou de l'évolution professionnelle d'un BOETH ou en voie de l'être :

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

- **Employeurs publics** éligibles aux aides du FIPHFP.
- **Dans le cadre d'un contrat en alternance**, si besoin en complément de l'intervention en entreprise, le prestataire peut également étudier la situation au sein de l'organisme de formation/ Centre de Formation des Apprentis.

Comment y accéder ?

La prestation est réalisée uniquement sur **prescription** :

- Cap Emploi, France Travail, Missions Locales
- SPST (INTERMETRA / SISTBI), cellule PDP de la CGSS
- CDG 974, employeurs publics ayant conventionnés avec le FIPHFP
- Délégation régionale Agefiph
- Déléguée territoriale FIPHFP

Conditions de mobilisation :

- Restrictions d'aptitudes importantes engendrant des difficultés pour une prise de poste (insertion ou évolution professionnelle) ou un maintien dans l'emploi de la personne en situation de handicap,
- Avis du médecin de santé au travail énonçant les restrictions d'aptitude (ou avis médical pour les travailleurs indépendants),
- Étude complémentaire aux interventions existantes dans le droit commun (offre de services SPST, OPS) et justifiée par sa valeur ajoutée, notamment par rapport à la complexité de la situation.
- Accord concerté des parties prenantes (médecin de santé au travail, employeur, personne en situation de handicap, organisme de formation/CFA et le référent le cas échéant).

L'Étude Ergonomique est sollicitée en complémentarité des dispositifs existants et dans le cas de situations complexes pour lesquelles le prescripteur ne peut apporter de solutions.

La mobilisation de l'Étude Ergonomique repose sur l'accord du médecin du travail, du salarié et de l'employeur.

La prestation est financée par l'Agefiph pour les employeurs privés et par le FIPHFP pour les employeurs publics.

Le prestataire intervenant sur le territoire de La Réunion est l'IRSAM CASE DVDM : casedv@irsam.fr

L'essai encadré

Nouveau : Depuis le 18 juin 2020, la durée de l'essai encadré est passée de 3 jours à 14 jours ouvrables. Les conditions générales restent inchangées.

Accessible aux assurés au cours de leur arrêt de travail.

Objectifs :

L'essai encadré s'inscrit dans les « ***actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil*** » (Art. L. 323-3-1 et Art. L. 433-1 alinéa 4 du Code de la sécurité sociale).

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

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

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

L'essai encadré ne présume pas d'une reprise immédiate du travail mais permet d'envisager et de préparer le retour dans les conditions les plus favorables possibles.

Modalités :

14 jours ouvrables, renouvelable une fois et fractionnable. La possibilité de faire plusieurs essais encadrés pour un même assuré demeure.

L'essai encadré peut se réaliser au sein de l'entreprise mais aussi dans une autre entreprise. Dans ce cas, une « visite d'aptitude à l'essai encadré » est alors nécessaire. Elle sera réalisée par le médecin du travail de l'entreprise d'accueil à titre dérogatoire ou par celui de son employeur.

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

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

Suivi de l'essai encadré

Un tuteur effectue un suivi afin de valider l'adéquation poste de travail/ capacités physiques et cognitives du salarié.

Pour contractualiser l'engagement des acteurs, un formulaire est à disposition dans les cellules PDP locales.

Chaque essai encadré doit faire l'objet d'un bilan (support à disposition dans les cellules locales) réalisé par le tuteur et le salarié et communiqué aux parties prenantes (notamment le médecin du travail de l'entreprise d'origine) afin de formaliser les conclusions de l'essai encadré, de prévoir si besoin de nouveaux aménagements ou la mobilisation d'autres dispositifs.

Pour qui ?
Accessible aux assurés au cours de leur arrêt de travail :

- Salariés, apprentis, intérimaires, stagiaires de la formation professionnelle ;
- Travailleurs indépendants : extension en cours d'étude ;
- Demandeurs d'emploi : relèvent prioritairement de la PMSMP.

Comment le mettre en place ?
La demande est soumise à :

- L'**accord du médecin traitant** (comme pour toute action se déroulant pendant un arrêt de travail),
- La **validation en cellule locale PDP de l'Assurance Maladie**.

Initiateur/Prescripteur

Cap emploi, Comète France, service de prévention et de santé au travail ; cellule PDP **avec l'accord de l'assuré**

Vérification de la faisabilité avec les acteurs

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

- **Validation en cellule locale PDP**
- **Notification de décision** par le service IJ de la CGSS
- **Réalisation de l'essai encadré**
- **Bilan de l'essai encadré**

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

Pour plus d'informations : Voir le dépliant essai encadré

- Une négociation entre les différentes parties prenantes (employeur/salarié/service de prévention et de santé au travail) pour la mise en œuvre. L'essai encadré ne présume pas d'une reprise immédiate du travail mais permet d'envisager et de préparer le retour dans les conditions les plus favorables possibles.
- Plusieurs essais encadrés sont possibles pour un même salarié.
- Les services de santé au travail sont en capacité d'orienter le salarié vers l'interlocuteur pertinent si besoin.

Outils pour l'aménagement du poste de travail

Les Services Appuis Spécifiques

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles
Bénéficiaires	Tous Régimes	Non	BOE ou ayant déposé une demande de RQTH ou s'engageant dans cette démarche
Attribution/Prescripteur	Cap Emploi, France Travail, Missions Locales, Employeurs privés, Employeurs publics et Centres de gestion sous convention avec le FIPHFP, et dans certaines conditions le Comète et le dispositif Emploi accompagné		
Financeur	Agefiph – FIPHFP		

Ce service est mobilisé sur prescription, principalement par un conseiller à l'emploi Cap emploi, France Travail ou Mission Locale et des employeurs publics et privés cofinancé par l'Agefiph et le FIPHFP.

Objectifs :

Éclairer la mission d'accompagnement menée par un acteur habilité à prescrire (référent de parcours d'un Travailleur Handicapé) par une expertise ponctuelle.

- **Identifier des solutions de compensation efficientes, individualisées, concrètes et adaptées**.
- **Appuyer à leur mise en œuvre** si nécessaire.
- **Favoriser l'autonomisation** de la personne bénéficiaire.
- **Faire monter en compétence les prescripteurs et autres parties prenantes** (Ex : référent handicap en OF, Médecin du travail, conseiller insertion professionnelle).

Modalités :

Ce service apporte :

- Des **éléments objectifs et contextualisés sur les capacités, le potentiel, les restrictions d'une personne handicapée**.
- Des **conseils voire un appui de la part du prestataire, en réponse à une problématique ou à un besoin identifié sur le champ de la compensation du handicap** par un référent de parcours

Les appuis spécifiques sont catégorisés en **5 typologies** pour des réponses à des besoins en lien avec :

(1) Un handicap auditif (HA)

(2) Un handicap moteur et maladie chronique invalidante (HMo/MCI)

(3) Un handicap visuel (HV)

(4) Un handicap psychique (HP)

(5) Des troubles du neurodéveloppement (TND) (incluant les conséquences des troubles cognitifs, des troubles du spectre autistique, du handicap mental et de l'épilepsie)

Pour qui ?
Les bénéficiaires éligibles sont :

- **Les personnes en situation de handicap**, qui relèvent de l'article L5212-13 du code du travail ayant un titre de reconnaissance en cours de validité ou de renouvellement ou ayant engagé des démarches de reconnaissance du handicap,
- **Les salariés du secteur public** visés par le décret 2006-501 du 03 mai 2006 relatif au FIPHFP

Ces personnes éligibles aux services peuvent être demandeurs d'emploi, stagiaires de la formation professionnelle, salariés d'un employeur éligible à cette offre, agents ou contractuels de la fonction publique, alternants, travailleurs indépendants, travailleurs non-salariés, personne en service civique

Comment y accéder ?
Ce service est mobilisé sur prescription, principalement par un conseiller à l'emploi Cap emploi, France Travail ou Mission Locale et des employeurs publics et privés.

- un employeur public ayant signé une convention avec le FIPHFP (fonction publique d'Etat, Hospitalière ou Territoriale, dont les Centres de Gestion pour ce dernier cas).
- un employeur privé

Pour déposer une demande de service d'Appuis Spécifiques : https://www.agefiph.fr/aides-handicap/appuis-specifiques

ZOOM SUR L'OBLIGATION D'AMENAGEMENT RAISONNABLE

Depuis 2005, les employeurs relevant du Code du travail et des trois fonctions publiques sont tenus, quel que soit leur effectif, à une obligation d'« aménagement raisonnable » à l'égard des travailleurs handicapés (loi n° 2005-102 du 11 février 2005), afin de prendre en compte leurs besoins spécifiques et de compenser les inégalités induites par le handicap. Ainsi, **les employeurs sont tenus de prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leur besoin leur soit dispensée** (article L. 5213-6 du Code du travail).
Les mesures que l'employeur est tenu de prendre peuvent comprendre l'aménagement des locaux ou des équipements, des rythmes de travail, de la répartition des tâches ou encore de l'offre de moyens de formation ou d'encadrement. Elles dépassent le cadre des simples aménagements ergonomiques du poste et visent à garantir l'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés. Elles s'apprécient en fonction des besoins dans une situation concrète : **il s'agit d'identifier la « bonne mesure » correspondant au besoin de chaque personne**.
Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées pour l'employeur, en tenant compte notamment des coûts financiers et autres (exemple : impact sur l'organisation de travail) que ces mesures génèrent pour l'organisation ou l'entreprise au regard de sa taille et de ses ressources propres mais aussi, de la possibilité pour l'employeur d'obtenir des aides financières, notamment celles accordées par les fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH et FIPHFP).
Le refus de prendre ces mesures peut être constitutif d'une discrimination, au sens de l'article L.1133-3 du code du travail.
Pour en savoir plus

- Le Défenseur des droits, Guide - Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable, décembre 2017

Les mesures appropriées ne se limitent pas aux seuls aménagements ergonomiques du poste de travail mais concernent tout type d'aménagement de nature à permettre au travailleur handicapé d'être à égalité avec les autres.

Par exemple :

- Adaptation des locaux de l'entreprise (lieu de travail, salle de réunion, locaux de restauration, …) afin de les rendre accessibles ;
- Acquisition d'un matériel de communication pour les personnes déficientes auditives ;
- Adaptation des horaires/rythmes de travail/organisation du travail (travail à domicile ou télétravail) ;
- Traduction des consignes de travail via des supports facilement lisibles et compréhensibles par les personnes avec une déficience intellectuelle ;
- Répartition des tâches au sein des équipes/ Restructuration des équipes ;
- Mise en place d'un assistant professionnel, binôme, tuteur, …
- Aménagement du véhicule de fonction ou du véhicule personnel pour permettre au travailleur handicapé d'effectuer les trajets domicile-travail ;
- Sensibilisation des équipes de travail au handicap.

- Par **mesures appropriées**, il faut entendre *« des mesures efficaces et pratiques destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap »*.
- Il ne s'agit pas de définir des mesures types, par grande catégorie de handicap, mais d'identifier la *« bonne mesure »* correspondant au besoin de chaque personne, dans une situation concrète.
- L'appréciation objective de la compétence et de la capacité du travailleur handicapé à occuper un emploi ne peut se faire qu'au vu des aménagements raisonnables susceptibles d'être mis en place.
- **Le refus de l'employeur de prendre les mesures appropriées, sans justifier en quoi ces mesures représenteraient pour lui une charge disproportionnée, constitue une discrimination**.
- Au même titre que le principe général de non-discrimination en matière d'emploi, l'obligation d'aménagement raisonnable a vocation à s'appliquer tout au long du parcours professionnel.

Les aides financières : les aides de l'Agefiph

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles
Bénéficiaires	Tous régimes	Non	BOE ou ayant déposé une demande de RQTH ou s'engageant dans cette démarche
Attribution/Prescripteur	Dans certains cas : Cap emploi, Comète France, service de prévention et de santé au travail, France Travail, Missions Locales ; cellule PDP avec l'accord de l'assuré		
Financeur	Agefiph		

Elles ont pour objet principal le financement des surcoûts liés à la compensation du handicap.

