



Le Guide

Du maintien dans l'emploi

Bourgogne-Franche-Comté

www.prith-bfc.fr



PLAN RÉGIONAL
D'INSERTION DES
TRAVAILLEURS
HANDICAPÉS

Le PRITH est piloté par l'Etat, l'Agefiph et le Fiphfp



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



agefiph

ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées



Réalisation :

Coordination du PRITH Bourgogne-Franche Comté – octobre 2018

Actualisation : 2023

Ce guide a été produit dans le cadre de travaux conduits simultanément en régions Bourgogne-Franche-Comté et Grand Est.

Il a été finalisé en 2017 dans le cadre du PRITH Grand Est, par un groupe de travail associant différents partenaires du PRITH, et avec l'appui de la coordination (Practhis) :

- Direccte Grand Est
- Agefiph
- SIST GAS BTP
- MDPH 88
- Sameth* 67-68
- Carsat Nord Est
- CPAM Vosges
- Sameth* 57
- Sameth* 54
- FONGECIF Grand Est
- RSI Grand Est
- ALSMT
- Carsat Alsace Moselle
- Carsat Nord Est
- CPAM 54
- CPAM 57
- Practhis

* au 1er janvier 2018, les Sameth ont fusionés avec les Cap emploi

Il a été repris en 2018 et actualisé régulièrement par un groupe de travail de Bourgogne-Franche-Comté :

- DREETS Bourgogne-Franche-Comté :
Pôle Politique du Travail et service Inspection Médicale du Travail
- Agefiph Bourgogne-Franche-Comté
- Carsat Bourgogne-Franche-Comté
- MSA Bourgogne-Franche-Comté
- Transitions Pro

Conception et mise en page

Coordination du PRITH Bourgogne-Franche-Comté,
sur une proposition initiale de l'agence Vega.



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

Le Guide

Introduction

Une thématique au cœur des politiques publiques

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

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

L'articulation de dispositifs

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

Une démarche structurée et concertée

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

Un résultat

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

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

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



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



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



- Analyse
- Diagnostic
- Préconisations

Le Guide

Sommaire

Les procédures..... 6

- Le rendez-vous de liaison7
- Examen de pré-reprise.....8
- Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé - RQTH10
- Constatation de l'inaptitude12

Accompagnement au titre du maintien en emploi et de la prévention de la désinsertion professionnelle.....13

- Par le régime général14
- Par la Mutualité Sociale Agricole.....16
- Par les Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST)17
- Par Cap emploi18
- Par Comète19
- Emploi accompagné.....20

Les outils du maintien dans l'emploi // mise en situation professionnelle 21

- Essai encadré.....22
- Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel – PMSMP24
- Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise – CRPE26

Actions de bilan – élaboration de projet

- Bilan de Compétences – BC27
- Etablissement et Service de Pré-Orientation - ESPO29

Reprise progressive du travail – réentrainement à l'effort

- Temps Partiel Thérapeutique – TPT31

Compensation de la perte de gain ou de capacité de travail

- Invalidité33
- Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap – RLH35

Compensation du handicap – action sur le milieu de travail

- Prestations d'Appuis Spécifiques - PAS37
- Étude Ergonomique - EE.....39

Formation

- Conseil en évolution professionnelle - CEP41
- Projet de transition professionnelle - PTP42
- Compte Personnel de Formation – CPF43
- Stage de rééducation professionnelle.....44
- Inclu'Pro Formation46

Webographie..... 47

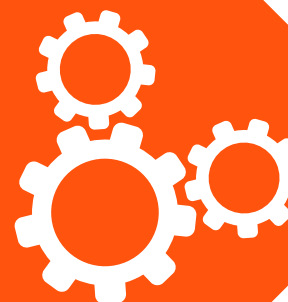
Sigles..... 49

Synthèse

Tableau récapitulatif

Dispositifs	Mobilisable pendant un arrêt	Régime			A qui s'adresser	Page
		Général ¹	Agricole	Fonction publique		
Rendez-vous de liaison	Oui	•	•	•	Employeur	7
Examen de Prè-reprise	Oui	•	•	Pour FPH	SPST	8
Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé	Oui	•	•	•	MDPH	10
Essai encadré	Oui	•			Service social de l'Assurance Maladie / SPST / OPS	22
Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel	Oui	•	•		Organisme prescripteur de la PMSMP (Pôle emploi, mission locale, Cap emploi, Immersion facilitée)	24
Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise	Oui	•	•		Service Social de l'Assurance Maladie / SPST / MSA	26
Bilan de Compétences	Oui	•	•	•	CEP / CPF	27
ESPO - Etablissement et Service de Pré-Orientation	Oui	•	•	•	MDPH	29
Temps Partiel Thérapeutique	Oui	•	•	•	Médecin généraliste	31
Pension d'invalidité	Oui	•	•	•	Médecin conseil de l'Assurance Maladie / MSA	33
Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap	Non	•	•		Agefiph	35
Prestations d'Appuis Spécifiques	Oui	•	•	•	Cap emploi / Pôle emploi / Mission locale / Agefiph / FIPHFP	37
Études Ergonomiques	Oui	•	•	•	Agefiph / FIPHFP	39
Conseil en Evolution Professionnelle	Oui	•	•	•	Pôle emploi, APEC, Mission locale, Cap emploi, France compétences, CICB, réseau EVA	41
Projet de Transition Professionnelle	Oui	•	•	•	TransitionPro	42
Compte Personnel de Formation	Oui	•	•	•	CPF	43
Stage de rééducation professionnelle (ESRP)	Non	•	•	•	MDPH	44
Inclu'Pro Formation	Oui	•	•	•	Référent de parcours / Agefiph / FIPHFP	46

1. Depuis janvier 2020, la Sécurité sociale pour les indépendants est intégrée au sein du régime général de la Sécurité sociale.



1

Les procédures

Le rendez-vous de liaison



Descriptif

Le rendez-vous de liaison a pour objectif de maintenir un lien entre le salarié pendant son arrêt de travail et l'employeur.

Il vise à informer le salarié qu'il peut bénéficier :

- d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle.
- d'une visite de pré-reprise.
- de mesures d'aménagement du poste et du temps de travail.

Le salarié est notifié de l'existence de ce rendez-vous par l'employeur.

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

Le Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST) est prévenu par l'employeur huit jours avant la tenue du rendez-vous de liaison.



Bénéficiaires

Salarié en arrêt maladie.



A qui s'adresser

Employeur, SPST



Période

A partir de 30 jours d'arrêt maladie.

Inter-régimes

Régime
général



Régime
agricole



Fonction
publique



Bon à savoir



La rencontre peut être à l'initiative du salarié ou de l'employeur, mais le salarié n'est pas tenu d'accepter. Ce rendez-vous n'est pas un rendez-vous médical.

Source :

- [Rendez-vous de liaison : comment le service de santé au travail doit-il y être « associé » ? | editions-legislatives.fr](https://www.editions-legislatives.fr/rendez-vous-de-liaison-comment-le-service-de-sante-au-travail-doit-il-y-etre-associe/)
- [Centre de ressources | fiphfp.fr](https://www.fiphfp.fr/centre-de-ressources/)

Examen de pré-reprise

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



Descriptif

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs en arrêt de travail d'une durée de plus de 30 jours, une visite de pré-reprise organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du travailleur.

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

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

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



Bénéficiaires

Tous les salariés en arrêt de travail, de plus de 30 jours, peu importe la durée et l'origine de leur arrêt (arrêt maladie, arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle).



Prescripteurs

Les visites médicales de pré-reprise sont opposables aux agents de la Fonction publique hospitalière.

Pour la fonction publique territoriale et la fonction publique d'état les visites de pré-reprise ne sont pas obligatoires. Elles demeurent toutefois possibles avec l'accord de l'agent.

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

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

Elle ne peut se substituer à la visite de reprise obligatoirement organisée dans les 8 jours qui suivent le retour à l'emploi du salarié dans l'entreprise.



A qui s'adresser

Le médecin du travail / Les services ressources humaines de l'Employeur public



Période

Il est mobilisable pendant l'arrêt de travail. Désormais, la visite médicale de pré-reprise peut être organisée, en cas d'absence supérieure à 30 jours et ce dès que le retour du salarié à son poste de travail est anticipé.



Financeurs

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

Inter-régimes

Régime général



Régime agricole



Fonction publique
Prévue pour la FPH

Bon à savoir



Cette visite est facultative, mais sa réalisation est encouragée car elle permet d'anticiper et de préparer dans les meilleures conditions le retour au travail du salarié.

L'organisation d'une visite de pré-reprise ne présume pas d'une reprise immédiate. L'examen de pré-reprise est mobilisable pendant l'arrêt de travail mais la mise en place du temps partiel thérapeutique n'est pas obligatoirement consécutive à la période d'arrêt de travail.

Si le salarié est en arrêt de travail, il peut demander une visite de pré-reprise s'il pressent une difficulté à reprendre son emploi en raison de son état de santé.

Il peut en bénéficier même si sa date de reprise n'est pas encore fixée.

Source :

- [Retour à l'emploi d'un salarié : La visite de préreprise après arrêt de travail | ameli.fr](https://www.ameli.fr)

Procédure



La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

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



Descriptif

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

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) permet de mobiliser des dispositifs spécifiques pour le maintien et l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. A cette occasion, la CDAPH étudie également l'orientation professionnelle.

L'orientation professionnelle du travailleur handicapé peut se faire :

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



Bénéficiaires

La RQTH peut s'obtenir si les possibilités d'obtenir ou de conserver son emploi sont réduites du fait de la dégradation d'au moins une fonction physique, sensorielle, mentale ou psychique. L'âge minimum est de 16 ans, ou 15 ans à condition que la personne soit dégagée de l'obligation scolaire ou détient l'autorisation de commencer un apprentissage.



A qui s'adresser

La demande peut être présentée par la personne en situation de handicap ou son représentant légal. Le dépôt de la demande de RQTH se fait auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) du lieu de résidence du demandeur, à l'aide du formulaire Cerfa n°15692*01, du certificat médical Cerfa n°13878*01. Les pièces justificatives utiles devront être fournies en complément du formulaire de demande unique.

Le médecin du travail dispose de formulaires spécifiques permettant de bénéficier d'une procédure accélérée. Il est donc conseillé d'initier la demande par son intermédiaire.