Objectifs :

L'offre d'aides financières de l'Agefiph a pour objectif global de sécuriser les parcours professionnels des personnes handicapées et vise prioritairement à compenser le handicap dans l'emploi.

Elles ont pour objet principal le financement des surcoûts liés à la compensation du handicap dans les démarches de préparation, d'accès, de maintien et d'évolution dans l'emploi.
Elles ne sont pas accessibles de droit, leur délivrance n'est pas automatique, puisqu'elles sont en fonction de plusieurs critères ayant trait à l'éligibilité de la personne ou de l'entreprise, aux règles d'attribution propres à chacune, et enfin aux ressources financières de l'Agefiph disponibles.

Modalités :

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

- **Elle s'adresse aux personnes en situation de handicap**, c'est-à-dire bénéficiaires de l'obligation d'emploi au titre de l'article L. 5212-13 du Code du Travail ou à celles ayant déposé une demande de reconnaissance, ainsi qu'aux employeurs de droit privé ou relevant du droit privé et aux travailleurs en situation de handicap qui exercent une activité indépendante.
- **L'Agefiph intervient en complémentarité des dispositions de droit commun** qui peuvent être d'origine légale ou extra-légale : sécurité sociale, mutuelle, Prestation de compensation du handicap (PCH), Fond Départemental de Compensation (FDC) accord agréé, obligations de l'employeur en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.
- **Les aides proposées par l'Agefiph ne sont pas accessibles de droit, leur délivrance n'est pas automatique**. Elle est fonction de plusieurs critères ayant trait à l'éligibilité de la personne et/ou de l'entreprise, à la complémentarité avec le droit commun, aux règles d'attribution propres à chacune et enfin aux ressources financières de l'Agefiph disponibles au plan national et/ou local.
- **Les aides appelant une expertise du besoin et/ou nécessitant un examen des possibilités de réponses ouvertes par le droit commun font l'objet d'une prescription obligatoire** par un conseiller France Travail, Cap emploi, Mission locale ou par l'Agefiph, dans le cadre de sa fonction de conseil et d'accompagnement des entreprises.
- Plusieurs offres (aides ou services), ayant un objet identique ne peuvent être cumulées.
- **Les aides de l'Agefiph peuvent être sollicitées de façon rétroactive, sans dépasser un délai de 6 mois** entre le démarrage de l'action et le dépôt de la demande. Cette disposition est valable à partir du 1er janvier 2024 pour les actions engagées à compter de cette

Les demandes d'aides financières sont à déposer en ligne.

date. Pour autant, il est conseillé de déposer la demande en amont de l'action et d'attendre le retour de la prise en charge de l'Agefiph avant d'engager des frais.

Pour qui ?

Les personnes

- Les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité ».
- Les titulaires de l'Allocation adulte handicapé (AAH) ;
- Les personnes ayant engagé des démarches de reconnaissance du handicap ;
- Les personnes handicapées résidant sur le territoire français.
- Les personnes résidant dans un pays limitrophe et travaillant dans une entreprise établie sur le territoire français au titre des aides à l'employeur ;
- Les personnes handicapées salariées par une entreprise de statut privé soumise au Code du travail français ;
- Les personnes âgées de 15 ans minimum. Aucune limite d'âge supérieure, dès lors que la personne est en capacité de justifier de son activité.

Les entreprises :

- Les entreprises de droit privé ou relevant du droit privé ;
- Les entreprises exerçant leurs activités sur le territoire national, et soumise au régime juridique de droit français ;
- Les entreprises signataires d'un accord agréé de branche, de groupe ou d'entreprise n'ayant pas atteint le taux d'emploi de 6 % (l'atteinte du taux d'emploi s'apprécie au niveau où a été signé l'accord) ne peuvent bénéficier de l'offre de services et des aides de l'Agefiph à l'exception de l'accompagnement Cap emploi, de l'accompagnement emploi handicap réalisé par l'Agefiph et de l'aide financière liée à la RLH) ;
- Les entreprises adaptées (EA) sont éligibles aux aides et prestations de l'Agefiph avec attestation sur l'honneur qu'aucune aide de l'État ne couvre les coûts qui justifient la sollicitation de l'aide ou de la prestation demandée ; à l'exception de 2 aides : l'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle ainsi que l'aide à la recherche et mise en œuvre de solutions pour le maintien dans l'emploi.
- Les structures d'insertion par l'activité économique (IAE) : à l'exception de 2 aides : l'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle ainsi que l'aide à la recherche et mise en œuvre de solutions pour le maintien dans l'emploi.
- Les organismes de droit privé accueillant un jeune volontaire dans le cadre d'une mission de service civique au titre des aides à la compensation ;
- Les entreprises à jour de leurs obligations sociales (cotisations et contributions sociales et contribution relative à l'obligation d'emploi de personnes handicapées) ;

Lien pour consulter l'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph : https://www.agefiph.fr/services-et-aides-financieres

Lien pour déposer une/des demandes d'aides : https://www.agefiph.fr/aides-handicap/depot-demande

Comment y accéder ?
Les demandes d'aides financières sont à déposer en ligne :
Depuis la page :
https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/aides-financieres-il-est-desormais-possible-de-faire-vos-demandes-en-ligne

(1) Sélectionnez votre profil et l'aide financière demandée.
(2) Créez ou connectez-vous à votre espace personnel.
(3) Complétez la demande d'aide en ligne.
(4) Validez la demande.

⇨ **pour les entreprises :**
https://www.agefiph.fr/employeur
⇨ **pour les personnes en situation de handicap :**
https://www.agefiph.fr/personne-handicapee#nos-services-et-aides-financieres

Les aides et modalités d'accès sont présentées sur le site internet de l'Agefiph :
https://www.agefiph.fr/services-et-aides-financieres

À noter
Ne peuvent pas en bénéficier :

- Les personnes résidant en France et travaillant hors du territoire français.
- Les stagiaires de Centre de rééducation professionnelle (ESRP), compte tenu de la spécificité des ESRP. Par dérogation à cette règle, l'intervention de l'Agefiph est possible 9 mois avant la fin de la formation pour anticiper la préparation à la sortie de l'ESRP.
- Les usagers d'Établissements et services d'aide par le travail (ESAT).
- Les adhérents de la FEHAP ne peuvent bénéficier de l'offre de services et des aides financières de l'Agefiph ainsi que les établissements relevant de l'accord OETH.

LES AIDES POUR FAVORISER LE MAINTIEN EN L'EMPLOI : SYNTHESE

Aide à l'Entreprise : pour favoriser le maintien dans l'emploi d'un salarié

- ⇨ **Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes en situation de Handicap** (Aide prescrite)
- ⇨ **Aide à l'adaptation des situations de travail** des personnes en situation de handicap
- ⇨ **Aide financière liée à la RLH**
- ⇨ **Formation des personnes** en situation de handicap dans le cadre d'un maintien de l'employabilité
- ⇨ **Aide à la recherche et la mise en œuvre de solutions pour le maintien dans l'emploi** des salariés en situation de handicaps (Aide prescrite)

Aides à la Personne en situation de Handicap : pour conserver son emploi

- ⇨ **Aide aux déplacements** des personnes en situation de handicap
- ⇨ **Aide humaine** à la compensation du handicap
- ⇨ **Aide prothèses auditives**
- ⇨ **Formation des personnes** en situation de handicap dans le cadre d'un maintien de l'employabilité (La demande peut être déposée par le salarié concerné qui peut être à l'initiative de la formation sans souhaiter que l'employeur ne soit informé)

Nous vous conseillons de vous rapprocher de votre conseil Cap emploi, ou d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) qui pourra vous accompagner dans vos démarches de demande d'aides financières auprès de l'Agefiph.
Pour plus de renseignements sur les aides de l'Agefiph :
https://www.agefiph.fr/services-et-aides-financieres

Pour déposer une demande de service d'appuis spécifiques :
https://www.agefiph.fr/aides-handicap/appuis-specifiques

Lien pour déposer une/des demandes d'aides :
https://www.agefiph.fr/aides-handicap/depot-demande

La Prestation de compensation du handicap (PCH)

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

La personne en situation de handicap doit en faire la demande auprès de la MDPH de son lieu de résidence.

Objectifs :

Régie par l'Art. L245-1 du Code de l'action sociale et des familles, la PCH est une **aide financière versée par le Département**, destinée à rembourser des frais en lien avec la perte d'autonomie.

Elle peut financer :

- **l'intervention d'une aide humaine** ;
- **l'acquisition d'une aide technique** ;
- **des besoins d'aménagement de logement**, de déménagement **ou d'aménagement de véhicule**, un surcoût lié à des frais de transport ;
- **des charges spécifiques** ou exceptionnelles ;
- **l'entretien d'une aide animalière**.

Modalités :

L'aide humaine, dans le cadre de la PCH, n'a pas vocation à compenser les besoins et les frais liés aux aides directes pour les tâches du poste de travail. Toutefois il est possible de tenir compte des contraintes spécifiques liées au milieu professionnel pouvant majorer le temps d'aide humaine. Pour chaque élément de la PCH, les droits et les montants sont fixés réglementairement. La prestation ne couvre pas nécessairement la totalité des besoins identifiés lors de l'évaluation.

Pour qui ?

La PCH peut être demandée par toute personne en situation de handicap dont la ou les difficultés persistent sur au moins une année, sans perspective d'amélioration sur cette durée.

Il existe trois critères d'éligibilité pour bénéficier de la PCH :

L'âge : la personne qui effectue la demande doit avoir moins de 60 ans sauf si elle se trouve dans l'un des cas suivants :

Elle remplit les conditions nécessaires pour la percevoir avant 60 ans. Dans cette hypothèse, elle peut demander la PCH avant ses 75 ans ;

Elle a plus de 60 ans et exerce toujours une activité professionnelle.

Le lieu de résidence : pour pouvoir bénéficier de la PCH, il faut résider en France. Si la personne est étrangère, elle doit détenir une carte de résident ou un titre de séjour valide.

L'autonomie : pour pouvoir bénéficier de la PCH, la personne doit rencontrer une difficulté absolue à effectuer une activité ou une difficulté grave à en exercer au moins deux, parmi les suivantes : mobilité, entretien personnel, communication, tâches et exigences générales et relations avec autrui. La difficulté est qualifiée d'absolue lorsque les activités ne peuvent pas du tout être réalisées par la personne ; et de grave lorsqu'elles sont réalisées difficilement et de façon altérée.

Comment y accéder ?
La personne en situation de handicap doit en faire la demande auprès de la MDPH de son lieu de résidence. **Une évaluation des besoins est alors réalisée par l'équipe pluridisciplinaire de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH)**, qui propose un plan de compensation en fonction des besoins et du projet de vie de la personne. Cette proposition est soumise pour décision à la commission départementale des droits et de l'autonomie pour les personnes handicapées.
Le conseil départemental procède alors au contrôle et aux versements des sommes allouées.

Pour aller plus loin

- ⇨ Fiches d'information sur la PCH
- ⇨ Fiches d'information CNSA sur l'éligibilité à la PCH

Dispositifs d'aménagement du temps de travail

Le Temps partiel thérapeutique (TPT) et la reprise de travail léger

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

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

Nouveauté

L'article 50 de la loi de financement de la sécurité sociale de 2019 modifie l'art. L. 323-3 du Code de la sécurité sociale :

- **Il n'y a plus obligation qu'un arrêt de travail à temps complet précède la demande de temps partiel thérapeutique ou de travail léger**.
- **Tout salarié en activité peut prétendre à un temps partiel thérapeutique** dans les conditions qui étaient réservées :
  - aux assurés en ALD ou en AT-MP.
- Les motifs d'accès :
  - Le maintien au travail (ou la reprise du travail) et le travail effectué favorisent l'amélioration de l'état de santé de l'assuré ;
  - L'assuré doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour recouvrer un emploi compatible avec son état de santé

Objectifs :

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

Modalités :

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

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

Pour qui ?

Assurés en arrêt de travail pour lesquels la reprise à temps complet n'est pas immédiatement envisageable ;

Assurés en activité dont l'état de santé ne permet pas de poursuivre à temps complet.

Comment y accéder ?

Prescrit par le médecin traitant, il est subordonné à l'accord du Médecin-conseil.

Nécessite une négociation employeur/salarié/médecin du travail, aussi une visite de préreprise est nécessaire.

Le pourcentage d'activité est fixé par le médecin du travail et peut être progressif jusqu'à la reprise à temps complet

L'employeur verse le salaire pour le temps travaillé

Le régime d'Assurance maladie verse une indemnisation pour la compensation de la perte du gain, sous la forme d'indemnités journalières (IJ). Le montant des IJ est fixé par l'organisme de sécurité sociale et calculé au prorata des heures travaillées.

Le temps partiel thérapeutique ne peut prolonger de plus d'un an le délai de 3 ans maximum prévu par la réglementation pour l'indemnisation d'un arrêt de travail (pour le risque maladie). Le passage en invalidité peut succéder à un temps partiel thérapeutique si l'assuré n'est pas en mesure de reprendre son activité à temps complet.

Lien utile

https://www.ac-reunion.fr/temps-partiel-pour-raison-therapeutique-tpt-124963

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

La pension d'invalidité

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles :
Bénéficiaires	Tous régimes	Non	Tous publics (BOE et non BOE)
Attribution/Prescripteur	La demande peut être faite soit par la caisse d'assurance maladie soit par l'assuré		
Financeur	L'assurance maladie		

Les modalités de constitution du dossier sont accessibles sur le site Ameli.fr.

Objectifs :

La pension d'invalidité est un revenu de remplacement qui compense la perte de salaire due à une altération de l'état de santé (capacité de travail ou de gain réduite d'au moins 2/3).
La maladie ou l'accident conduisant à la demande d'invalidité ne doit pas être d'origine professionnelle (ne peut faire suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle).

Modalités :

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

Pour qui ?
La pension d'invalidité du régime général est accordée sous certaines conditions d'âge, médicales et administratives :
Âge : ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite
Affiliation : avoir, au 1er jour du mois de la date d'étude de vos droits, un numéro d'immatriculation auprès de la Sécurité sociale depuis au moins 12 mois)

À noter

- Cotisations : justifier, au cours des 12 mois précédant la date d'étude de vos droits, d'avoir cotisé ou avoir travaillé un nombre d'heures suffisant pour un salarié et pour un travailleur indépendant avoir suffisamment cotisé.
- Régularité du séjour en France (nationalité étrangère hors Espace économique européen)

Lien utile

https://reunion.msa.fr/lfp/invalidite-inaptitude

https://www.ameli.fr/la-reunion/assure/droits-demarches/invalidite-handicap/invalidite

Comment y accéder ?

Les modalités de constitution du dossier sont accessibles sur le site Ameli.fr

https://www.ameli.fr/la-reunion/assure/droits-demarches/invalidite-handicap/invalidite/demander-pension-invalidite

Le calcul de la pension est complexe et varie en fonction de chaque situation. Toutefois deux éléments sont déterminants :

- Le salaire annuel moyen de base (SAMB) calculé à partir des dix meilleures années d'activité revalorisées, dans la limite du plafond annuel de la Sécurité Sociale
- La catégorie d'invalidité attribuée par le médecin-conseil (3 catégories).

Sous réserve de remplir les conditions, la pension invalidité peut être cumulable avec :

- une rente d'incapacité permanente versée au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle
- les revenus d'activité professionnelle
- l'allocation-chômage
- les revenus accordés par une prévoyance certaines aides sociales (Allocation adulte handicapé, allocation spéciale invalidité…)

Pour aller plus loin :

Le guide invalidité. Pension d'invalidité et maintien en emploi

- Toute personne en invalidité peut exercer une activité professionnelle rémunérée
- La reprise ou la recherche d'un emploi adapté s'effectue avec le service de prévention et de santé au travail ou Cap emploi si elle était demandeuse d'emploi

Les titulaires d'une pension d'invalidité reçoivent systématiquement, au moment de la notification de la décision, une attestation d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

Cette attestation mentionne la reconnaissance de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi et permet d'éviter la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

L'indemnité temporaire d'inaptitude (ITI)

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	BOE
Bénéficiaires	Général/Agricole	Oui	Non
Attribution/Prescripteur	Le médecin du travail		
Financeur	La caisse de sécurité sociale		

Permettre à l'assuré de bénéficier d'une indemnité temporaire d'inaptitude s'il est déclaré inapte suite à une maladie professionnelle, pendant un mois maximum.

Objectifs :

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

Modalités :

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

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

Montant :

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

Comment y accéder ?
Plusieurs étapes sont à respecter pour effectuer votre demande :

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

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

(3) Le volet 1 du formulaire est à **adresser à la CGSS** (le salarié conserve le volet 2, et remet le volet 3 à son employeur).

Pour plus d'informations

Appelez le 36 46

La Reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH)

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles :
Bénéficiaires	Tous régimes	Non	BOE – non accessible pour les agents de la Fonction publique
Attribution/Prescripteur			
Financeur	Agefiph		

L'employeur envoie le formulaire de RLH à l'Agefiph.

Objectifs :

- La RLH est une décision administrative qui **permet de compenser financièrement les charges inhérentes au handicap** (productivité réduite) qui perdurent après aménagement optimal du poste de travail et qui sont supportées de façon pérenne par l'employeur ou le travailleur non salarié.
- La loi du 11 février 2005[12] 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. Lorsque les conséquences financières du handicap de la personne concernée sur son poste de travail restent très importantes, même après l'aménagement optimal de la situation de travail, la lourdeur du handicap peut être reconnue afin de compenser financièrement les charges supportées par l'entreprise.

Modalités :

La reconnaissance de la lourdeur du handicap ouvre droit à une aide dont le montant annuel RLH est, pour une personne à temps plein de :

- 550 fois le smic horaire pour une décision à taux normal
- 1 095 fois le smic horaire pour une décision à taux majoré

Le taux normal ou majoré est déterminé en fonction du montant des charges supportées par l'employeur.

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

Comment y accéder ?
L'employeur envoie le formulaire de RLH à l'Agefiph.[13] Il doit décrire les tâches réalisées par la personne handicapée et la charge supplémentaire générée une fois les aménagements du poste de travail effectuées.
Depuis le 1er juillet 2016, il existe 5 formulaires :
https://www.agefiph.fr/articles/article/demande-de-reconnaissance-de-la-lourdeur-du-handicap-formulaires
- Formulaire intégral salarié et formulaire intégral TNS pour une première demande ;
- Formulaire simplifié salarié et formulaire simplifié TNS pour un renouvellement ;
- Formulaire spécifique pour une personne sortant du milieu protégé ou « adapté ».

Lorsque la décision est favorable, la date de démarrage des droits pour une première demande sera la date de réception de la demande. La RLH est attribuée de manière systématique pour les sortants d'ESAT ou d'entreprises adaptées, sans la condition d'aménagement optimal.

[12] https://handicap.gouv.fr/la-loi-du-11-fevrier-2005-pour-legalite-des-droits-et-des-chances

[13] Par courrier recommandé avec accusé de réception ou via le portail en ligne sécurisé : https://services.agefiph.fr

L'Allocation adulte handicapé (AAH)

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles :
Bénéficiaires	Tous régimes	Non	BOE
Attribution/Prescripteur	CDAPH (MDPH)		
Financeur	CAF ou MSA-CGSS Réunion		

La demande doit être déposée à la MDPH du lieu de résidence de la personne.

Objectifs :

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

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

Modalités :

Le montant maximum de cette allocation est de 900 euros par mois depuis le 1er novembre 2018. Ce montant est revalorisé de manière régulière. L'allocation est attribuée pour une durée d'un à cinq ans. Dans certaines conditions, elle peut être attribuée pour des durées plus longues pouvant aller jusqu'à vingt ans. Le droit est ouvert à compter du premier jour du mois suivant le dépôt de la demande.

Pour qui ?

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

L'AAH peut être attribuée si :

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

Cette restriction correspond à la présence de difficultés importantes pour accéder ou se maintenir dans un emploi en milieu ordinaire ; ces difficultés doivent être liées au handicap et présentes pendant au moins un an. Les autres conditions sont étudiées par les organismes payeurs (CAF ou MSA) et correspondent aux conditions :

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

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

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

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

Pour aller plus loin

Références légales
Art. L. 821-1 à 7 du Code de la sécurité sociale (CSS), art. R. 821-1 à 7 du CSS, art. D. 821-1 à 8 du CSS.
Fiches d'information concernant les démarches auprès de la MDPH :
https://www.mdph.re/?Allocation-pour-adulte-handicape-63

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

La Convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE)

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles :
Bénéficiaires	Régime général	Oui	BOE
Attribution/Prescripteur	La CRPE est signé par la CGSS, l'employeur et le salarié.		
Financeur	L'employeur et la CGSS		

La convention est conclue entre le salarié, l'employeur et la CGSS.

Objectifs :

La CRPE permet au salarié de se réaccoutumer à l'exercice de son ancien métier ou de se former à un nouveau métier (dans son entreprise d'origine ou dans une autre entreprise). **C'est un contrat de travail à durée déterminée qui prévoit une formation individualisée et ou tutorat ayant pour but de permettre le maintien en emploi** du salarié en situation de handicap.

Modalités :

La convention est conclue entre la CGSS, l'employeur et le salarié et **transmis pour information à la DEETS** (Direction de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités).

Elle est **conclue pour une durée de 3 mois renouvelable** sans excéder 18 mois. Il s'agit d'un contrat à durée déterminée qui peut être signé avec l'ancien employeur du salarié (réadaptation) ou un nouvel employeur (apprentissage d'un nouveau métier).

Pour qui ?

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

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

Comment y accéder ?
La convention est conclue entre le salarié, l'employeur et la CGSS, soit :

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

La CRPE peut démarrer après une visite de reprise (le salarié en CRPE n'est plus en arrêt de travail) et avis médical du médecin du travail.
Pendant la durée de la convention de rééducation professionnelle en entreprise, le salarié perçoit :

- son salaire brut précédent s'il s'agit d'une réadaptation à son ancien métier ;
- le salaire brut de sa future profession dans le cas d'une reconversion. Une participation financière est versée par l'Assurance Maladie à l'entreprise. Son montant est fixé en concertation entre l'employeur et le représentant de l'Assurance Maladie, et ne devra pas dépasser 50 % du salaire.

En cas d'arrêt de travail, la convention de rééducation professionnelle est suspendue sans que la durée de la CRPE ne soit modifiée. Le salarié fournit un arrêt de travail et son indemnité journalière se fonde sur le salaire versé pendant la CRPE.

Pour plus d'informations voir

- https://circulaires.ameli.fr/sites/default/files/directives/cir/2022/CIR-35-2022.pdf
- https://travail-emploi.gouv.fr/la-convention-de-reeducation-professionnelle-en-entreprise-crpe

Retour d'expérience à La Réunion : SODIPARC ; une CRPE pour sécuriser le retour à l'emploi

En 2025, la SODIPARC a mis en œuvre une Convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE), présentée par l'Agefiph La Réunion-Mayotte comme la première expérimentation de ce dispositif à La Réunion. La démarche a été conduite avec l'appui de la CGSS Réunion, de l'Agefiph La Réunion-Mayotte et de Cap emploi 974.

Cette démarche a notamment permis d'accompagner le retour en emploi d'une salariée conductrice accompagnatrice, arrivée dans l'entreprise en décembre 2022. Peu après son recrutement, elle a été confrontée à un accident de la vie ayant entraîné un arrêt de travail de longue durée, du 17 janvier 2023 au 16 février 2025. **Durant ces deux années, l'entreprise a maintenu le lien avec la salariée, qui exprimait la volonté de retrouver son activité professionnelle.**

La préparation de la reprise s'est concrétisée en janvier 2025, notamment avec l'appui du médecin-conseil de la CGSS et la mobilisation des partenaires du maintien en emploi. **La CRPE a alors permis de construire un**

parcours adapté afin de sécuriser la reprise d'activité et de tenir compte de la situation de santé de la salariée. Son retour effectif dans l'entreprise est intervenu le 17 février 2025.