Période

La RQTH est attribuée pour une durée de 1 à 10 ans. La RQTH est renouvelable. Toutefois, elle peut être attribuée à vie si le handicap ne peut pas évoluer favorablement. Le courrier de la CDAPH accordant la RQTH précise sa durée d'attribution (ou l'absence de limitation de durée). La demande de RQTH peut être réalisée pendant l'arrêt de travail.



Prescripteur

La commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) prend les décisions relatives à l'orientation des personnes handicapées à partir des propositions de l'équipe pluridisciplinaire de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) après évaluation des besoins des personnes. Toute demande déposée auprès d'une MDPH s'accompagne d'un certificat médical complété intégralement, daté de moins de 1an.

Inter-régimes

Régime général



Régime agricole



Fonction publique



Bon à savoir



Elle ouvre certains droits et avantages, tant pour le travailleur handicapé que pour l'employeur. La démarche est personnelle et confidentielle. Le droit à la RQTH est susceptible d'être porté à la connaissance de Pôle Emploi pour un demandeur d'emploi (inscrit à Pôle emploi). En revanche le salarié décide seul de révéler son statut à son employeur. Aucune information médicale ne figure sur la décision. L'étude du renouvellement éventuel n'est pas automatique et ne peut se faire qu'à la demande de l'utilisateur. La durée effective ou prévisionnelle du handicap doit être d'au moins 1 an.

L'admission en ESAT vaut RQTH.

Une procédure d'évaluation de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé est désormais engagée à l'occasion de l'instruction de toute demande d'attribution ou de renouvellement de l'AAH.



Financeurs

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



Rémunération / Statut

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

Sources :

- [La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé \(RQTH\) | MonParcours Handicap](#)
- [Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé \(RQTH\) | travail-emploi.gouv.fr](#)

Procédure

Réalisable pendant l'arrêt de travail



ART L 5212-13 DU CODE DU TRAVAIL

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

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

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

Procédure

De constatation de l'inaptitude médicale au poste de travail



Descriptif

L'avis d'inaptitude est prononcé lorsque l'état de santé est incompatible avec le poste de travail et qu'aucune mesure d'aménagement ou d'adaptation du poste de travail n'est possible.

Seul le médecin du travail peut déclarer l'inaptitude au travail lors d'une visite obligatoire de suivi, à l'occasion d'une visite de reprise du travail ou à tout moment si l'état de santé du salarié le justifie. La visite d'information et de prévention ne permet pas la délivrance d'un avis d'inaptitude.

Depuis la loi travail (L1226-2 et L1226-10) le constat d'inaptitude ne rend plus obligatoire la seconde visite médicale, sauf exception. Si elle a lieu, elle doit être espacée d'au minimum deux semaines avec la première visite. La date de la 1ère visite médicale déclenche le délai d'un mois pour que l'employeur reclasse ou licencie le salarié.

En l'absence de reclassement ou de licenciement du salarié par l'employeur dans un délai d'un mois, l'employeur est tenu de lui verser son salaire.

En cas de seconde visite médicale, c'est la date de celle-ci qui déclenche le délai d'un mois pour reclassement ou licenciement par l'employeur.



Bon à savoir



Le salarié ou l'employeur peut saisir le conseil de prud'hommes dans un délai de 15 jours à compter de la notification. Le médecin du travail, informé de la contestation, n'est pas partie au litige.



2

Accompagnement
au titre du maintien en
emploi et de la prévention
de la désinsertion
professionnelle

Accompagnement au titre du maintien en emploi et de la prévention de la désinsertion professionnelle par le régime général de l'Assurance Maladie

Accompagner un assuré social (salarié ou travailleur indépendant) qui présente un risque de désinsertion professionnelle - du fait de son état de santé - repose sur l'implication, la mobilisation et la complémentarité de multiples acteurs au sein de l'Assurance Maladie qui sont coordonnés au sein d'Instances locales de coordination PDP de l'Assurance Maladie (ILCo PDP).

L'Instance locale de coordination PDP de l'Assurance Maladie en Bourgogne-Franche-Comté



Rôle et missions

Pour l'Assurance Maladie, la Prévention de la Désinsertion Professionnelle constitue à la fois un levier d'accompagnement des publics les plus exposés au risque de désinsertion professionnelle, afin de leur permettre la construction d'un nouveau parcours professionnel, et un levier de gestion du risque, permettant la maîtrise des indemnités journalières en limitant l'allongement des arrêts de travail ou la chronicisation de certaines pathologies.

La loi du 2 août 2021 « Pour la Prévention Santé au Travail » affirme la volonté des pouvoirs publics de développer la Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) en mobilisant les acteurs de la prévention primaire, secondaire et tertiaire. Pour accentuer leur collaboration, en particulier entre les SPST et l'Assurance Maladie, cette loi instaure l'obligation pour l'Assurance Maladie de transmettre à tous les SPST, des informations relatives aux arrêts d'assurés en risque de désinsertion professionnelle, sous réserve de leur accord, et ce, à compter du 1er janvier 2024.

Elle crée aussi pour les SPST l'obligation de mettre en place une cellule PDP. Ce terme était celui utilisé par l'Assurance Maladie pour désigner les composantes – médecin conseil, service social et CPAM – en charge d'étudier et de valider les actions de remobilisation demandées par l'assuré pendant son arrêt maladie pour sécuriser son maintien en emploi.

Depuis le 1er janvier 2023, les cellules PDP de l'Assurance Maladie sont devenues les ILCo PDP soit les Instances Locales de Coordination PDP Assurance Maladie en Bourgogne-Franche-Comté. Elles sont au nombre de huit, et se coordonnent avec les cellules PDP des SPST pour étudier les dossiers des assurés et leurs demandes d'actions de remobilisation.

L'organisation est souple et adaptée à chaque territoire dans une démarche d'efficacité et d'optimisation des ressources. Les partenaires du maintien, Cap emploi, Comète, les MDPH, etc., sont parties prenantes de ces temps d'échanges.

Deux fois par an en moyenne, les ILCo PDP organisent des temps d'information entre partenaires autour de sujets d'actualité.

A noter, un COPIL régional PDP réunit trois fois par an en interne les coordonnateurs des ILCo PDP des CPAM, Service médical, Service social et le Référent des risques professionnels de la Carsat afin d'échanger sur les circuits et les pratiques.



Fonctionnement

Les mesures concernées par une validation de l'ILCo PDP pour les assurés en arrêt de travail (maladie ou AT-MP)

- Bilans de compétences
- VAE
- Formation courte qualifiante
- Essai encadré
- CRPE
- PMSMP
- IncluPro Formation
- Stage de Pré orientation
- etc...

Les assurés doivent contacter le service social avant toute demande pour un rendez-vous.

Les dossiers sont instruits au fil de l'eau. Selon la mesure concernée, les avis du médecin traitant et du médecin du travail peuvent être obligatoires. Il est nécessaire d'anticiper cette démarche.



Ressources

Téléphone : 36 46 dites « Service social »

[L'Instruction du 26 avril 2022](#) | travail-emploi.gouv.fr et son [annexe](#)

Site partenaire : Carsat BFC | carsat-bfc.fr
<https://eime.carsat-bfc.com/>



Zoom sur

L'assistant de Service social, le référent de parcours de l'assuré

Durant son arrêt de travail, l'assuré est accompagné par un assistant de Service social de la Carsat qui contractualise avec lui les objectifs de l'accompagnement social, les actions à mener et les personnes à contacter dans son parcours de maintien en emploi



Descriptif

L'assistant de service social réalise un diagnostic socio-professionnel partagé avec l'assuré puis l'accompagne et l'aide dans ses démarches. Il peut s'agir de :

- Lever des freins financiers (perte de revenus, prêt immobilier en cours, difficultés financières engendrées par l'arrêt de travail...).
- Se repérer dans les démarches à réaliser, informer sur les acteurs du maintien, demander une visite de pré-reprise, une reconnaissance de travailleur handicapé, etc.
- Bénéficier de mesures de remobilisation de l'Assurance Maladie comme un Essai encadré, un bilan de compétences, IncluPro Formation ou une CRPE.
- Faire le deuil de son ancien métier et être accompagné dans la définition d'un nouveau projet professionnel compatible avec sa santé.
- Rejoindre une action collective proposée par le Service social comme Potentialis, qui permet de révéler les potentiels forts de la personne ou une action sur l'estime de soi, la souffrance au travail, le burn-out, etc...



Comment

A chaque rendez-vous, physique ou téléphonique, l'assistant de Service social, en lien avec les partenaires, travaille avec l'assuré, à son rythme, en fonction de ses capacités, de ses besoins et des soins restant à réaliser. C'est une relation de confiance, dans un espace sécurisé (l'assistant social est lié au secret professionnel) qui se construit et qui permet à l'assuré de retrouver son pouvoir d'agir nécessaire à un retour durable à l'emploi.



Ressources

Une offre spécifique, adaptée aux besoins des travailleurs indépendants, est détaillée sur le site EIME, espace information maintien en emploi :

[Espace d'information maintien en emploi | eime.carsat-bfc.com](https://eime.carsat-bfc.com)

Accompagnement au titre du maintien en emploi et de la prévention de la désinsertion professionnelle par la MSA (Mutualité Sociale Agricole)

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

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

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

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).

Site partenaire :

- [MSA de Franche-Comté | franche-compte.msa.fr](http://msa.de-franche-comte.fr)
- [MSA de Bourgogne | bourgogne.msa.fr](http://msa.de-bourgogne.fr)

Accompagnement au titre du maintien en emploi et de la prévention de la désinsertion professionnelle par les Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST)

La réforme de la santé au travail, portée par la loi du 2 août 2021 vise à renforcer la prévention en santé travail. En SPST, les missions sont assurées par une équipe pluridisciplinaire. Animée et coordonnée par le médecin du travail, cette cellule peut comprendre un médecin en reconversion professionnelle, un infirmier formé en santé au travail, un interne en santé au travail ou un intervenant en risques professionnels.