Au-delà de la mobilisation d'un dispositif, **cette expérience met en évidence l'importance de la coopération entre l'entreprise, le salarié et les acteurs du maintien en emploi**. La SODIPARC souligne notamment la nécessité d'articuler les interventions de la CGSS, de l'Agefiph et de Cap emploi, afin de passer d'une logique de dispositif à la construction concrète d'une solution adaptée à la situation de la personne.

En février 2026, soit près d'un an après le retour de la salariée, la SODIPARC a choisi de valoriser cette expérience et de la partager avec d'autres employeurs réunionnais. L'objectif affiché était de mieux faire connaître la CRPE et de montrer qu'une reprise professionnelle après une longue interruption peut être préparée et sécurisée grâce à une démarche coordonnée de maintien en emploi.

Source : Mémento, « SODIPARC ouvre la voie avec la CRPE et veut entraîner d'autres employeurs réunionnais », 10 février 2026.
https://www.memento.fr/article_10-02-2026-sodiparc-ouvre-la-voie-avec-la-crpe-et-veut-entrainer-d-autres-employeurs-reunionnais

> Ce retour d'expérience souligne quatre dimensions essentielles d'un parcours de maintien en emploi :
> 1. **maintenir** le lien pendant l'arrêt de travail,
> 2. **anticiper** la reprise,
> 3. **construire** une solution adaptée à la situation du salarié et
> 4. **coordonner** les acteurs internes et externes mobilisés autour du parcours.

Le Dispositif Emploi Accompagné :

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles :
Bénéficiaires	Tous régimes	Non	BOE
Attribution/Prescripteur	La Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) au sein d'une Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) ou du service public de l'emploi (France Travail, Cap emploi, Mission locale)		
Financeur	État/ARS-Agefiph-FIPHFP		

Le dispositif d'emploi accompagné est co-financé par l'Agefiph, le FIPHFP et l'ARS jusqu'au 31/12/2025

Mobilisable dès l'âge de 16 ans, (...) aux travailleurs handicapés bénéficiant d'une orientation en milieu ordinaire (...) Et aux employeurs

A la Réunion une plateforme Emploi Accompagné est disponible : Met Ensemb avec un seul chef de file.

Objectifs :

Le dispositif d'emploi accompagné, créé par l'article 52 de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, **permet aux travailleurs handicapés, sur décision de la CDAPH en complément d'une décision d'orientation ou sur prescription du service public de l'emploi, de bénéficier d'un accompagnement médico-social et d'un soutien à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi rémunéré sur le marché du travail**.

Ce dispositif est mobilisable en complémentarité et en articulation des services, aides et prestations existants pour l'emploi des personnes handicapées (actions de France Travail, Cap emploi, aides de l'Agefiph, FIPHFP.)

Modalités :

Cet accompagnement est mis en œuvre par une personne morale gestionnaire, dans le cadre d'une convention à laquelle sont systématiquement parties prenantes les établissements médico sociaux, les opérateurs sociaux et les structures d'accompagnement de droit commun, désignée à la suite d'un appel à candidature de l'Agence régionale de santé (ARS), qui définit le ou les territoires d'intervention de ce dispositif et informe la CDAPH de la ou des personnes morales gestionnaires retenues.

Le dispositif peut être sollicité tout au long du parcours professionnel au bénéfice du travailleur handicapé et, lorsque celui-ci occupe un emploi, de son employeur public ou privé.

Pour le travailleur handicapé, l'emploi accompagné répond à une méthodologie spécifique dont le principe est d'obtenir rapidement un emploi et de le conserver en proposant une aide individualisée et continue à la personne.

Cet accompagnement comprend les prestations suivantes :

- L'évaluation de la situation de la personne handicapée, en tenant compte de son projet professionnel, de ses capacités et de ses besoins, ainsi que le cas échéant, des besoins de l'employeur ;
- La détermination du projet professionnel et l'aide à sa réalisation, en vue de l'insertion en emploi en milieu ordinaire de travail dans les meilleurs délais ;
- L'assistance du bénéficiaire dans sa recherche d'emploi en lien étroit avec les entreprises

susceptibles de le recruter et le service public de l'emploi ;

- L'accompagnement dans l'emploi afin de sécuriser le parcours professionnel du travailleur handicapé, en facilitant notamment son accès à la formation et aux bilans de compétences incluant si nécessaire une intermédiation entre la personne handicapée et son employeur, ainsi que des modalités d'adaptation ou d'aménagement de l'environnement de travail aux besoins de la personne handicapée, en lien avec les acteurs de l'entreprise, notamment le médecin de travail.

Pour l'accompagnement de l'employeur, un appui ponctuel est mis en place par le référent « emploi accompagné » de la personne handicapée. Cet appui permet de prévenir et de pallier les difficultés rencontrées dans l'exercice des missions confiées au travailleur handicapé, pour s'assurer des modalités d'adaptation au collectif de travail notamment par la sensibilisation des équipes de travail, pour évaluer et adapter le poste et l'environnement de travail, ainsi que pour faciliter la gestion des compétences et le parcours du travailleur handicapé en lien avec les acteurs de l'entreprise, et notamment le médecin du travail. L'accompagnement dans l'emploi doit pouvoir perdurer dans la durée, selon les besoins des personnes accompagnées. Cette durée peut être estimée à au moins une année, pour une intensité de l'accompagnement généralement dégressive en fonction des besoins concrets du salarié et de l'employeur. Néanmoins, l'accompagnement doit pouvoir être réactivé à tout moment de manière à répondre ponctuellement à des situations difficiles (variabilité des troubles, évolution de l'environnement de travail…).

Pour qui ?
Le dispositif d'emploi accompagné bénéficie :

- **Dès l'âge de 16 ans**, aux travailleurs handicapés bénéficiant d'une orientation en milieu ordinaire de la CDAPH suivants :
  - Les travailleurs handicapés bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés, ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail orientés par La Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) au sein d'une Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) ou le service public de l'emploi (France Travail, Cap emploi, Mission locale) ;
  - Les travailleurs handicapés accueillis dans un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT), ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail ;
  - Les travailleurs handicapés en emploi en milieu ordinaire de travail qui rencontrent des difficultés particulières pour sécuriser de façon durable leur insertion professionnelle.
- **Et aux employeurs.**

Comment y accéder ?

Il existe une plateforme emploi accompagné par département qui rassemble plusieurs opérateurs experts et le service public de l'emploi. Un demandeur d'emploi ou un salarié en poste peuvent bénéficier de cet accompagnement sur prescription :

Soit de la MDPH ;
Soit de France Travail, du Cap emploi ou d'une Mission locale

Lorsque la personne est en poste : l'employeur, son référent handicap, le service de santé au travail peuvent lui proposer de solliciter l'emploi accompagné pour sécuriser la relation au travail et un lien sera fait vers un prescripteur habilité.

Le prescripteur étudie, avec les opérateurs de la plateforme départementale, si les besoins de la personne nécessitent un accompagnement spécifique avec l'emploi accompagné, ou si d'autres formes d'accompagnements proposées par le service public de l'emploi peuvent suffire.

Dès lors que la plateforme emploi accompagné s'est prononcée favorablement pour la mise en place de l'emploi accompagné au profit d'un travailleur handicapé, une convention individuelle d'accompagnement est conclue entre la personne morale gestionnaire de la plateforme, la personne accompagnée ou son représentant légal et, le cas échéant, son employeur. **Cette convention précise les modalités d'accompagnement et de soutien du travailleur handicapé et de son employeur, particulièrement sur le lieu de travail.**

Pour aller plus loin

- Circulaire du 14 avril 2017 relative à la mise en œuvre de l'emploi accompagné.
- Guide pratique de l'emploi accompagné publié le 30 mai 2018 par le Secrétariat d'État chargé des personnes handicapées.
- article 74 de la loi du 30 juillet 2020, a élargi au service public de l'emploi (France Travail, Cap emploi et missions locales) la possibilité de prescrire directement l'emploi accompagné au bénéfice d'un travailleur handicapé et de son employeur (article L. 5213-2-1 du Code du travail).
- Circulaire du 10 décembre 2021 relative au fonctionnement et au déploiement des dispositifs emploi accompagné en mode plateforme.

Le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)

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

Il s'adresse à toutes les personnes actives.

Objectifs :

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un service gratuit, confidentiel et accessible à chaque actif, quel que soit son âge et son statut. **Il s'adresse à toutes les personnes actives :** les salariés du secteur privé, les agents du secteur public, les travailleurs indépendants, les artisans, les professions libérales, les auto-entrepreneurs.

Pour les salariés, le CEP est réalisé hors temps de travail. Un accord de branche ou d'entreprise peut prévoir les conditions dans lesquelles celui-ci peut être mobilisé sur le temps de travail. Les salariés sont informés par l'entreprise de la possibilité de recourir au conseil en évolution professionnelle, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel. Les salariés peuvent de leur propre initiative, et sans demander l'accord de leur employeur, bénéficier d'un CEP.

Modalités :

Le CEP peut être mobilisé dans des circonstances différentes :

- **en anticipation** d'une mobilité professionnelle,
- **en période de transition** professionnelle,
- **dans le cadre d'une création ou d'une reprise d'entreprise.** Un conseiller référent apporte un appui personnalisé à chaque personne

Il se matérialise par :

- **un accueil individualisé pour permettre au bénéficiaire d'analyser sa situation professionnelle**, de décider ou non de la poursuite de ses démarches et d'identifier les acteurs susceptibles de l'y aider. Ce premier temps d'accueil peut être complété par des informations sur les métiers et les emplois sur le territoire.
- **un conseil personnalisé** pour construire son projet professionnel.
- **une aide à la formalisation et à la concrétisation de son projet** d'évolution professionnelle y compris son parcours de formation et le montage financier de ce projet.

Le conseil en évolution professionnelle peut être effectué par des conseillers appartenant à différents organismes. **Pour un travailleur handicapé à La Réunion, ce conseil pourra être délivré :**

- **Par l'opérateur régional Envergure** portant la mission d'Avenir Actifs pour des salariés en situation de handicap dont le handicap n'est pas à prendre en compte prioritairement dans le projet de reconversion ou d'évolution.
- **Par l'APEC Réunion** pour des cadres salariés en situation de handicap dont le handicap n'est pas à prendre en compte prioritairement dans le projet de reconversion ou d'évolution.
- **Par Cap emploi pour des salariés en situation de handicap** (cadres ou pas) dont le handicap est à prendre en compte prioritairement dans le cadre du projet d'évolution.

Les trois opérateurs régionaux ont des conventions de partenariat et se coordonnent régulièrement pour offrir aux salariés l'offre de conseil CEP la plus adaptée selon leurs besoins.

Pour en savoir plus, consultez les articles :

« Élaborer mon projet avec un conseiller en évolution professionnelle ».
https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/formation-professionnelle/elaborer-mon-projet-avec-un-conseiller-en-evolution-professionnelle

Source-site Internet

https://mon-cep.org/
https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/glossaire/cep

Le bilan de compétences

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles :
Bénéficiaires	Tous régimes	Non	Tous publics (BOE et non BOE)
Attribution/Prescripteur	---		
Financeur	CPF du salarié ou plan de développement des compétences de l'entreprise		

Le bilan de compétences peut être réalisé pendant l'arrêt de travail.

Objectifs :

Le bilan vise à identifier les acquis de la personne et à l'aider à élaborer son projet professionnel. Il se déroule en trois phases définies par le Code du travail :

- **une phase préliminaire** pendant laquelle le salarié est informé des conditions de déroulement du bilan. L'analyse de sa demande ou de son besoin permet de déterminer le format le plus adapté à sa situation ;
- **une phase d'investigation** permettant au salarié soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou des alternatives ;
- **une phase de conclusions** au cours de laquelle les résultats détaillés sont présentés.

Un document de synthèse est remis au salarié et à lui seul recensant les conditions et moyens de réalisation de son projet, ainsi que ses principales modalités et étapes.

Modalités :

Le bilan de compétences est réalisé par des prestataires agréés regroupés sous le nom générique de « Organismes prestataires de bilans de compétences ».

- Ils sont extérieurs à l'entreprise.
- Il dure 24 heures maximum réparties sur plusieurs semaines
- Le bilan de compétences peut être réalisé pendant l'arrêt de travail.

Pour qui ?