→ Rôle et missions

Pour remplir leur mission principale qui consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, les SPSTI ont l'obligation de proposer un socle de services aux entreprises qui adhèrent à leur service. Concernant cette offre, 3 axes ont été définis :

Le suivi individuel de l'état de santé des salariés organisé tout au long du parcours professionnel :

- Il peut s'agir des visites d'embauche, périodiques, de pré-reprises, de reprises, à la demande, de mi carrière, post-exposition ou de fin de carrière. Ces visites sont assurées par le médecin du travail. Sous sa responsabilité et par délégation, ces visites peuvent être confiées à un médecin en reconversion, à un interne ou à un infirmier formé en santé au travail. Les visites comportant un avis d'aptitude ou d'inaptitude et les visites post exposition ou de fin de carrière ne peuvent pas être déléguées aux infirmiers en santé au travail.
- Les avis, propositions ou conclusions écrites ne peuvent être émis que par un médecin.

La prévention des risques professionnels :

- Il s'agit du repérage des risques professionnels, de leur évaluation et de l'accompagnement des entreprises pour la mise en place d'actions de prévention ciblées aux risques professionnels identifiés. Est attendu le développement de la culture de prévention et d'actions de prévention primaire en entreprise.
- La prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien dans l'emploi sont des axes forts de la loi du 2 août 2021, avec notamment la mise en place de Cellule Prévention de la Désinsertion Professionnelle en SPSTI. Ces cellules, qui peuvent être composées de médecins, d'infirmiers en santé au travail, d'assistante sociale, de psychologue, d'ergonome, de chargé de mission en maintien en emploi et d'assistant administratif, ont pour missions principales :
 - o Identification et repérage précoce de salariés à risque de désinsertion pour permettre la mise en place des dispositifs adaptés au maintien en emploi
 - o Propositions d'actions de sensibilisation en entreprise et promotion de la mise en place d'actions de prévention primaire
 - o Proposer des mesures d'aménagements de poste ou de temps de travail

→ Fonctionnement

La cellule PDP du SPSTI peut être saisie par le salarié, l'employeur ou par un acteur du maintien en emploi. Elle se coordonne avec les autres partenaires du maintien en emploi, (médecins de soins, médecins conseil..., les organismes de sécurité sociale, les autres acteurs du maintien en emploi tels que Cap emploi, Agefiph...) pour élaborer le plan de retour en emploi du salarié. La bonne coordination des différents acteurs du maintien en emploi permet de sécuriser les parcours professionnels.



Rssources

[Socle de service des SPSTi | presance.fr](https://www.presance.fr)

[L'Instruction du 26 avril 2022 | travail-emploi.gouv.fr](https://travail-emploi.gouv.fr) et son [annexe](#)

Accompagnement au titre du maintien en emploi par Cap emploi



Rôle et missions

Les Cap emploi sont des organismes de placement spécialisés exerçant une mission de service public. Depuis le 1er janvier 2018, leurs missions de préparation et d'accompagnement à l'emploi (Axe Insertion de Cap Emploi) sont étendues au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap (Axe Maintien de Cap Emploi). Dans ce cadre, Cap emploi Axe Maintien informe, conseille, oriente, accompagne, les actifs occupés en situation de handicap et leurs employeurs en vue de sécuriser les trajectoires professionnelles dans des situations de risque de perte d'emploi à court, moyen ou long terme du fait de l'état de santé ou de la situation de handicap :

- La mission première du Cap emploi Axe Maintien est de rechercher des solutions **pour maintenir dans l'emploi la personne c'est-à-dire au sein de son entreprise ou chez l'employeur public de rattachement**, sur le poste qu'elle occupe ou à un autre poste, **en lien avec l'employeur, le SPST et les autres acteurs de la PDP**.

Il propose des solutions d'aménagements organisationnels, techniques, humains ou de reclassement interne ; mobilise des aides et prestations spécifiques de l'Agefiph et du FIPHP adaptées à la situation et au type de handicap (mobilisation d'experts de la déficience, d'un ergonome...) ou des aides et prestations de droit commun (PCH...)

Suite au maintien dans l'emploi d'un salarié, d'un agent ou d'un travailleur indépendant, Cap Emploi Axe Maintien assure un suivi de 3 à 6 mois permettant de **vérifier la bonne adaptation des compensations** techniques, organisationnelles ou humaines, préconisées et ou mises en place.

- Lorsque le maintien dans l'entreprise n'est pas possible (pas de solution de reclassement interne) Cap emploi Axe Maintien accompagne la personne et l'employeur afin de préparer le plus en amont possible une reconversion professionnelle à l'externe sans attendre la rupture du contrat de travail, la cessation de l'activité ou l'inaptitude au poste. Il accompagne la personne dans l'élaboration et/ou la validation d'un nouveau projet professionnel et/ou de formation ainsi que dans sa mise en œuvre.
- Cap emploi Axe Maintien accompagne également les personnes à leur demande, en vue d'une évolution professionnelle dès lors que la situation nécessite une expertise handicap et emploi.

Toutes les demandes sont prises en compte. La réponse sera ensuite graduée selon les besoins et le principe de complémentarité avec les acteurs de la PDP: orientation, appui ponctuel, accompagnement et suivi.

Le fait générateur d'une prise en charge d'accompagnement dans l'emploi peut être la maladie, un accident, la survenance ou l'aggravation du handicap ou une évolution du cadre professionnel incompatible avec l'état de santé ou la situation de handicap de la personne.



Pour qui ?

Le Cap emploi Axe Maintien peut intervenir à la demande d'une personne, d'un employeur, d'un partenaire et notamment d'un acteur de la prévention de la désinsertion professionnelle.

Cap emploi Axe Maintien accompagne les salariés, agents de la fonction publique, travailleurs indépendants et travailleurs non-salariés dont l'état de santé ou le handicap constitue le frein principal dans leur parcours professionnel, nécessitant un accompagnement spécialisé ou un appui ponctuel.

Les personnes concernées sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi (article L5212-13 du code du travail), ou en cours de l'être ou prêtes à engager une démarche dans ce sens.

S'agissant des employeurs, ils peuvent tous bénéficier de l'intervention du Cap emploi Axe Maintien, qu'ils relèvent du secteur privé ou public.



Contact

Cap emploi 21

03 80 53 18 70

info@cap-emploi21.com

Cap emploi 58

03 86 59 71 29

info@capemploi58.com

Cap emploi 71

03 85 22 82 72

maintien@capemploi71.com

Cap emploi 25-90

03 81 41 37 16

contact@capemploi25-90.com

Cap emploi 70

03 84 97 07 15

infomaintien@capemploi70.com

Cap emploi 89

03 86 52 45 11

info@capemploi89.com

Cap emploi 39

03 84 43 49 39

contact-jura@capemploi39.com

Accompagnement au titre du maintien en emploi par Comète



Rôle et missions

Les équipes COMÈTE France sont chargées d'assurer une prise en charge précoce de l'avenir professionnel des personnes hospitalisées en service de Soins de Suite et de Réadaptation (SSR).

Cette démarche permet de maintenir la personne dans une dynamique d'insertion sociale et professionnelle. L'action des équipes COMÈTE vise à accompagner les personnes dès l'hospitalisation dans la construction d'un projet professionnel compatible avec leur état de santé.

La démarche précoce d'insertion menée par une équipe COMÈTE se décompose en 4 phases :

- 1° Accueillir le/la patient(e) pour évaluer sa demande.
- 2° Élaborer avec le/la patient(e) son projet professionnel et évaluer sa faisabilité.
- 3° Mettre en œuvre le plan d'action nécessaire pour le maintien dans l'emploi, la formation ou la reprise d'études, ou passer le relais aux organismes d'insertion pour les personnes en recherche d'emploi.
- 4° Enquêter sur le devenir des personnes un, puis deux ans après leur maintien dans l'emploi, leur reprise d'études ou leur entrée en formation.

Les équipes COMÈTE sont financées par l'Assurance Maladie, l'Agefiph et le FIPHP.



Pour qui ?

Les publics concernés sont les personnes hospitalisées dans les services SSR adhérents à COMÈTE France et pour lesquelles la pathologie (liée à la survenue d'un accident, d'une maladie ou à son aggravation) remet en cause le retour à l'emploi en milieu ordinaire de travail. Ces personnes souffrent majoritairement de déficiences motrices et psychomotrices lourdes et/ou complexes (atteintes médullaires, cérébrales, ostéo-myo-articulaires, pathologies rachidiennes, etc.).



Comment y accéder ?

L'accès aux équipes se fait au sein du service SSR dans lequel la personne est hospitalisée, dans le cas où ce service propose un accompagnement par une équipe COMÈTE.

En Bourgogne Franche comté, 2 équipes Comète sont présentes dans 2 établissements de soins :

- CMPR Bretegnier à Héricourt
- CRF Divio à Dijon



Ressources

[Comète | comete-france.com](https://www.comete-france.com)

L'emploi accompagné



Rôle et missions

L'emploi accompagné est une forme d'accompagnement spécifique, concernant majoritairement les handicaps invisibles : le handicap psychique, la déficience intellectuelle, les troubles du spectre de l'autisme, les troubles du neuro-développement.

Ces spécificités sont :

- L'accompagnement de la personne, mais aussi de l'employeur et des collègues quand la personne est en poste,
- La prise en charge par l'État et l'Agefiph, aucun coût ni pour la personne, ni pour l'employeur,
- La réalisation par un spécialiste de l'accompagnement professionnel et extra-professionnel, formé sur ces handicaps invisibles, qui intervient en lien privilégié avec l'environnement de la personne (logement, soins, tutelle, etc.),
- L'accompagnement personnalisé, à long terme, avec une durée indéterminée, dont l'intensité varie en fonction des besoins exprimés de la personne ou de l'employeur



Conditions d'accès

- Être demandeurs d'emploi ou salariés privés ou agents publics.
- Avoir une reconnaissance de qualité de travailleur handicapé quand l'accompagnement débute.

Quand la personne est en poste : l'employeur, son référent handicap, le SPST peuvent lui proposer qu'il sollicite l'emploi accompagné pour sécuriser la relation au travail.

Chaque département dispose d'une plateforme emploi accompagné 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 de la MDPH, de Pôle Emploi, Cap Emploi ou d'une mission locale.