Tout salarié du secteur privé, demandeur d'emploi, en recherche d'emploi ou en évolution professionnelle peut effectuer un bilan de compétences afin de faire le point sur ses compétences, ses capacités et ses motivations afin de l'aider à définir un projet professionnel ou de formation.
L'opérateur du conseil en évolution professionnelle peut accompagner la personne dans son projet.

Comment y accéder ?

(1) **À la demande de l'employeur** dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise (il ne peut toutefois pas être imposé, il fait alors l'objet d'une convention tripartite : employeur, prestataire, salarié)
(2) **À la demande du salarié** dans le cadre de son CPF (pendant le temps de travail ou hors temps de travail) ou du plan de développement des compétences de l'entreprise.
(3) Un délai de 5 ans est requis entre deux bilans

Lorsque le salarié utilise son CPF pour un bilan réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé. Lorsque le salarié utilise son CPF pour un bilan réalisé en tout ou partie, pendant le temps de travail, il doit

demander l'accord préalable de l'employeur selon les règles propres à l'utilisation du CPF.

Le salarié choisit le prestataire de bilans de compétences.

Si le bilan de compétences est réalisé à la demande de l'employeur, celui-ci doit rechercher l'accord du salarié. En cas d'accord, une convention est signée entre le salarié, l'employeur et l'organisme prestataire du bilan de compétences.
Le temps du bilan est considéré comme un temps de travail.

Pour aller plus loin

Art. R 6313-4 à R 6313-8 du code du travail

Les Périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)

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

Les PMSMP sont ouvertes à toutes les personnes accompagnées dans un parcours d'insertion ou de réorientation professionnelle, quel que soit leur statut.

Objectifs :

Les PMSMP permettent aux personnes engagées dans un parcours d'insertion sociale ou professionnelle de consolider leur projet professionnel en entreprise. Les objectifs sont de :

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

Dans les parcours de maintien, les PMSMP peuvent notamment permettre de **valider une réorientation, un changement de poste** dans ou hors de l'entreprise, avec ou sans formation.

Modalités :

Les PMSMP ne sont assimilables ni à des périodes de travail ni à des périodes de formation. **Elles consistent en l'accueil de la personne bénéficiaire par une entreprise pour une durée maximale d'un mois, effectuée de manière continue ou discontinue.** Elles peuvent être renouvelées une fois, pour une période maximale d'un mois, en cas de non atteinte des objectifs.

Pour qui ?

Les PMSMP sont ouvertes à toutes les personnes accompagnées dans un parcours d'insertion ou de réorientation professionnelle, quel que soit leur statut, donc, y compris les salariés. Dans ce cas, la personne n'est pas employée de la structure accueillante et n'est pas rémunérée par elle, elle conserve son poste à l'issue de la PMSMP.

Pour un salarié, la PMSMP peut s'effectuer soit avec un maintien du contrat de travail (la personne continue d'être rémunérée par son employeur, avec l'accord de ce dernier), soit dans le cadre d'une suspension du contrat de travail.

Comment y accéder ?

Une fois que le bénéficiaire a identifié une structure d'accueil, il fait une demande auprès de l'organisme chargé de son accompagnement dans son parcours d'insertion. Le prescripteur doit étudier l'adéquation entre les besoins et capacités du bénéficiaire et ceux de la structure d'accueil avant de prescrire la PMSMP, et s'assurer que la mise en situation n'est pas incompatible avec l'état de santé du bénéficiaire.

Une convention est conclue entre le bénéficiaire, son employeur s'il en a un, la structure d'accueil, l'organisme prescripteur et la structure d'accompagnement si elle est différente.

Un conseiller référent est désigné pour être l'interlocuteur unique du bénéficiaire et de la structure d'accueil.

Un tuteur est désigné par la structure d'accueil.

Un bilan de fin de PMSMP est établi par le prescripteur ou par la structure d'accompagnement si elle est différente.

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

Inclu'Pro : Formation

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles :
Bénéficiaires	Tous régimes	Non	- Tous les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ou en voie de l'être - Les demandeurs d'emploi inscrits ou non à France Travail - Les jeunes de Plus de 15 ans ayant bénéficié d'une orientation scolaire de la CDAPH et ayant un projet d'orientation vers l'apprentissage - Les salariés du secteur privé et public, en maintien dans l'emploi ou transition professionnelle - Les travailleurs indépendants - Les exploitants agricoles
Attribution/Prescripteur	- France travail, cap emploi, missions locales - Les conseillers en évolution professionnelles des actifs occupés - Les SIAE (structures d'insertion par l'activité économique) - Les entreprises adaptées - Les employeurs privés ou publics - Comète - Emploi accompagné - Établissements du secteur médico-social		
Financeur	Agefiph, FIPHFP		

Toutes personnes en situation de handicap.

Objectifs :

Les objectifs visés par Inclu'pro formation sont :

- **l'accès à l'emploi ;**
- **le maintien en emploi**

Modalités :

Les personnes handicapées, dans une logique de passerelle, doivent pouvoir poursuivre leurs parcours professionnels vers le droit commun pour :

- **développer** des compétences
- **obtenir** une qualification
- **se réorienter**

Inclu'pro formation est une action de formation définie par l'article L6313-2 du code du travail. Elle se **définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel**. Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance.

Pour qui ?
Toutes personnes en situation de handicap, Demandeur d'emploi, salariés, travailleurs indépendants, exploitants agricoles engagés dans un parcours d'accès à l'emploi, **de maintien dans l'emploi ou de transition professionnelle** (bénéficiaires de l'article L5212-13 du code du travail ayant un titre de reconnaissance en cours de validité ou en voie de l'être sous réserve de transmettre l'accusé de réception du dépôt de la demande auprès de l'organisme concerné).

Comment en bénéficier ?
Pour la région de La Réunion - Mayotte, les prescripteurs/intermédiaires sont :

- France Travail, Cap Emploi, Missions Locales
- Les Conseillers en évolution professionnelles des actifs occupés,
- Les Structures d'Insertion par l'Activité Économique (SIAE),
- Les Entreprises Adaptées (EA),
- Les employeurs privés ou publics,
- Comète,
- Emploi Accompagné,
- Établissements du secteur médico-social

Les Établissement et Service de Pré-Orientation (ESPO)

A ce jour, il n'y a pas d'Établissement et Service de Pré-Orientation à La Réunion.
(Il est possible de mobiliser les ESPO du territoire hexagonal)

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles :
Bénéficiaires	Tous régimes	Non	BOE de plus de 16 ans
Attribution/Prescripteur	CDAPH de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH)		
Financeur	Le stage est rémunéré par la Région. Les frais de séjour en ESPO sont pris en charge par l'organisme de sécurité sociale dont relève le bénéficiaire. Le centre de pré-orientation est financé par l'Assurance maladie, via l'Agence régionale de santé.		

Toute personne de plus de 16 ans, ayant une RQTH ou en cours de reconnaissance, engagée dans un parcours d'insertion et de reconversion professionnelle.

Objectifs :

Lorsque l'orientation d'une personne en situation de handicap vers un dispositif d'insertion et/ou de reclassement socioprofessionnel présente des difficultés particulières, une demande d'entrée en pré-orientation peut être déposée.
Le but est d'accompagner la personne pendant plusieurs semaines dans l'élaboration d'un projet professionnel adapté à ses aptitudes et ses aspirations.

Modalités :

Le dispositif de pré-orientation peut être assuré sur une période et à un rythme adapté aux besoins de chacun. Sa durée totale maximum est de 14 semaines sur une période pouvant aller jusqu'à 24 mois (des dérogations à cette limite peuvent être accordées par décision de la CDAPH, notamment si l'état de santé le nécessite).

Le stage a lieu dans un Établissement et service de pré-orientation (ESPO) où une équipe pluridisciplinaire (médecin, infirmier, psychologue du travail, assistante sociale, formateur, chargé d'insertion…) propose un accompagnement du bénéficiaire.
Il consiste à évaluer les aptitudes et à définir un projet individuel en vérifiant sa faisabilité notamment par des mises en situation de travail.

Le stage se conclut par un rapport transmis à la MDPH qui détaille le projet professionnel et les capacités de la personne à l'exercice ou à l'apprentissage d'un métier, ainsi que les préconisations nécessaires à la mise en œuvre de son parcours.
Certaines propositions sont destinées à un public spécifique (jeunes, personnes malentendantes, troubles psychiques).
Le projet peut déboucher sur une formation professionnelle ou une recherche directe d'emploi en milieu ordinaire ou protégé.

> Pour qui ?
> **Toute personne de plus de 16 ans, ayant une RQTH ou en cours de reconnaissance, engagée dans un parcours d'insertion et de reconversion professionnelle** peut être dirigée vers une pré-orientation si son orientation présente des difficultés particulières.

Comment y accéder ?

La demande de bilan de pré-orientation est adressée auprès de la MDPH du lieu de résidence du bénéficiaire. La CDAPH valide la demande si les difficultés d'orientation rencontrées par la personne en raison de son handicap nécessitent l'accompagnement d'une équipe pluridisciplinaire et d'une prise en compte globale de la personne et de son parcours.

La CDAPH préconise la durée du stage. La décision est valable pour une période de 1 à 5 ans et ne s'impose pas à la personne qui décide seule d'intégrer la pré-orientation ou non.

Autres missions

Les ESPO peuvent également assurer tout ou partie des prestations et missions suivantes :

- **L'information des personnes handicapées ou en risque d'inaptitude, de leurs proches ainsi que des professionnels** (secteurs de l'emploi, de la formation…) ;
- **L'évaluation médico-psycho-sociale et/ou professionnelle au titre de l'aide à la décision** des MDPH ou à la demande d'un autre prescripteur ou d'employeurs publics ou privés **pour des personnes exposées à un risque d'inaptitude** (prestations courtes) ;
- Le **concours aux équipes pluridisciplinaires des MDPH**.

Les Unités d'Évaluation, de Réentrainement et d'Orientation Socioprofessionnelle (UEROS)

A ce jour, il n'y a pas d'Unités d'Évaluation, de Réentrainement et d'Orientation Socioprofessionnelle à La Réunion.
(Il est possible de mobiliser les UEROS du territoire hexagonal)

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles :
Bénéficiaires	Tous régimes	Non	Public cérébrolésé (BOE et non BOE)
Attribution/Prescripteur	CDAPH de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) Sur demande de la MDPH ou d'un professionnel (prescription médicale)		
Financeur	Assurance maladie (via Agence régionale de santé)		

Les UEROS s'adressent à toute personne victime d'un traumatisme crânien ou de toute autre lésion cérébrale acquise.

Objectifs :

Les Unités d'Évaluation de Réentrainement et d'Orientation Socio-professionnelle (UEROS) **accueillent et accompagnent des personnes cérébrolésées** (victimes d'un traumatisme crânien, d'un accident vasculaire cérébral…) **ou présentant une pathologie neurologique non dégénérative.**

Les équipes pluridisciplinaires des UEROS informent et conseillent la personne et son entourage. **Elles ont pour mission de l'accompagner sur différents axes :**

- **Évaluer** de manière approfondie ses potentialités et ses difficultés, notamment via l'identification de ses troubles cognitifs, comportementaux, relationnels et/ou affectifs
- **Élaborer et mettre en œuvre** un programme de réentraînement pour consolider et développer l'autonomie de l'intéressé
- **Construire** avec la personne et son entourage un projet de vie et d'insertion sociale qui inclut, le cas échéant, une intégration scolaire ou professionnelle en milieu ordinaire, adapté ou protégé
- **Suivre** la mise en place du projet d'insertion pendant une durée de 3 ans au minimum

Selon les situations, les UEROS **peuvent également intervenir dans le cadre d'un bilan en amont de l'évaluation par la MDPH**.

Modalités :

Le stage en UEROS peut être assuré sur une période et à un rythme adapté aux besoins de chacun (stage continu ou discontinu). **L'accueil en stage, d'une durée maximale cumulée de 6 mois par période de 3 ans** (sauf dérogation par décision motivée de la CDAPH) se déroule en quatre temps : évaluation, réentraînement, élaboration du projet et finalisation comprenant des évaluations.