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



Rssources

[Emploi accompagné | travail-emploi.gouv.fr](https://travail-emploi.gouv.fr)
[Emploi accompagné | emploi-accompagne.fr](https://emploi-accompagne.fr)



3

Les outils du maintien dans l'emploi

L'essai encadré

Évaluer la faisabilité de la reprise du travail pendant l'arrêt de travail



Descriptif

Il s'agit d'un dispositif favorisant le retour à l'emploi d'un salarié en risque de désinsertion professionnelle par l'évaluation de la compatibilité d'un poste de travail avec son état de santé, au sein de l'entreprise initiale ou d'une autre entreprise. L'essai encadré, mobilisable pendant l'arrêt de travail, permet ainsi de :

- Tester sa capacité à reprendre son ancien poste.
- Tester un aménagement de poste.
- Tester un nouveau poste.
- Préparer une reconversion professionnelle.



Bénéficiaires

Tout salarié, en arrêt de travail indemnisé par la CPAM au titre de la maladie ou d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, présentant un risque de désinsertion professionnelle.

Le salarié doit répondre aux deux conditions suivantes :

- Être titulaire d'un contrat de travail, CDI, CDD, apprenti, intérimaire, stagiaire de la formation professionnelle.
- Être en arrêt de travail indemnisé au titre d'une maladie ou d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.



Prescripteur

Le dispositif est mobilisé à la demande de l'assuré. La demande peut être adressée à la CPAM soit directement par l'assuré soit par l'intermédiaire du service qui l'accompagne, notamment :

- Le service social de l'Assurance Maladie.
- Le service de santé au travail.
- Cap emploi.
- Comète France.



A qui s'adresser

Service social de l'Assurance Maladie
SPST



Période

La durée maximale de l'essai encadré est de 14 jours ouvrables (possible le samedi et le dimanche également, en continu ou fractionnables). Il est renouvelable éventuellement une fois, dans la limite d'une durée totale de 28 jours. L'essai encadré est mobilisable pendant l'arrêt de travail.



Financeurs

CPAM. L'entreprise dans laquelle l'assuré effectue l'essai encadré ne verse aucune rémunération à ce titre.



Rémunération

Pendant la durée de l'essai encadré, le salarié demeure en arrêt de travail. Il perçoit des indemnités journalières, maladie ou accidents du travail – maladies professionnelles et le cas échéant l'indemnité complémentaire.

Inter-régimes

Régime
général



Régime
agricole



Fonction
publique



Bon à savoir

L'essai encadré est mobilisable pendant l'arrêt de travail.

La mise en œuvre se fait à la demande de l'assuré, après une évaluation globale de sa situation par le service social de l'Assurance Maladie, avec l'accord du médecin traitant, du médecin conseil et du médecin du travail assurant le suivi du salarié.

En cas d'accident du travail survenu ou de maladie professionnelle constatée au cours de la période de l'essai encadré, la déclaration d'accident de travail est réalisée par l'entreprise auprès de laquelle l'assuré réalise l'essai encadré.

Pendant la durée de l'essai encadré les indemnités journalières sont conservées.

Site partenaire :

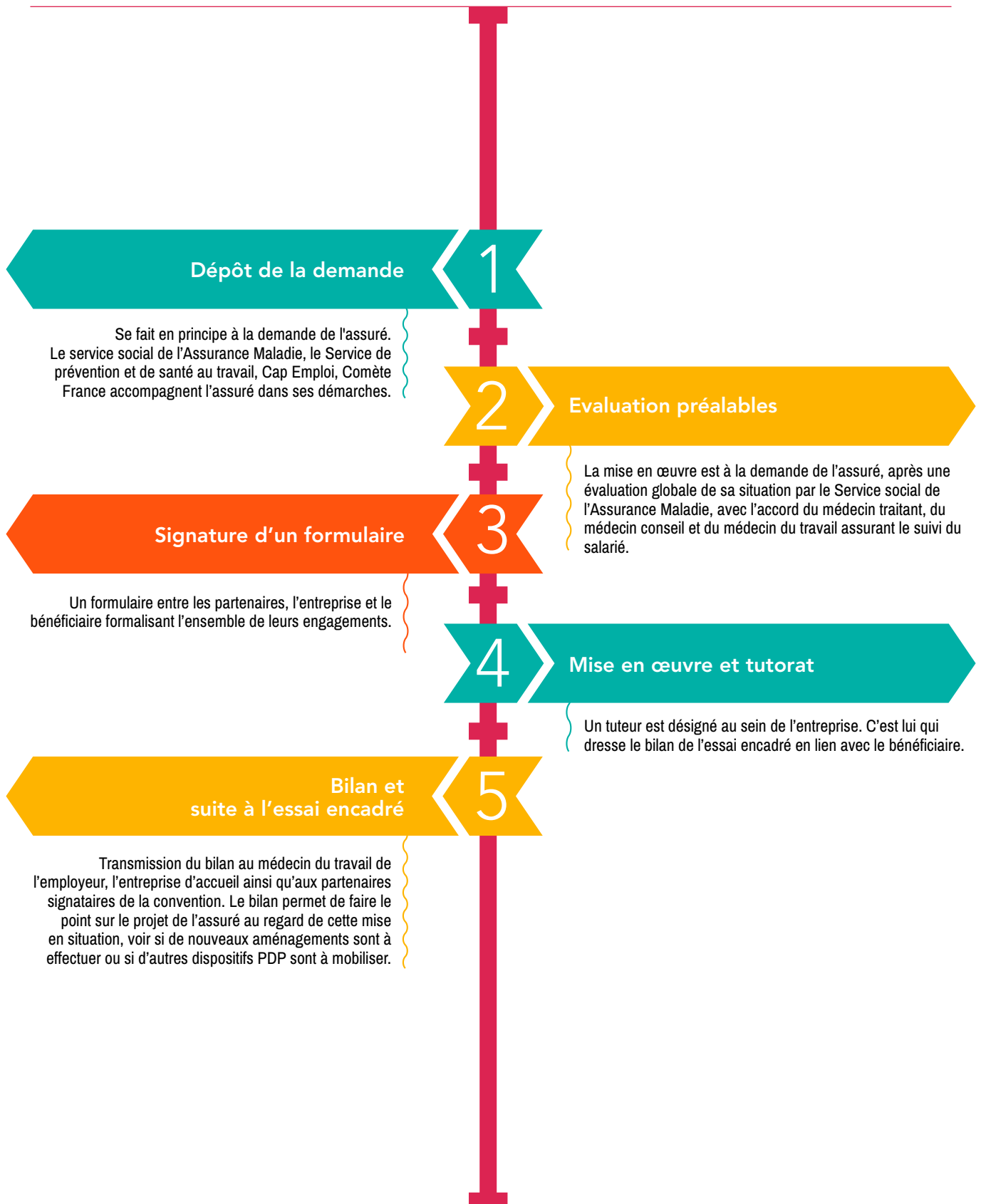
- [EIME espace internet maintien en emploi | eime.carsat-bfc.com](http://eime.carsat-bfc.com)

Documents ressources :

- [L'Instruction du 26 avril 2022 | travail-emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr) et son annexe
- [Questions-réponses sur les mesures relatives à la prévention de la désinsertion professionnelle issues de la loi du 2 août 2021 | travail-emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr)

Procédure

Réalisable pendant l'arrêt de travail



Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP)

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



Descriptif

Période de mise en situation remplaçant les EMT et autres immersions d'une durée d'un mois maximum (peut être exceptionnellement renouvelée une fois en cas de non atteinte du ou des objectifs définis) afin de découvrir un métier ou un secteur d'activité, confirmer un projet professionnel ou débiter une démarche de recrutement.



Bénéficiaires

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

- Des personnes sans activité en parcours d'insertion
- Des personnes en activité engagées dans une démarche d'insertion ou de réorientation professionnelle.

La PMSMP peut être mobilisée pendant un arrêt de travail avec l'accord de l'ILCo PDP de l'Assurance Maladie. Les travailleurs indépendants qui ne peuvent pas bénéficier d'un essai encadré peuvent bénéficier d'une PMSMP pendant leur arrêt



Prescripteurs

La loi désigne des prescripteurs de plein droit :

- Pôle emploi.
- Les missions locales.
- Les Cap emploi.
- Les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE), à l'exception des ETTI : entreprises d'insertion (EI), associations intermédiaires (AI), ateliers chantiers d'insertion (ACI).
- Les conseils départementaux, par l'intermédiaire de leurs présidents.
- Les organismes proposant des actions de préparation à l'apprentissage.
- Des prescripteurs « mandatés » par un prescripteur de plein droit : organismes employant ou accompagnant des personnes éligibles aux PMSMP, et liés soit à Pôle emploi, soit à une mission locale, soit à un Cap emploi, soit à un conseil départemental, par une convention les autorisant à prescrire des PMSMP sur un périmètre donné.



A qui s'adresser

Le bénéficiaire d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé, ayant trouvé une structure pour l'accueillir, doit se faire prescrire une PMSMP par l'organisme chargé de son accompagnement.



Durée

Conclue pour une durée maximale d'un mois (de date à date), une PMSMP peut s'effectuer de manière continue ou discontinue. Exceptionnellement, celle-ci a la possibilité d'être renouvelée en cas de non atteinte du ou des objectifs définis, également pour une durée maximale d'un mois (de date à date).

La durée maximale de toutes les périodes cumulées, pour un même bénéficiaire et dans une même structure d'accueil, ne peut pas dépasser deux mois sur une période de 12 mois.



Rémunération / Statut

Le bénéficiaire conserve le statut, le régime d'indemnisation ou la rémunération dont il bénéficiait précédemment. A l'issue de la période et s'il est salarié, il retrouve son poste de travail.

Un bénéficiaire salarié en insertion des SIAE (Structures d'Insertion par l'Activité Economique) ou en contrat aidé peut effectuer une PMSMP soit en maintenant son contrat de travail soit, pour répondre à des cas particuliers, en le suspendant. Dans les deux cas, le bénéficiaire réintègre son poste de travail ou un poste équivalent au terme de la période.

Inter-régimes

Régime général



Régime agricole



Fonction publique



Bon à savoir



Les PMSMP doivent servir utilement les parcours d'accès à l'emploi et de sécurisation professionnelle des bénéficiaires, en leur permettant :

- soit un accès direct à l'emploi, par la transformation de ces périodes en opportunité de travail et d'offre d'emploi.
- soit la mise en œuvre d'actions concourant progressivement à l'accès à l'emploi : levée des freins périphériques identifiés lors de ces périodes, accès à une formation, à d'autres expériences professionnelles, etc...

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

Le bénéficiaire d'une PMSMP est couvert pour les risques accident du travail (survenant soit au cours ou sur le lieu de la mise en situation, soit au cours du trajet domicile-structure d'accueil) et maladie professionnelle, quelle que soit sa situation.

S'il est salarié : le risque AT/MP continue d'être porté par son employeur, à condition que le contrat de travail soit maintenu pendant la PMSMP.

La durée de la PMSMP est fixée par le Cerfa. Il est, en revanche, possible de renouveler la première période par un nouveau Cerfa et par conséquent de prolonger la période initiale sans que la durée des deux Cerfa cumulés ne dépasse 60 jours calendaires de date à date.

Sources :

- [Périodes de mise en situation en milieu professionnel - PMSMP | travail-emploi.gouv.fr](#)

Procédure



CRPE – Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise

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



Descriptif

La CRPE (pour Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise) est une formation pratique et tutorée pouvant être complétée par de la formation professionnelle et à l'issue de laquelle le salarié dispose non seulement de nouvelles compétences, mais aussi de l'expérience d'un nouveau métier. Mise en place à la suite d'un arrêt de travail, elle se formalise par une convention conclue entre le salarié, l'employeur et la caisse primaire d'Assurance Maladie (ou caisse générale de sécurité sociale) et d'un avenant au contrat de travail signé par le salarié.

Selon le cas, le service social de l'Assurance Maladie ou le service de prévention et de santé au travail peuvent coordonner les démarches avec le salarié, son employeur, le médecin du travail et Cap emploi ou Comète France



Bénéficiaires

Pour tous les salariés, déclarés inaptes bénéficiant de la RQTH ou pour lesquels le médecin du travail a, au cours de la visite de pré-reprise, identifié un risque d'inaptitude.



Prescripteur

À la demande de l'assuré, déclaré inapte ou déclaré en risque d'inaptitude par le médecin du travail dans le cadre d'un examen de pré-reprise, après l'accord du médecin traitant/prescripteur, et la validation par l'Assurance Maladie.

L'assuré, dépose une demande de CRPE auprès de sa Caisse primaire d'Assurance Maladie (ou de sa caisse de Mutualité sociale agricole (MSA) s'il relève du régime agricole). Le médecin du travail peut également proposer une CRPE. Afin de définir les termes du contrat, le médecin du travail, le salarié, l'employeur, et l'organisme de Sécurité sociale signent la convention.

Le salarié peut bénéficier d'un soutien auprès du service social de l'Assurance Maladie, de la CPAM, du service de prévention et de santé au travail et de l'organisme de placement spécialisé dans le maintien en emploi des personnes handicapées le cas échéant tel que Cap emploi ou Comète France.



A qui s'adresser

CPAM / MSA



Période

La durée maximale ne peut excéder 18 mois.



Rémunération / statut

Le salarié en CRPE n'est plus en arrêt de travail, et l'entreprise doit organiser la visite de reprise. Le salarié pendant sa CRPE bénéficie des prestations des assurances Maladie, Maternité, Invalidité, Décès et AT-MP. La CRPE n'interrompt pas le versement de la rente ou de la pension d'invalidité.



Financeurs

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

Inter-régimes

Régime
général
●

Régime
agricole
●

Fonction
publique
-

Bon à savoir



La CRPE (Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise) remplace le contrat de rééducation professionnelle en entreprise, depuis la Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

Depuis la loi du 2 août 2021 la RQTH n'est plus nécessaire pour bénéficier de la CRPE.

La CRPE prévoit une formation pratique tutorée, éventuellement complétée par une formation professionnelle théorique afin d'acquérir les bases nécessaires à son nouveau poste.

Si la CRPE est réalisée dans l'entreprise d'origine alors la signature de la CRPE et de l'avenant au contrat de travail suffisent.

En revanche, si la CRPE est réalisée dans une autre entreprise, une convention de mise à disposition avec l'entreprise d'accueil devra être mise en place.

Documents ressources :

- [Questions-réponses sur les mesures relatives à la prévention de la désinsertion professionnelle issues de la loi du 2 août 2021 | travail-emploi.gouv.fr](#)
- [Convention de rééducation professionnelle en entreprise \(CRPE\) | travail-emploi.gouv.fr](#)
- [Convention de rééducation professionnelle en entreprise \(CRPE\) | travail-emploi.gouv.fr](#)

Site partenaire :

- [Espace d'information maintien en emploi | eime.carsat-bfc.com](#)
- [MSA de Franche-Comté | franchecompte.msa.fr](#)
- [MSA de Bourgogne | bourgogne.msa.fr](#)

Bilan de Compétences

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



Descriptif

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

Le Bilan de Compétences peut être mobilisé pendant un arrêt de travail avec l'accord de l'ILCo PDP de l'Assurance Maladie.



Bénéficiaires

Dans le cadre du congé individuel de formation :

- Salarié en contrat à durée indéterminée justifiant d'une activité salariée, si PTP de 2 ans dont 1 an dans l'entreprise.
- Salarié en contrat à durée déterminée justifiant d'une activité salariée de 24 mois consécutifs ou non et quelque soit la nature des contrats de travail, au cours des 5 dernières années dont 4 mois consécutifs ou non en CDD au cours des 12 derniers mois.

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

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



Demande

Dans le cadre d'un projet de transition professionnelle :

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

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

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

Pour les agents de la fonction publique :

Les services ressources humaines de l'Employeur public



Financier

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

Inter-régimes

Régime
général



Régime
agricole



Fonction
publique



Bon à savoir

- Le statut du bénéficiaire reste identique pendant le congé bilan.
- Les organismes financeurs (OPACIF : Organisme Paritaire Agréé au titre du Congé Individuel à la Formation) peuvent également prendre en charge le bilan même si le salarié ne souhaite pas en informer son employeur.
- En cas de refus de prise en charge, le salarié peut déposer un recours gracieux dans un délai de deux mois après notification du refus par l'organisme collecteur agréé.
- Si le salarié a déjà bénéficié d'un congé de bilan de compétences, dans le cadre d'un PTP, il faut attendre un délai compris entre 6 mois et 6 ans pour en solliciter un nouveau.
- Le temps du bilan est considéré comme un temps de travail.

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

La loi de finances pour 2023 prévoit que le salarié devra participer au coût d'un bilan de compétences effectué dans le cadre du Compte Personnel de Formation (CPF).

Toutefois, la participation financière du salarié ne sera pas due quand l'employeur financera une partie du coût de la formation.

Un décret est attendu à ce sujet.

Dans l'attente, les informations présentées sur cette page sont à jour.

Sources :

- [Bilan de Compétences | travail-emploi.gouv.fr](https://travail-emploi.gouv.fr)

Procédure

Réalisable pendant l'arrêt de travail



ESPO - Etablissement et Service de Pré-Orientation

Le centre de pré-orientation accompagne les personnes en situation de handicap faisant face à des difficultés d'insertion professionnelle. Des stages sont proposés afin d'affiner un projet professionnel et faciliter l'insertion sur le marché du travail.



Descriptif

La pré-orientation est un dispositif sollicité auprès des Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH) et intervient en amont d'une potentielle orientation de la personne handicapée ayant recours au dispositif d'insertion et de reclassement socioprofessionnel.

À l'issue du stage, le centre de pré-orientation envoie un bilan professionnel et médical à la CDAPH et à la personne qui a suivi le stage.

Selon les résultats, la personne en situation de handicap peut être orientée vers un des emplois ou formation suivante :

- Emploi dans un entreprise du milieu ordinaire
- Emploi dans un établissement et service d'aide par le travail (Ésat)
- Emploi dans une entreprise adaptée
- Formation complémentaire, par exemple dans un centre de rééducation professionnelle.



Bénéficiaires

Le centre accueille toute personne, de plus de 16 ans, qui a obtenu la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ou en cours de reconnaissance.



Prescripteur

La MDPH est compétente pour toutes les demandes relatives au handicap, y compris la réadaptation professionnelle.

La CDAPH décide de l'orientation vers un stage de pré-orientation.



A qui s'adresser

MDPH



Période

Durée maximum 14 semaines sur 24 mois



Financiers

Durant votre admission en ESPO, vous avez le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Vous êtes également usager d'une structure médico-sociale.

Le coût de l'ensemble des prestations (accompagnement, formation, hébergement, restauration, transport en début et fin de stage...) est pris en charge par l'Assurance Maladie.

Vous avez également droit à une rémunération et à une protection sociale. La rémunération est comprise entre 685 € et 1 932,52 € net par mois.

Inter-régimes

Régime
général

Régime
agricole

Fonction
publique

Bon à savoir



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

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

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

La durée d'accompagnement est indiquée sur la notification de décision de la CDAPH.

Il existe également :

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

Liste des centres de pré orientation : www.fagerh.fr

Sources :

- [Handicap : établissement et service de pré-orientation \(ESPO\) | service-public.fr](#)

Procédure



Le Temps Partiel Thérapeutique (TPT)

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



Descriptif

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

Aménager l'activité quotidienne peut améliorer le quotidien au travail et permettre de maintenir au poste dans de bonnes conditions.



Bénéficiaires

Tous les assurés du régime général et du régime agricole, les non-salariés agricoles ainsi que les agents publics, peuvent bénéficier de ce dispositif de reprise de travail dès lors que les conditions de mise en œuvre pré-décrites sont remplies.



Prescripteur

Le médecin traitant est l'interlocuteur privilégié de l'assuré pour la prescription d'un temps partiel thérapeutique ou d'un temps partiel. Le médecin du travail lors d'une visite de pré-reprise, peut proposer sa mise en œuvre et statuer sur l'aménagement d'horaires de travail et/ou les restrictions qui accompagneront la reprise en TPT ou à temps partiel. La CPAM peut également être sollicitée.



A qui s'adresser

Médecin traitant / Médecin du travail



Période

Il n'y a pas de durée réglementaire pour le temps partiel thérapeutique, chaque caisse détermine les durées d'attribution. Depuis le 1er janvier 2020, le temps partiel thérapeutique peut être mis en œuvre dès la survenance du problème de santé, il n'est pas forcément précédé d'un arrêt de travail à temps complet préalable.



Financeurs

En complément du salaire versé par l'employeur, la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) verse une indemnisation sous la forme d'indemnités journalières (maladie ou accidents du travail – maladies professionnelles, selon le cas).