Durant le stage, une équipe pluridisciplinaire (médecin, assistante de service social, neuropsychologue, ergothérapeute, éducateur spécialisé, secrétaire…) assure la prise en charge de la personne. **Il se conclut par un rapport transmis à la MDPH qui détaille le projet de vie de la personne et, le cas échéant, les**

préconisations nécessaires à la mise en œuvre de son parcours d'insertion en milieu ordinaire, adapté ou protégé.

La mise en œuvre du projet est suivie pendant une durée de deux ans. A l'issue, il est proposé à l'intéressé de faire le point sur sa situation et de procéder, si nécessaire, à une nouvelle évaluation.

Pour qui ?

Les UEROS s'adressent à toute personne victime d'un traumatisme crânien ou de toute autre lésion cérébrale acquise. Pour intégrer l'UEROS, il est nécessaire que l'état neurologique de la personne soit stabilisé.

Comment y accéder ?

La demande d'orientation en UEROS est adressée auprès de la MDPH du lieu de résidence du bénéficiaire. La CDAPH (Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées) valide l'orientation en stage si les difficultés rencontrées par la personne en raison de son handicap correspondent bien à leur champ d'intervention.

La MDPH peut également demander l'intervention de l'UEROS pour la réalisation d'un bilan en amont de l'évaluation MDPH afin d'étudier les possibilités d'insertion sociale et professionnelle.

Zourit Santé (https://zourit-sante.re/) est régulièrement sollicités directement par des salariés ou des employeurs, ou par Cap Emploi, ou par les SPST pour des évaluations en milieu professionnel, l'aménagement de postes ou d'autres démarches permettant le maintien en emploi des personnes ayant des troubles cognitifs (acquis ou neurodégénératifs).

Zourit Santé
5 rue Joseph Carpaye, Sainte-Clotilde, 97490, La Réunion
+262 693 97 38 92
https://zourit-sante.re/
contact-maeva@zourit-sante.re

Dispositifs de formation

Le compte personnel de formation (CPF)

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles
Bénéficiaires	Tous régimes	Non	Tous publics (BOE et non BOE)
Attribution/Prescripteur	Le bénéficiaire ou son représentant légal		
Financeur	Financé par les entreprises pour le CPF des salariés (contribution unique à l'Opco de l'entreprise)		

Toute personne de 16 ans et plus (actif ou demandeur d'emploi).

Objectifs :

Le compte personnel de formation permet d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle.

- Depuis le 1er janvier 2019, il est crédité en euros et non plus en heures à raison de 500 € / an et jusqu'à un maximum de 5 000 euros. Les heures acquises antérieurement sont converties en euros.
- Pour les salariés peu ou pas qualifiés (niveau BEP, CAP), le montant annuel du crédit CPF est majoré à 800 euros (plafonné à 8 000 euros).
- Pour les personnes de 16 ans et plus admises en ESAT, majoration à 800 euros par année d'admission à temps plein ou à temps partiel, dans la limite d'un plafond total de 8 000 euros, à compter de l'alimentation au titre de l'année 2019.
- Une majoration (qui sera fixée par décret) bénéficiera également aux personnes en situation de handicap.

Des abondements sont possibles par l'employeur, l'Opco, la Région, France Travail.

Modalités :

Une proratisation est effectuée pour les salariés dont le temps partiel est inférieur à 50 % du temps complet. **Le CPF permet ainsi à toute personne, salariée ou demandeur d'emploi, de suivre, à son initiative, une action de formation qui contribuera à la sécurisation des parcours professionnels.** L'objectif est de faciliter la réalisation d'un projet d'évolution professionnelle, au sein ou en dehors de l'entreprise, ou un projet d'accès ou de retour à l'emploi. Les droits étant attachés à la personne, la portabilité est effectuée en cas de perte d'emploi.

Pour qui ?

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

Comment y accéder ?

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

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

Le site permet :

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

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

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

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

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

Formations liées au socle de compétences et connaissances ;

- Formations financées au titre de la compensation « garantie formation » ; accompagnement à la VAE ;
- Cas prévus par accord de branche, d'entreprise ou de groupe

CPF de transition professionnelle

Pour aller plus loin :

www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34029
(Qu'est-ce que le compte personnel d'activité (CPA) dans le secteur privé)
https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14018
(Projet de transition professionnelle (PTP))

Les Établissements et Services de Réadaptation Professionnelle (ESRP)

A ce jour, il n'y a pas d'Établissements et Services de Réadaptation Professionnelle à La Réunion.
(Il est possible de mobiliser les ESRP du territoire hexagonal)

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles
Bénéficiaires	Tous régimes	Non	BOE
Attribution/Prescripteur	CDAPH sur préconisations de l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH		
Financeur	L'Assurance maladie finance les frais de fonctionnement des ERSP via l'Agence régionale de santé. Les stages en ERSP sont rémunérés et financés par la Région.		

Toute personne de plus de 16 ans, ayant une RQTH ou en cours de reconnaissance.

Objectifs :

Les Établissements et Services de Réadaptation Professionnelle (ESRP) accompagnent les personnes en situation de handicap dans leur projet d'insertion ou de reconversion professionnelle par le biais de stages et de formations.

Il s'agit de formations professionnelles préparatoires, diplômantes, qualifiantes, certifiantes, comprenant généralement des périodes en entreprise. Durant la formation, une équipe pluridisciplinaire est mobilisée pour assurer l'accompagnement du stagiaire (professionnel de l'orientation, de l'insertion et de la formation ; formateur technique ; médecin ; psychologue ; auxiliaire médical ; travailleur social…).

Les actions de qualification sont orientées sur un métier compatible avec la situation de handicap de la personne. Elles permettent de se former à un nouveau métier pour accéder à l'emploi. Au national, 200 formations sont proposées dans 14 secteurs d'activité jusqu'au niveau Bac+2, elles sont répertoriées dans l'annuaire de la Fagerh.

Modalités :

Les formations sont rémunérées (financement par la Région). La formation préparatoire au projet et/ou à l'emploi et à la formation peut être réalisée sur une période continue ou discontinue d'une durée cumulée maximum de 12 mois sur 2 ans. La formation qualifiante et diplômante peut être réalisée sur une période continue ou discontinue d'une durée cumulée maximum de 24 mois sur 3 ans.

Le stage se conclut par un rapport transmis à la MDPH qui détaille le projet d'insertion et les préconisations nécessaires à la mise en œuvre du parcours. Le projet peut déboucher sur une formation complémentaire ou une recherche directe d'emploi en milieu ordinaire, adapté ou protégé.

Pour qui ?

Toute personne de plus de 16 ans, ayant une RQTH ou en cours de reconnaissance, qui :

- **ne peut plus exercer son ancien métier** ou n'a pas pu avoir accès à une formation professionnelle suite à un accident ou à une maladie ;
- **souhaite être orientée** vers un stage de rééducation professionnelle ;
- **a besoin d'un accompagnement médico-social**.

L'entrée dans le dispositif ne nécessite pas de disposer du statut de demandeur d'emploi.

Comment y accéder ?

La demande d'entrée en ESRP est adressée à la MDPH du lieu de résidence du bénéficiaire. La CDAPH valide l'orientation si la demande est adaptée et le dossier complet.

La Fagerh fédère les établissements de reconversion professionnelle en France, son annuaire et les formations sont présentés sur le site https://www.fagerh.fr.

Maintien en emploi des travailleurs indépendants (TI)

Maintien dans l'activité

Sous l'intitulé « travailleur indépendant » (TI), plusieurs réalités qu'il est nécessaire d'identifier :
Le groupe professionnel ;
La catégorie ; Le statut.

Depuis janvier 2020, les travailleurs indépendants (TI) ont intégré le régime général.
Le réseau Assurance maladie, pleinement engagé dans leur accompagnement, a mis en place un référentiel d'action sanitaire et sociale individuelle spécifique dont la gestion est confiée à l'URSSAF.
Les informations et formulaires sont accessibles sur le site sécurité sociale des indépendants.
https://www.ameli.fr/la-reunion/assure/droits-demarches/difficultes-acces-droits-soins/aides-specifiques-travailleur-independant/aide-accompagnement-maintien-activite-ama

Certaines aides peuvent être mobilisées du fait de la santé ou du handicap du chef d'entreprise ou de son conjoint collaborateur. **Le point d'entrée pour les demandes s'effectue alors via la CGSS.**

À noter que les aides et dispositifs de droit commun peuvent aussi être activés en faveur des TI.

Pour qui ?
Sous l'intitulé « travailleur indépendant », plusieurs réalités qu'il est nécessaire d'identifier :
- **le groupe professionnel :** artisan, commerçant ou profession libérale ;
- **la catégorie :** dirigeants ou conjoints collaborateurs ;
- **le statut :** régime réel (dit TI classique) ou micro-entrepreneur.
- **Le groupe professionnel duquel relève le TI** détermine les droits différents aux prestations ainsi que les interlocuteurs et dispositifs à mobiliser.

Couverture sociale :

Les travailleurs indépendants (artisans, commerçants, professions libérales) **peuvent prétendre aux indemnités journalières maladie et à la pension d'invalidité**.

Les travailleurs indépendants n'ont pas de couverture AT/MP mais ils peuvent souscrire une assurance volontaire individuelle auprès de la CGSS contre le risque accidents du travail et maladies professionnelles.

- Le remboursement des soins de santé est assuré par la CGSS.
- Le contrôle médical est réalisé par le service médical de l'Assurance maladie.
- Allocation des travailleurs indépendants (ATI) : une couverture récente et spécifique aux travailleurs indépendants est une indemnité versée par France Travail (ex-Pôle emploi) aux TI. Elle leur permet de toucher le chômage dès lors que leur entreprise se trouve n cessation d'activité non volontaire (liquidation ou redressement judiciaire).

Quel accompagnement ?

Accompagner le TI au regard de son maintien en emploi

Le travailleur indépendant étant son propre employeur, son état de santé (ou celui de son conjoint-collaborateur) peut mettre en péril l'entreprise elle-même et donc son emploi.

La tentation est grande pour lui de poursuivre l'activité en dépit d'un état de santé dégradé. Le risque majeur est un accompagnement qui va s'engager tardivement.

La détection du risque est réalisée par le service médical de l'Assurance maladie du lieu de résidence qui oriente vers le service social qui mettra en place l'accompagnement au maintien de l'activité professionnelle. Les services de la CGSS interviennent pour l'instruction des demandes d'aides financières de droit commun ou spécifique nécessaires au financement des actions de remobilisation ou de préservation de l'entreprise.

Les travailleurs indépendants pourront s'affilier au service de prévention et de santé au travail interentreprises de leur choix (décret à venir). Ils bénéficient d'une offre spécifique en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel et de prévention de la désinsertion professionnelle, notamment les TPE-PME. *Des mesures spécifiques sont en cours d'étude et feront l'objet d'une communication ultérieure.*

Il sera aussi possible de faire appel au réseau CCPP pour déterminer l'aptitude médicale (mise en place en cours).

Le réseau des Cap emploi et de COMETE peuvent être mobilisés pour l'accompagnement.

Dispositifs et aides mobilisables en faveur des TI

Lorsque ces dispositifs sont utilisés pendant l'arrêt de travail, la situation doit être présentée à la cellule locale de l'Assurance Maladie.

- **Inclu'Pro Formation**, **bilan de compétences**, **CRPE**, **aménagement de poste peuvent être activés au profit du TI**. L'accès à l'essai encadré fera l'objet d'une parution spécifique.
- **Formation professionnelle : droit ouvert pour le TI** ou son conjoint collaborateur sous réserve du versement d'une contribution forfaitaire à

l'URSSAF ou d'une contribution individuelle. *Recueillir une attestation auprès de l'URSSAF afin de mobiliser les fonds formation. Attention, si le TI n'est pas à jour de ses cotisations, cette attestation ne pourra lui être délivrée.*

Les Fonds d'assurance formation dont relèvent les TI à contacter en fonction du groupe professionnel d'appartenance :

- **FAFCEA :** Fonds d'assurance formation des chefs d'entreprise artisanales ;
- **AGEFICE :** Fonds d'assurance et de formation du commerce, de l'industrie et des services ;
- **FIFPL/FAF-PM :** pour les professions libérales ;

Aides financières :

Action sociale de droit commun ou spécifique, les demandes transitent par la CGSS :

- **Aide financière aux actifs :** peut être mobilisée pour faire face à une situation difficile (accident de la vie, handicap, maladie invalidante) d'un montant maximum de 6 000 €,
- **Aide exceptionnelle aux invalides :** peut être mobilisée pour un chef d'entreprise malade et poursuivant son activité malgré une problématique de santé et avec perte significative de revenus. Montant maximum 2 000 €
- **Aides financières de droit commun sur la ligne action sociale de la CGSS**,

Elles permettent de financer notamment des mesures de remobilisation en l'absence de financeur ou des aménagements techniques du poste de travail.