Inter-régimes

Régime
général



Régime
agricole



Fonction
publique



Bon à savoir



Pour que la reprise du travail à temps partiel soit mise en place tout en percevant une indemnisation de l'Assurance Maladie, le temps partiel thérapeutique doit :

- Être prescrit par le médecin traitant.
- Être subordonné, s'agissant du travail aménagé ou à temps partiel, à l'accord du médecin conseil de l'Assurance Maladie si suite à un AT / AM;
- Être subordonné à l'accord de l'employeur qui peut refuser le TPT ou le travail aménagé ou à temps partiel s'il affecte le bon fonctionnement de l'entreprise.
Si l'entreprise accepte, les modalités de mise en œuvre (répartition des jours, heures de travail dans la semaine et/ou charge de travail s'agissant du travail aménagé ou à temps partiel) doivent être négociées entre l'employeur, le salarié et le médecin du travail, dans le cadre d'un avenant au contrat de travail.

Site partenaire :

- [Caisse primaire d'Assurance Maladie \(CPAM\) Bourgogne-Franche-Comté - Annuaire | service-public.fr](#)
- [MSA - MSA de Franche-Comté - MSA de Franche Comté](#)
- [MSA - Bourgogne accueil - MSA Bourgogne](#)

Sources :

- [Reprise de travail à temps partiel pour motif thérapeutique ou reprise d'un travail aménagé | travail-emploi.gouv.fr](#)

Procédure

Réalisable pendant l'arrêt de travail



La pension d'invalidité

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



Descriptif

L'assurance invalidité accorde à l'assuré, victime d'un accident ou d'une maladie d'origine non professionnelle, une pension en compensation partielle de la perte de salaire qui résulte de la réduction de sa capacité de travail, sous réserve de remplir certaines conditions médicales, d'âge et d'ouverture des droits administratifs.



Bénéficiaires

Conditions d'ordre médical :

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

Conditions d'ordre administratif :

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



Prescripteur

Demande de l'assuré à la suite d'un examen avec le médecin conseil.



A qui s'adresser

CPAM / MSA



Période

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



Financiers

La pension d'invalidité est versée par la Caisse d'Assurance Maladie, tous les mois, à terme échu.

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

Inter-régimes

Régime
général

Régime
agricole

Fonction
publique

Bon à savoir



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

Les indemnités journalières peuvent être versées, sous réserve de l'ouverture de droit, jusqu'à la stabilisation ultérieure ou jusqu'à expiration du délai (3 ans ou 360 IJ). La pension d'invalidité est soumise à l'impôt sur le revenu.

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

Une pension d'invalidité ne peut être accordée suite à un AT/MP. Si l'accident ou la maladie est d'origine professionnelle, il s'agira d'une rente d'incapacité permanente.

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

Source :

• [Pension d'invalidité de la Sécurité sociale | travail-emploi.gouv.fr](https://travail-emploi.gouv.fr)

Site partenaire :

• [Caisse primaire d'Assurance Maladie \(CPAM\) Bourgogne-Franche-Comté - Annuaire | service-public.fr](https://www.cpam-bourgogne-franche-comte.fr)

Procédure

1 Effectuer la demande

Soit par l'assuré en remplissant le formulaire Cerfa n° 11174*05 ou Cerfa n° 11980*03 .

Soit par son organisme social (CPAM, MSA) : si celui-ci estime que l'assuré est en droit de percevoir la pension d'invalidité, il l'en informe par courrier recommandé.

1

2

Réception de la réponse

En cas de réponse favorable par lettre recommandée, la pension d'invalidité est versée dans un délai de deux mois. Si la demande de pension est rejetée, le délai est de 12 mois pour renouveler la demande. Une contestation est possible auprès de la caisse de référence, sous condition de suivre la procédure définie par la CPAM ou la MSA.

La Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH)

L'aide a pour objectif de compenser financièrement les charges importantes supportées par une entreprise du fait des conséquences du handicap d'une personne sur la tenue de son poste après mise en place de l'aménagement optimal de la situation de travail.



Descriptif

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

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

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



Bénéficiaires

Tout employeur ou travailleur non salarié bénéficiant pour son salarié ou pour lui-même d'un justificatif de bénéficiaire de l'obligation d'emploi d'une durée de validité d'au moins 6 mois à compter du jour du dépôt de la demande.



Prescripteur

Le travailleur non salarié ou l'employeur formule une demande de Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap par le biais d'un [formulaire spécifique adressé à l'Agefiph](#) (en ligne, ou par voie postale en recommandé avec accusé de réception auprès de la Délégation Agefiph à laquelle est rattaché l'établissement employeur du salarié concerné ou du lieu d'exercice de l'activité pour un travailleur non salarié.).

Cette demande présente l'aménagement optimal mis en place et objective le montant des charges supportées par l'entreprise. Lorsque le montant des charges retenues par l'Agefiph atteint 20 % d'un SMIC annuel, une décision administrative de RLH peut être accordée.



A qui s'adresser

Agefiph



Période

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



Rémunération / Statut

La RLH ouvre des droits permettant l'attribution :

De l'Aide à l'Emploi des Travailleurs Handicapés (AETH) dont le montant annuel correspond à :

- 550 fois le smic horaire pour une décision à taux normal
- 1095 fois le smic horaire pour une décision à taux majoré

Inter-régimes

Régime
général

Régime
agricole

Fonction
publique

Bon à savoir



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

Pour un employeur ayant des droits ouverts : en cas de changement de poste de travail du salarié handicapé ou d'évolution du handicap, l'employeur ou le TNS devra déposer une demande de révision auprès de l'Agefiph.

Source :

• [Aide liée à la Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap \(RLH\) - Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion | travail-emploi.gouv.fr](#)

Site partenaire :

• [Agefiph BFC | agefiph.fr](#)

Procédure



Prestations d'Appuis Spécifiques (PAS)

Identifier les conséquences du handicap sur l'emploi et les moyens de compensation. Un expert spécialiste d'un type de handicap (visuel, auditif, moteur, mental, psychique et des troubles cognitifs) intervient.



Descriptif

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

L'offre se décline en 4 prestations, commune à tous les types de handicap (auditif, visuel, moteur, mental, psychique, troubles cognitifs) :

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



Bénéficiaires

Toute personne en situation de handicap, en emploi, en recherche d'emploi ou en formation professionnelle continue.



Prescripteurs

La prestation est mobilisée exclusivement sur prescription du conseiller à l'emploi Cap emploi, Pôle emploi ou Mission Locale ou des employeurs publics ou privés.



A qui s'adresser ?

Selon le handicap, les prestataires à mobiliser sont différents. Contacter l'Agefiph / FIPHP pour obtenir la liste des prestataires.



Liste des prestataires en Bourgogne Franche Comté

FIPHP



Financiers

L'Agefiph pour les entreprises privées et le FIPHP pour les employeurs publics éligibles.

Inter-régimes

Régime
général



Régime
agricole



Fonction
publique



Bon à savoir



Cette prestation d'un expert du handicap indique au conseiller à l'emploi le potentiel, le degré d'autonomie et les moyens à déployer pour la compensation du handicap du salarié handicapé.

Contact :

Agefiph BFC : 0 800 11 10 09

bourgogne-franche-comte@agefiph.asso.fr

Source :

- [Prestations d'appuis spécifiques | Agefiph.fr](#)

Site partenaire :

- [Agefiph BFC | agefiph.fr](#)
- [Le FIPHP BFC | handipacte-bfc.fr](#)

Procédure



Les Études Ergonomiques (EE)

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



Descriptif

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

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

Elle peut être mobilisée :

- pour une situation complexe, lorsqu'une simple Étude Ergonomique ne suffit pas à déterminer les besoins ni les modalités de réponse notamment en ce qui concerne la compensation du handicap.
- avec un avis du médecin du travail énonçant des restrictions d'aptitude au poste de travail qu'il s'agisse d'une insertion ou d'un maintien dans l'emploi.
- avec un accord explicite des parties prenantes : médecin du travail, salarié et employeur.



Bénéficiaires

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

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

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



Prescripteurs

Les Études Ergonomiques sont mobilisées sur prescription : du SPE ; d'un Centre de Gestion ou d'un employeur ayant conventionné avec le FIPHFP (pour la fonction publique territoriale) ; d'un SPST ; de l'Assurance Maladie (Carsat) ; de la MSA ; de la DR de l'Agefiph et du DTH du FIPHFP.



A qui s'adresser

Agefiph BFC : 0 800 11 10 09
bourgogne-franche-comte@agefiph.asso.fr



Période

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



Financeurs

Financée par l'Agefiph pour les entreprises privées et par le FIPHFP pour les employeurs publics éligibles.

Inter-régimes

Régime
général



Régime
agricole



Fonction
publique



Bon à savoir



L'EE est mobilisée en complémentarité des interventions de droit commun existantes notamment celle des SPST. Le recours à cette prestation doit être justifié par sa valeur ajoutée par rapport à la complexité de la situation. La mobilisation de l'étude repose sur l'accord du médecin du travail, du salarié et de l'employeur.

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

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

Les objectifs de ces études sont :

- de pointer ce qui dans l'exercice d'une tâche ou d'une mission peut être compliqué à réaliser pour le salarié et en lister le détail
- d'analyser l'environnement de travail, les conditions de production, les éventuels risques professionnels,
- de décrire ce qui pourrait être aménagé pour améliorer les conditions de travail, que ce soit des aménagements simples ou plus complexes.
- d'établir un montant prévisionnel de prise en charge.
- de rechercher des fournisseurs et devis des matériels préconisés.

Source :

- [Etude ergonomique | agefiph.fr](#)

Site partenaire :

- [Agefiph BFC | agefiph.fr](#)

Procédure

Réalisable pendant l'arrêt de travail



CEP - Conseil en Évolution Professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est une offre de services en information, en conseil et en accompagnement personnalisés de projets d'évolution professionnelle.



Descriptif

Le CEP offre au bénéficiaire un temps d'écoute, de recul et d'appui sur sa situation professionnelle, afin de permettre :

- L'expression de sa demande et la clarification de son besoin.
- L'accès à une information pertinente et personnalisée.
- L'élaboration d'une stratégie d'évolution visant la construction de son projet professionnel.
- L'évaluation de la faisabilité et pertinence de son projet au regard notamment de sa situation, de son environnement professionnel, des besoins des territoires, et des tendances socio-économiques.
- L'identification des compétences et qualifications.
- La formalisation d'une stratégie d'évolution.



Prescripteurs

Le CEP est sollicité à l'initiative de la personne soit en anticipation d'une mobilité professionnelle, soit en période de transition professionnelle, ou encore dans le cadre d'une création ou d'une reprise d'entreprise.



A qui s'adresser

La personne peut s'adresser, selon sa situation, à l'un des opérateurs CEP suivant :

- À Pôle emploi : demandeurs d'emploi.
- À l'Association pour l'emploi des cadres (Apec) : cadre.
- À la Mission locale : jeunes -26 ans.
- À Cap emploi : personnes en situation de handicap.
- À un opérateur choisi par France Compétences (depuis le 1er janvier 2020, uniquement pour les actifs occupés, hors agents publics) : salariés du privé non cadres et indépendants (commerçants, libéraux, exploitants agricoles, artisans, ...).

NB : En BFC, l'opérateur régional retenu sur le marché 2020-2023 : Réseau Eva Bourgogne Franche-Comté .

Le marché CEP salarié 2023-2027 sera notifié le 05-10-23 aux opérateurs et France compétences communiquera publiquement fin octobre.

Pour les agents de la fonction publique

Le service ressources humaines de l'Employeur public (réfèrent handicap, conseiller mobilité carrière ...)

Inter-régimes

Régime
général



Régime
agricole



Fonction
publique



Bon à savoir



Le CEP est gratuit, confidentiel² et accessible à chaque actif.

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 dont le contenu peut s'articuler avec celui du CEP.

Source :

- [Conseil en évolution professionnelle \(CEP\) | travail-emploi.gouv.fr](https://travail-emploi.gouv.fr)
- [Mon CEP | mon-cep.org](https://mon-cep.org)

Le marché CEP salarié 2023-2027 sera notifié le 05-10-23 aux opérateurs et France compétences communiquera publiquement fin octobre

- A partir du moteur de recherche, en sélectionnant le statut (salarié, DE, ...) et sa région, le site aiguille vers les coordonnées de l'opérateur CEP dont la personne relève

Le PTP - Projet de Transition Professionnelle

Le projet de transition professionnelle (PTP), ex-congé individuel de formation (CIF), permet au salarié de s'absenter de son poste pour être formé en vue de changer de métier ou de profession. Son ouverture se fait sous conditions et sur demande d'autorisation d'absence à l'employeur.



Descriptif

Le congé individuel de formation (CIF), supprimé depuis le 1er janvier 2019 a donné place au Projet de Transition Professionnelle (PTP). Celui-ci permet aux salariés désireux de changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes (inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles / Répertoire Spécifique, éligibles au Compte Personnel de Formation) en lien avec leur projet. Le salarié a la possibilité de bénéficier d'un droit à congé ainsi que d'un maintien de sa rémunération pendant l'action de formation, sous conditions.



Bénéficiaires

Titulaire d'un CDI ?

Exercice d'une activité salariée pendant 24 mois, discontinue ou non, dont les 12 derniers mois chez l'employeur actuel

Titulaire d'un CDD ?

Justifier de 24 mois d'activité professionnelle dans les 5 dernières années (tout type de contrat ou de statut) dont 4 mois en CDD au cours de la dernière année. Occupation d'un poste au moment du dépôt de la demande de financement auprès d'une Association Transition Pro. La formation doit commencer au maximum 6 mois après la fin du contrat.

Non titulaire de CDD ni de CDI ?

Salarié intérimaire sous contrat de travail temporaire :

En référence à la date supposée d'entrée en formation, justifier d'une ancienneté, sur les 18 derniers mois, de 1 600 heures travaillées dans la branche, dont 600 heures dans l'entreprise ou dans le groupe de travail temporaire dans lequel est déposée la demande du congé spécifique. La demande doit être adressée à Transition Pro soit pendant l'exécution du contrat de travail, soit au plus tard 4 mois après le terme de celui-ci. L'action de formation doit débuter au plus tard 6 mois après le terme du dernier contrat.

Intermittent du spectacle :

En référence à la date supposée d'entrée en formation, justifier de 220 jours ou cachets sur les 2 à 5 dernières années. Des conditions spécifiques s'ajoutent pour les techniciens et artistes du spectacle. La demande doit être adressée à Transition Pro soit pendant l'exécution du contrat de travail, soit au plus tard 4 mois après le terme de celui-ci. L'action de formation doit débuter au plus tard 6 mois après le terme du dernier contrat.

Rq. III Il n'y a pas d'ancienneté minimale pour les travailleurs bénéficiaire de l'obligation d'emploi, les travailleurs ayant connu une absence au travail (dans les 24 mois précédant la demande) résultant d'une maladie professionnelle ou suite à une absence d'au moins 6 mois résultant d'un accident du travail, d'une maladie un accident non professionnel. Il en est de même pour le salarié licencié pour inaptitude ou pour motif économique et qui n'a pas suivi une action de formation entre le moment de son licenciement et celui de son réemploi.



A qui s'adresser

Le salarié formule une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception.

- Interruption continue de travail >6 mois : faire la demande au plus tard 120J avant le début de l'action de formation.
- Interruption < 6 mois ou en temps partiel : faire la demande au plus tard 60J avant le début de l'action de formation.

L'employeur doit répondre au salarié dans les 30J suivant la réception de la demande de congé.

Source :

- [Projet de transition professionnelle - CPF de transition pro |travail-emploi.gouv.fr](#)
- [Projet de transition professionnelle \(PTP\) |travail-emploi.gouv.fr](#)

En l'absence de réponse de l'employeur dans le délais imparti, l'autorisation de congé est acquise de plein droit.

Le salarié dépose une demande de prise en charge de son projet de transition professionnelle à l'Association Transitions Pro (ATpro) agréée sur son lieu résidentiel principal ou son lieu de travail, pendant l'exécution de son contrat de travail.



Financeurs

Depuis le 1er janvier 2020, les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) – appelées associations Transitions Pro (ATpro) – prennent en charge financièrement les projets de transition professionnelle des salariés (coûts pédagogiques et salaires). Les modalités de versement varient selon la taille de l'entreprise (plus ou moins de 50 salariés).



Rémunération / statut

Le temps passé en PTP est assimilé à du temps de travail. Les congés payés et les primes (seuls les éléments variables ayant un caractère permanent inhérent à l'emploi et un caractère obligatoire par l'employeur sont maintenus) sont dus en totalité. Lorsque le PTP est réalisé sur le temps de travail, le salarié perçoit une rémunération égale à un pourcentage de son salaire moyen de référence. Pendant le projet de transition professionnelle, le salarié est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle : sa protection sociale est maintenue. Le salarié est couvert contre le risque d'accident du travail. Durant cette période, le contrat de travail est suspendu mais non rompu.

La présence du salarié en formation doit être justifiée. À l'issue de la formation, le salarié reprend son poste de travail ou un poste équivalent. L'employeur n'a pas d'obligation à proposer un autre emploi prenant en compte la qualification acquise pendant la formation.

Inter-régimes

Régime général



Régime agricole



Fonction publique



Bon à savoir



L'employeur peut refuser une demande de congé dans le cadre d'un projet de transition professionnelle si le salarié ne respecte pas les conditions d'ancienneté de demande d'absence ou le formalisme de cette demande.

Un salarié ayant bénéficié d'un PTP doit attendre un certain délai, dit délai de franchise, avant de pouvoir bénéficier d'un autre PTP. Ce délai ne peut pas être inférieur à 6 mois et supérieur à 6 ans.

L'Agefiph délègue une enveloppe financière à Transitions Pro BFC pour amplifier le dispositif et cofinancer les PTP des salariés reconnus TH (ou en voie de le devenir) en vue d'une reconversion professionnelle en raison d'un état de santé incompatible avec le poste de travail (situation de maintien sur justificatif du médecin du travail) et financer les coûts pédagogiques au-delà des plafonds sans reste à charge pour tous les BOETH.

Site partenaire :

- [Transition Pro BFC | transitionpro-bfc.fr](#)

CPF - Compte Personnel de Formation

Le Compte Personnel de Formation, présenté dans cette fiche, est un des éléments constitutifs du compte personnel d'activité. Le CPF permet à toute personne, salarié ou demandeur d'emploi, de suivre, à son initiative, une action de formation.



Descriptif

Le Compte personnel de formation (CPF) permet à toute personne active, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle.



Bénéficiaires

Personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.



A qui s'adresser

MonCompteFormation.gouv.fr

Pour les agents de la fonction publique

Service ressources humaines de l'Employeur public



Période

Le Compte personnel de formation (CPF) est attaché à la personne et non pas au contrat de travail ou au statut : la personne peut acquérir des droits, sans limite de temps, le plafond étant fixé à 5 000 €. Le crédit en euros inscrit sur le compte demeure intégralement acquis pour la personne en cas de changement de statut, de situation professionnelle ou de perte d'emploi, quel que soit le motif de rupture du contrat de travail.



Financeurs

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

Inter-régimes

Régime
général



Régime
agricole



Fonction
publique



Bon à savoir



Les frais de mobilité et annexes (exemples : transport et repas) sont exclus de la prise en charge CPF.

Si le CPF ne couvre pas le prix total des frais de la formation, d'autres acteurs peuvent compléter ce financement.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération.

Source :

• [Compte personnel de formation \(CPF\) |travail-emploi.gouv.fr](http://Compte-personnel-de-formation-(CPF)-|travail-emploi.gouv.fr)

Stage de rééducation professionnelle

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



Descriptif

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

Leur objectif est de :

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



Bénéficiaires

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

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



Prescripteur

Une décision d'orientation de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) est nécessaire pour accéder à ce stage.



A qui s'adresser

MDPH



Période

Formation qualifiante de longue durée (10 à 30 mois)



Rémunération / statut

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

Dans certaines limites, la rémunération peut être cumulée avec :

- L'allocation aux adultes handicapés,
- L'allocation compensatrice,
- Les pensions et rentes versées par la Sécurité sociale. La situation de chaque stagiaire est étudiée à leur entrée en CRP pour leur garantir une rémunération durant toute la durée de son stage

Inter-régimes

Régime
général



Régime
agricole



Fonction
publique



Bon à savoir



Il est difficile à mettre en œuvre durant l'arrêt de travail en raison de la durée de l'action de formation (10 à 30 mois), la durée de la formation devant être compatible avec la durée prévisionnelle de l'arrêt. Les formations proposées préparent aux métiers des secteurs de l'agriculture, de l'industrie et du commerce.