Accompagnements particuliers

- **APESA** (accompagnement à la détresse psychologique) auprès des tribunaux de commerce.

Cessation d'activité

- **Allocation des travailleurs indépendants (ATI)** versée par France Travail sous certaines conditions.

Accompagner le travailleur indépendant au regard de son entreprise

- Aides financières et aménagements de paiement
- **L'ACED (aide aux cotisants en difficulté)**, formulaire : se rapprocher de l'URSSAF Révision de l'assiette des cotisations, délais de paiement, remise des pénalités de retard éventuelles sont aussi à demander auprès de l'URSSAF.

Aides pour maintenir l'activité professionnelle du travailleur indépendant (AMA)

- « offrir un répit », aides complémentaires à l'embauche sont à demander à l'Agefiph.

Diagnostic de la situation économique de l'entreprise

- **Chambre des métiers et de l'artisanat.**
- **Chambre de commerce et d'industrie :** diagnostic économique, repositionnement de l'entreprise, accompagnement à la cessation d'activité…
- **CIP** (centres d'information sur la prévention des difficultés des entreprises) : accompagnement, interface avec les services de l'État ; 60 centres sur France entière.
- **Les CGA** (centres de gestion agréés) : soutien à la gestion de l'entreprise, assistance fiscale, examen des déclarations et des documents ; prévention des difficultés économiques.
- Les associations professionnelles, Tribunaux de commerce, Experts comptables…

Créer une nouvelle entreprise

- Cellule d'accompagnement personnalisé des créateurs d'entreprise mise en place par l'URSAFF Caisse Nationale : sensibiliser les créateurs d'entreprises à l'Assurance maladie tant au niveau de leurs droits, des démarches à effectuer que des services proposés

Annexes

Santé Mentale et Maintien en Emploi

La santé mentale est un enjeu sociétal et professionnel.
À La Réunion, comme ailleurs, **un salarié sur quatre se déclare en mauvaise santé mentale**.
Ce sujet est devenu central dans le débat public et concerne chacun d'entre nous à chaque étape de la vie. Comme l'affirme l'Organisation mondiale de la santé, il n'y a « pas de santé sans santé mentale ». Pourtant, des millions de personnes voient leur parcours professionnel fragilisé par un manque de repérage, de prise en compte, de reconnaissance, d'accompagnement et d'adaptation de leur environnement de travail.

Qu'est-ce que la santé mentale ?
La santé mentale est l'une des trois composantes essentielles de la santé. Elle ne se réduit pas à une absence de maladie mais se définit comme « un état de bien-être dans lequel une personne peut se réaliser, faire face au stress normal de la vie, accomplir un travail productif et contribuer à la vie de sa communauté ». La santé mentale est influencée par de nombreux facteurs : génétiques, biologiques et environnementaux, dont l'environnement de travail.

Les facteurs en jeu dans la santé mentale

- Facteurs génétiques : Des altérations génétiques peuvent être à l'origine de certains troubles psychiques.
- Facteurs biologiques : Une maladie physique, surtout chronique, peut altérer la santé mentale.
- Environnement psychosocial : Le lieu de résidence, la qualité du logement, les conditions de travail, les facteurs psychosociaux, et les ressources financières jouent un rôle crucial dans la santé psychique.

Santé mentale : quels sont les différents types de troubles ?

- États momentanés de souffrance psychique : Ces états sont temporaires et peuvent être causés par des contrariétés ou des événements stressants.
- Troubles psychiques fréquents : Incluent les troubles anxieux, les troubles obsessionnels compulsifs, les dépressions, et le syndrome d'épuisement professionnel (burn-out).
- Troubles psychiques sévères : Incluent les troubles psychotiques et de l'humeur, nécessitant des traitements psychiatriques rapides et adaptés.

Santé Mentale et Travail

Les entreprises jouent un rôle crucial dans la prise en considération de la santé mentale des salariés. Une bonne santé mentale est essentielle pour la productivité, l'engagement et la satisfaction des salariés. *Les entreprises doivent mettre en place des actions de prévention des risques psychosociaux, sensibiliser et accompagner les managers, et lutter contre les discriminations.*

La santé mentale des dirigeants et des indépendants

Les facteurs de stress d'ordre psychologique, social, ou liés à l'organisation du travail peuvent induire des conséquences physiologiques et psychologiques chez les travailleurs indépendants. Les entrepreneurs et les travailleurs indépendants ne sont pas épargnés par les problèmes de santé mentale.

Une réglementation pour agir

Les employeurs sont tenus de mettre en œuvre des actions de prévention des risques psychosociaux, d'informer et de former leurs salariés, et de mettre en place une organisation et des moyens adaptés pour protéger la santé mentale des travailleurs.

Les acteurs de la santé mentale au travail

- Comité social et économique (CSE) : Assure la promotion de conditions de travail propices à la santé mentale.
- Services de prévention et de santé au travail (SPST) : Assurent la médecine du travail et accompagnent les employeurs et les salariés en matière de prévention des risques professionnels.

Les Dispositifs d'Aide et d'Accompagnement

Les établissements de réadaptation professionnelle

Les établissements et services de réadaptation professionnelle accompagnent les personnes éloignées de l'emploi par leur problématique de santé à évaluer l'impact de leur handicap sur la distance à l'emploi et à élaborer un projet professionnel en adéquation avec leur situation personnelle et professionnelle.

Les Appuis Spécifiques de l'Agefiph et du FIPHFP

Les appuis spécifiques visent à apporter à la personne et à l'employeur un appui expert dans le cadre de la définition d'un projet professionnel, de l'intégration en emploi ou en formation, ou du suivi et/ou du maintien en emploi.

L'emploi accompagné

L'emploi accompagné est un dispositif d'appui pour les personnes en situation de handicap destiné à leur permettre d'obtenir et de garder un emploi rémunéré sur le marché du travail. Il comprend un soutien à l'insertion professionnelle et un accompagnement médico-social du salarié.

Les Chiffres Clés sur la Santé Mentale

En France

- 1 personne sur 2 connaîtra des problèmes de santé mentale au cours de sa vie. (La Santé mentale des Français, Ipsos, Mars 2024)
- 13 millions de personnes vivent chaque année en France avec des troubles psychiques. (La Santé mentale des Français, Ipsos, Mars 2024)
- 1 personne sur 3 ne parlerait pas de ses troubles si elle en avait. (La Santé mentale des Français, Ipsos, Mars 2024)
- 18% des personnes présentaient des signes d'un état dépressif et 26% d'un état anxieux en 2023. (La Santé mentale des Français, Ipsos, Mars 2024)
- 1 salarié sur 4 se déclare en mauvaise santé mentale. (Baromètre Qualisocial – Ipsos 2025 sur la santé mentale au travail)
- 35 à 45% de l'absentéisme au travail sont liés aux troubles psychiques. (Baromètre Qualisocial – Ipsos 2025 sur la santé mentale au travail)
- 76% des employeurs estiment que le handicap psychique est difficile à intégrer en entreprise. (Baromètre Qualisocial – Ipsos 2025 sur la santé mentale au travail)

À La Réunion

- Un Réunionnais sur dix présente des symptômes de dépression. (24 février 2024)
- Un tiers des adolescents Réunionnais est dans un état de mal-être mental. (24 février 2024)
- La santé mentale des jeunes reste préoccupante, avec une dégradation notable chez les jeunes âgés de 11 à 24 ans. (24 février 2024)
- La santé mentale au travail, avec le burn-out et les risques psycho-sociaux, touche beaucoup d'entreprises à La Réunion. (24 février 2024)
- L'EPSMR (Établissement Public de Santé Mentale de La Réunion) a reçu le prix de l'attractivité médicale 2024 pour son dispositif « Équipe de Crise et de Liaison de Psychiatrie » (ECLIPS), qui intervient 7 jours sur 7 sur les urgences du GHER. (27 mai 2024)
- L'EPSMR compte 70 psychiatres, un nombre qui montre une situation de crise moins préoccupante qu'au niveau national où 40% des postes de psychiatres sont vacants. (27 mai 2024)
- La Mad Pride a sensibilisé les Réunionnais à la santé mentale dans les rues de Saint-Paul, contribuant à changer les regards sur la maladie mentale et le handicap invisible. (10 octobre 2024)
- La santé mentale des jeunes à La Réunion est en danger, avec

trois tentatives de suicide par jour sur l'île, selon les chiffres de l'Observatoire régional de la santé (ORS).

- La santé mentale des jeunes est en danger à La Réunion, avec un décès tous les quatre jours lié à une tentative de suicide. (12 mars 2024)

Parlons santé mentale!
GRANDE CAUSE NATIONALE

La santé mentale représente un enjeu pour le maintien en emploi, tant à La Réunion qu'en France hexagonale.
Les entreprises, les institutions et la société civile doivent poursuivre leurs efforts conjoints pour créer des environnements de travail « bienveillants », inclusifs et « équilibrés ».
Les dispositifs d'aide et d'accompagnement, ainsi que les innovations sociales, jouent un rôle essentiel dans le soutien aux personnes en situation de handicap et dans la promotion de leur inclusion professionnelle.

Les chiffres révèlent une préoccupation croissante pour la santé mentale, avec des initiatives locales et nationales visant à améliorer la prise en charge et la sensibilisation.
À La Réunion, des efforts sont déployés pour transformer les dispositions législatives en actions concrètes et durables, mettant en avant des initiatives locales pour une meilleure compréhension et prise en charge de la santé mentale.

3114
NUMÉRO NATIONAL DE PRÉVENTION DU SUICIDE
Bann profèsionel y ekout a ou.
Lé confidentiel.
24h/24 · 7j/7
Ou pe apelé, lé gratwi

Focus à La Réunion
Suicide et santé mentale : repérer la souffrance pour mieux prévenir

À La Réunion, les données les plus récentes montrent une évolution contrastée.

- Entre 2021 et 2023, 72 décès par suicide ont été recensés en moyenne chaque année, soit environ un décès tous les cinq jours.
- Ce nombre a diminué de 23% par rapport à la période 2018-2020.
- Les hommes représentaient 79% des décès, avec une représentation particulièrement importante parmi les 35-44 ans et les personnes de plus de 75 ans.

Dans le même temps, les hospitalisations après une tentative de suicide ont progressé.

- En 2024, 1 406 séjours hospitaliers ont été enregistrés à La Réunion, soit près de quatre par jour et une augmentation de 26% depuis 2021.
- Les femmes représentaient 68% de ces hospitalisations, avec une présence importante des 15-24 ans. Ces données ne rendent toutefois pas compte de l'ensemble des passages à l'acte, certaines tentatives ne donnant pas lieu à une hospitalisation.

Ces évolutions rappellent que le suicide ne peut être expliqué par une cause unique.
Les travaux et témoignages recueillis à La Réunion soulignent au contraire son caractère multifactoriel.

- Des facteurs biologiques, psychologiques, familiaux, sociaux ou professionnels peuvent se combiner au cours d'une trajectoire de vie.
- La dépression, l'anxiété, les troubles du sommeil, les traumatismes, l'isolement, les difficultés relationnelles, la précarité, les difficultés professionnelles, les consommations de substances ou encore les douleurs chroniques peuvent participer à une accumulation de vulnérabilités.

Pour autant, une vulnérabilité ne constitue pas une fatalité. **Le soutien, les soins, le maintien des liens sociaux et une intervention précoce peuvent modifier une trajectoire. La prévention passe également par la lutte contre la stigmatisation des troubles psychiques.** La dépression ne relève pas d'une « faiblesse morale » : elle constitue un trouble pouvant nécessiter un accompagnement et des soins adaptés.

Dans le cadre professionnel, ces constats invitent à être attentif aux situations de souffrance sans chercher à en attribuer trop rapidement la cause au seul travail ou, à l'inverse, à la seule fragilité individuelle. Repérer une situation préoccupante, permettre l'expression de la personne, maintenir le lien et faciliter l'orientation vers les professionnels compétents peuvent contribuer à prévenir une aggravation de la situation et une rupture du parcours professionnel.

La prévention repose enfin sur plusieurs relais présents à La Réunion. Le médecin traitant, les centres médico-psychologiques, les Maisons des adolescents et le 3114, numéro national de prévention du suicide accessible gratuitement 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, peuvent être mobilisés. Depuis 2019, le dispositif VigilanS permet de maintenir le lien avec les personnes ayant réalisé une tentative de suicide, notamment dans les semaines et les mois qui suivent, lorsque le risque d'une nouvelle tentative reste important.

Sources : Le Quotidien de La Réunion, « Suicide à La Réunion : moins de décès, mais davantage de tentatives », 22 septembre 2026, https://www.lequotidien.re/article/societe/2026/09/22/derriere-les-chiffres ; « Dépression : "Ce n'est pas une faiblesse morale" », 22 septembre 2026, https://www.lequotidien.re/article/societe/2026/09/22/la-depression-n-est-pas-une-faiblesse-morale ; « Prévention suicide : accompagner la personne en souffrance », 5 décembre 2024, https://www.lequotidien.re/article/actualites/2024/12/05/prevention-suicide-accompagner-la-personne-en-souffrance ; « En prison, la souffrance s'accumule derrière les murs », 22 septembre 2026, https://www.lequotidien.re/article/societe/2026/09/22/en-prison-la-souffrance

https://3114.fr/je-suis-professionnel/je-veux-communiquer-sur-le-suicide-et-sa-prevention/je-cherche-des-outils-de-communication/

> La prévention du suicide ne consiste pas à demander aux personnes au sein de l'entreprise de devenir des professionnels de santé.
> - Elle repose notamment sur la capacité à ne pas banaliser une souffrance,
> - ouvrir un espace d'écoute,
> - maintenir le lien et
> - orienter vers les professionnels et dispositifs adaptés.
>
> Cette logique de coopération rejoint pleinement les démarches de prévention de la désinsertion professionnelle et de maintien en emploi.

3114
NUMÉRO NATIONAL DE PRÉVENTION DU SUICIDE
Écoute professionnelle et confidentielle
24h/24 · 7j/7 · Appel gratuit

Glossaire

ESAT
Allocation aux adultes handicapés
AEEH
Allocation d'éducation de l'Enfant Handicapé
AGEFIPH
Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
ALD
Affection de longue durée
APAS-BTP
Association paritaire d'action sociale du bâtiment et des travaux publics
APEC
Association pour l'emploi des cadres
ARML
Association régionale des missions locales
ARS
Agence régionale de santé
AST
Aménagement de situation de travail
AT-MP
Accident de travail - maladie professionnelle
BME
Bilan de maintien en emploi
BOE
Bénéficiaire de l'obligation d'emploi
BOETH
Bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés
CAF
Caisse d'allocations familiales
CASF
Code de l'action sociale et des familles
CCPP
Centre de consultation de pathologie professionnelle
CDAPH
Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CEP
Conseil en évolution professionnelle
CHEOPS
Conseil national handicap et emploi des organismes de placement spécialisés
CIF
Congé individuel de formation
CMI
Carte mobilité inclusion
CNSA
Caisse nationale de solidarité et d'autonomie
CPF
Compte personnel de formation
CPO
Centre de pré-orientation
CRPE
Convention de rééducation professionnelle en entreprise
DEETS
Direction de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
DEBOE
Demandeurs d'emploi bénéficiaire de l'obligation d'emploi
DRSM
Direction régionale de service médical
EP
Équipe pluridisciplinaire
EPAAST
Études préalables à l'aménagement et l'adaptation des situations de travail
ESAT
Établissement et service d'aide par le travail
ESRP
Établissement et service de réadaptation professionnelle

ESPO
Établissement et service de Pré-orientation
FAFTT
Fond d'assurance formation et du travail temporaire
FAGERH
Fédération des associations gestionnaires d'établissements de réadaptation pour handicapés
FASTT
Fonds d'action sociale du travail temporaire
FEHAP
Fédération des établissements hospitaliers et d'aides à la personne
FIPHFP
Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique
FPETT
Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire
IAPR
Institut d'accompagnement psychologique et de ressources
INCa
Institut national du cancer
IRP
Instances représentatives du personnel
MDPH
Maison départementale des personnes handicapées
MMP
Maintien dans le projet professionnel
MSA
Mutualité sociale agricole
PAS
Prestation d'appui spécifique
PCH
Prestation de compensation du handicap
PDP
Prévention de la désinsertion professionnelle
PMSMP
Période de mise en situation en milieu professionnel
PRAP
Prévention des risques liés à l'activité physique
PRITH-Réunion
Plan régional d'insertion de travailleurs handicapés à La Réunion
RLH
Reconnaissance de la lourdeur du handicap
RQTH
Reconnaissance de qualité de travailleur handicapé
RSDAE
Restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi
RTL
Reprise de travail léger
SESSAD
Service d'éducation spécialisée et de soins à domicile
SIAE
Structures d'Insertion par l'Activité Économique
SMR
Établissement de Soins Médicaux et de Réadaptation
SPST
Service de prévention et de santé au travail
TNS
Travailleur non salarié
TPT
Temps partiel thérapeutique
UEROS
Unité d'évaluation, de réentrainement et d'orientation sociale et professionnelle

Contacts des acteurs en région, Île de La Réunion, de A → Z

Agefiph

62 Bd du Chaudron, Saint-Denis
97490, La Réunion
Standard à La Réunion : +262 262 20 98 11
https://www.agefiph.fr/la-reunion-mayotte
Aides, information, conseil en prestation : DR974@agefiph.asso.fr
Conseil aux entreprises sur une stratégie Emploi/Handicap : entreprises.la-reunion-mayotte@agefiph.asso.fr
Pour plus de renseignements sur les aides et services de l'agefiph :
https://www.agefiph.fr/services-et-aides-financieres

Aract Réunion

64 Rue Roland Garros, Saint-Denis
97400, La Réunion
+262 262 41 52 32
contact-aract-reunion@anact.fr

Comète France

22, rue de Nancy, Le Port
97420 La Réunion
Secrétariat :
+262 692 03 94 98
comete.reunion@chu-reunion.fr

Coordination :
+262 692 96 00 22
julie.lemyze@chu-reunion.fr

Établissements SMR adhérents :

- CHU de La Réunion :
  → Service MPR de Bellepierre
  → Service MPR du Tampon
- Centre de Rééducation Sainte Clotilde
- Clinique de Réadaptation Ylang-Ylang
- Clinique Les Tamarins Ouest
- Clinique Les Tamarins Sud

Défenseur des droits

https://www.defenseurdesdroits.fr/

- Contacts des délégués

https://www.defenseurdesdroits.fr/974-la-reunion

FIPHFP

Caisse des dépôts et des consignations, FIPHFP
15 Rue Malartic, Saint-Denis
97400, La Réunion

- Laure BEN MOUSSI

Directrice territoriale handicap
Direction régionale océan Indien
Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)
+262 693 99 00 16
Laure.Ben-Moussi@caissedesdepots.fr

Inspection du Travail

24 Rue du Maréchal Leclerc, Saint-Denis
97400, La Réunion
+262 262 94 07 07

Pour contacter le service de renseignements :

- Par mail : 974.renseignements@deets.gouv.fr
- Par téléphone au numéro unique : 0806 000 126 (coût d'un appel local) + numéro du département
- Sur rendez-vous en appelant le standard au 02 62 94 07 07

Pour saisir l'inspection du travail

- Par mail : 974.polet@deets.gouv.fr
- Par téléphone en appelant le standard au 02 62 94 07 07

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI
Liberté Égalité Fraternité

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

Intermétra

Résidence Halley, Bât. A
4 rue Camille Vergoz DSN96, Saint-Denis
97400, La Réunion
+262 262 41 42 27
+262 262 41 60 83 (fax)
https://intermetra.fr/
intermetra@intermetra.asso.fr

OETH

123 Route de l'Éperon, Saint-Paul 97435, La Réunion

- Centre d'affaires Ze Bure@u, Entrée Nord, Etage 1 Bureau 9 et 11

+266 262 71 13 03 (standard)
+262 692 62 04 59 (Emmanuelle Pignolet)
stephanie.masson@oeth.org
emma.pignolet@beest-conseil.com
https://www.oeth.org/

SISTBI

17 rue Roland Hoareau, Le Port
97420, La Réunion
+262 262 57 25 72
https://sistbi.com/
sistbi@sistbi.com

Zourit Santé

5 rue Joseph Carpaye, Sainte-Clotilde
97490, La Réunion
+262 693 97 38 92
https://zourit-sante.re/
contact-maeva@zourit-sante.re

Guide du Maintien en Emploi -

Les parcours de maintien dans l'emploi

Analyser la situation :

Détection d' un risque de rupture professionnelle du fait de l'état de santé ou d' un handicap - Enjeu de détection précoce

Mesure de compensation proposées par l'Agefiph, le FIPHFP et l'OETH

MDPH
Reconnaissance du handicap

SPSTI
- Suivi médical renforcé
- Visite médicale
- Visite de pré-reprise
- Visite de mi-carrière
- Étude de poste

CAP EMPLOI
Opérateur du Conseil en Évolution Professionnelle

Accompagne employeurs, salariés et SPSTI dans le diagnostic de la situation et la mise en place des solutions en faveur du maintien dans l'emploi.

Salarié ou agent
Employeur

ASSURANCE MALADIE
Service Médical/Service social
- Essai encadré
- Instance de coordination PDP *

* Concerne les salariés durant l'arrêt de travail ou son prolongement immédiat

Orange : Concerne les salariés en situation de handicap ou en voie de le devenir

Vert : Concerne l'ensemble des salariés

Mettre en œuvre les outils et dispositifs adaptés :

Avis du médecin du travail avec préconisations d'aménagement et adaptation

1- OBLIGATION D'AMÉNAGEMENT DU POSTE

Aménagement du poste
- Études de poste et études ergonomiques (Aménagement Situation de Travail)
- PCH
- TPT
- RLH

Compensation de la perte de revenu ou de capacité de travail
- Aide à la RLH

Aménagement du temps de travail
- TPT
- Travail aménagé

Compensation de la perte de revenu ou de capacité de travail
- Invalidité
- Rente AT/MP

Maintien sur le poste

OU

Maintien dans un autre poste dans l'entreprise ou le groupe

Dans le cas où l'étape 1 est insuffisante ou impossible à mettre en œuvre :

2- CONSTAT D'INAPTITUDE AU POSTE ET OBLIGATION DE RECLASSEMENT

Aide à l'évolution professionnelle/préparation du reclassement dans ou hors de l'entreprise
- Emploi Accompagné
- Inclu'Pro Formation
- Pré-orientation (EPSO)

Formation
- ESRP et ESPO

Aide à l'évolution professionnelle/préparation du reclassement dans ou hors de l'entreprise
- CRPE
- PMSMP
- Bilan de compétences
- CEP

Formation
- Projet de transition professionnelle : CPF

Dans le cas où l'étape 2 est insuffisante ou impossible à mettre en œuvre :

3- LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE
Appui à la préparation et à la mise en œuvre du nouveau projet professionnel

Maintien en situation d'emploi dans une autre entreprise

Auteur·es :

Jean-Noël AMATO (Aract Réunion)

Jean-Charles LE BLEVEC (Cap emploi)

Fleur POSTAIRE (Coordinatrice PRITH, Agefiph)

Aïda PERICHON (Agefiph)

Élaine DUVALLET (Aract Réunion)

Corinne DUBOIS (Aract Réunion)

Remerciements aux **Partenaires de la Prévention à La Réunion**
https://www.preventionpro974.re/

pour prévention

S'informer pour mieux agir !