Source :

- [Le stage de réadaptation professionnelle |travail-emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr)
- [Etablissement et Service de Réadaptation Professionnelle \(ESRP\) | monparcourshandicap.gouv.fr](http://etablissement-et-service-de-readaptation-professionnelle(esrp).monparcourshandicap.gouv.fr)

Site partenaire :

- [Maison départementale des personnes handicapées \(MDPH\) - BFC | lannuaire.service-public.fr](http://maison-departementale-des-personnes-handicapées(mdp-h)-bfc-lannuaire.service-public.fr)

Procédure



Inclu'Pro Formation

Inclu'Pro Formation est une offre de formation pré-qualifiante permettant à toute personne en situation de handicap de valider et déployer son projet professionnel, développer des compétences, se maintenir en emploi.



Descriptif

L'objectif de cette formation qualifiante est d'aider la personne en situation de handicap à préparer son parcours :

- pour accéder à l'emploi.
- pour intégrer une formation qualifiante ou certifiante.
- pour garder son emploi.

Afin de répondre au mieux à l'objectif professionnel de la personne, Inclu'Pro Formation comprend différents parcours pédagogiques qui s'articulent selon les actions suivantes :

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

D'autres modules peuvent être proposées selon les prestataires en région.

Le parcours pédagogique est individualisé et personnalisé en fonction de chaque personne, et s'appuie sur une pédagogie différenciée et diversifiée.

Il comprend des temps de formation en centre et des périodes d'immersion en entreprise, permettant ainsi de valider le projet professionnel travaillé en amont.



Bénéficiaires

- Être reconnu travailleur handicapé ou en voie de l'être en situation de handicap,
- Être engagé dans un parcours d'accès à l'emploi, de maintien dans l'emploi ou de transition professionnelle.
- Être demandeur d'emploi, salarié du secteur privé ou public, travailleur indépendant, exploitant agricole.



Prescripteur

Le référent parcours de la personne met en relation avec l'organisme de formation « prestataire », habilités par l'Agefiph, qui réalise les parcours Inclu'pro Formation dans son département.

La personne peut également contacter directement l'organisme de formation.

Département : Côte d'or, Nièvre, Saône et Loire, Yonne

Mandataire : Re travailler EGP

Co-traitants : FRATE, Fondation INFA, Actions Industrie

Contact : includpro@retravailler.org

Département : Doubs, Jura, Haute-Saône, Territoire de Belfort

Mandataire : Online Formapro

Co-traitants : CIBC

Contact : includpro@onlineformapro.com



A qui s'adresser

Agefiph



Période

Le parcours de formation est d'une durée de 300 heures maximum. La formation peut être réalisée en tout ou en partie à distance sur le temps de travail ou hors temps de travail.



Financiers

Agefiph



Rémunération / statut

Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi et bénéficiaires de l'Aide au Retour à l'Emploi (ARE) pourront prétendre à l'Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi Formation (AREF) s'ils en remplissent les conditions d'attribution.

Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi et bénéficiaires de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS) pourront prétendre à l'**ASS-Formation** s'ils en remplissent les conditions d'attribution.

Dans ces deux cas, ils auront le statut de **stagiaire de la formation professionnelle rémunérée**.

Les demandeurs d'emploi inscrits ou non à Pôle Emploi, sans indemnisation Pôle emploi auront le statut de **stagiaire de la formation professionnelle non rémunérée**.

Toutefois, au parcours de formation Inclu'Pro, sont associées des aides permettant de :

- Favoriser l'entrée et sécuriser le parcours de formation.
 - Aide soutien à la formation : montant variable de 315 à 630€, en fonction du statut du bénéficiaire et de la durée de la formation.
 - Protection sociale.
- Prendre en compte les freins périphériques selon les besoins identifiés.
 - Aide au parcours vers l'emploi des PH : plafond de 530 €.
- Compenser le handicap en situation de formation.
 - Aides et prestations de l'offre de services de l'Agefiph.

Inter-régimes

Régime général



Régime agricole



Fonction publique



Bon à savoir



Ce dispositif est mobilisable pour les salariés en arrêt de travail, après obtention de l'accord de l'Instance Locale de Coordination PDP de l'Assurance Maladie.

Les périodes d'immersion en entreprise peuvent être réalisées dans le cadre de l'essai encadré.

Source :

- [IncluPro Formation | agefiph.fr](http://IncluProFormation|agefiph.fr)
- [Aide soutien formation IncluPro Formation | agefiph.fr](http://AidesoutienformationIncluProFormation|agefiph.fr)

Site partenaire :

- [Agefiph BFC | agefiph.fr](http://AgefiphBFC|agefiph.fr)

Webographie

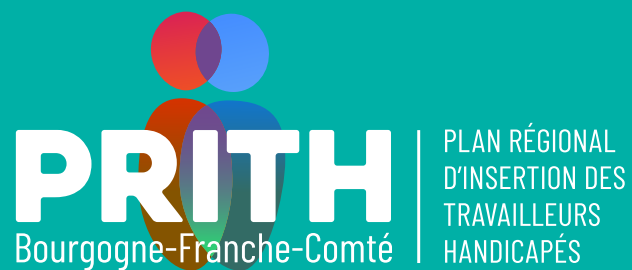
Pages	Ressources	Lien
7	Centre de ressources fiphfp.fr	https://www.fiphfp.fr/employeurs/ressources-employeurs/centre-de-ressources
	Rendez-vous de liaison : comment le service de santé au travail doit-il y être «associé» ? editions-legislatives.fr	https://www.editions-legislatives.fr/actualite/rendez-vous-de-liaison-comment-le-service-de-sante-au-travail-doit-il-y-etre-associe/
8	Retour à l'emploi d'un salarié : La visite de pré-reprise après arrêt de travail ameli.fr	https://www.ameli.fr/rhone/entreprise/vos-salaries/retour-emploi/visite-pre-reprise
10	La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) MonParcours Handicap	https://www.monparcours handicap.gouv.fr/aides/la-reconnaissance-de-la-qualite-de-travailleur-handicape-rqth
	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) travail-emploi.gouv.fr	https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/emploi-et-handicap/rqth
14	Carsat BFC carsat-bfc.fr	https://www.carsat-bfc.fr/
14 - 22	EIME espace internet maintien en emploi	https://eime.carsat-bfc.com/
14 - 17 - 22	L'Instruction du 26 avril 2022 travail-emploi.gouv.fr	https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/instruction_du_26_avril_2022.pdf
	Instruction du 26 avril 2022 - Annexe / Dispositifs de maintien en emploi travail-emploi.gouv.fr	https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/annexe_instruction_du_26_avril_2022.pdf
16- 26 - 31	MSA de Franche-Comté franchecompte.msa.fr	https://franchecomte.msa.fr/lfp
16- 26 - 31	MSA de Bourgogne bourgogne.msa.fr	https://bourgogne.msa.fr/lfp
17	Socle de service des SPSTi presance.fr	https://mega.nz/folder/eg4hTCZD#3clTIRtA1oiK-E-00Vv7sg/folder/egxBDRAD
19	Comète cometefrance.com	http://www.cometefrance.com/
20	Emploi accompagné travail-emploi.gouv.fr	https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/emploi-et-handicap/emploi-accompagne
	Emploi accompagné emploi-accompagne.fr	https://emploi-accompagne.fr/
22 - 26	Questions-réponses sur les mesures relatives à la prévention de la désinsertion professionnelle issues de la loi du 2 août 2021 travail-emploi.gouv.fr	https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/questions-reponses-sur-les-mesures-relatives-a-la-prevention-de-la-desinsertion/
22	Périodes de mise en situation en milieu professionnel - PMSMP travail-emploi.gouv.fr	https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-des-demandeurs-d-emploi/article/periodes-de-mise-en-situation-en-milieu-professionnel-pmsmp
26	Convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE) travail-emploi.gouv.fr	https://travail-emploi.gouv.fr/mot/convention-de-reeducation-professionnelle-en-entreprise-crpe
	Convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE) travail-emploi.gouv.fr	https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/prevention-maintien-emploi/salarie-travailleur-independent-ou-agent-public/etre-en-arret-de-travail/article/la-convention-de-reeducation-professionnelle-en-entreprise
27	Bilan de Compétences travail-emploi.gouv.fr	https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/bilan-competences
29	Liste des centres de pré-orientation fagerf	https://www.fagerh.fr/
	Handicap : établissement et service de pré-orientation (ESPO) service-public.fr	https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F211

Pages	Ressources	Lien
31	Reprise de travail à temps partiel pour motif thérapeutique ou reprise d'un travail aménagé travail-emploi.gouv.fr	https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/prevention-maintien-emploi/salarie-travailleur-independant-ou-agent-public/adapter-son-poste-de-travail/article/reprise-de-travail-a-temps-partiel-pour-motif-therapeutique-ou-reprise-d-un
31 - 33	Caisse primaire d'Assurance Maladie (CPAM) Bourgogne-Franche-Comté - Annuaire service-public.fr	https://lannuaire.service-public.fr/navigation/bourgogne-franche-comte/cpam
33	Pension d'invalidité de la Sécurité sociale travail-emploi.gouv.fr	https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F672
35	Formulaire spécifique adressé à l'Agefiph (Demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap)	https://www.agefiph.fr/articles/article/demande-de-reconnaissance-de-la-lourdeur-du-handicap-formulaires
	Aide liée à la Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH) - Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion travail-emploi.gouv.fr	https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/prevention-maintien-emploi/salarie-travailleur-independant-ou-agent-public/rqth-ou-situation-de-handicap/article/la-reconnaissance-de-la-lourdeur-du-handicap-rlh
35 - 37 - 39 - 46	Agefiph BFC agefiph.fr	https://www.agefiph.fr/bourgogne-franche-comte
37	Le FIPHP BFC handipacte-bfc.fr	https://www.handipacte-bfc.fr/
	Prestations d'appuis spécifiques Agefiph.fr	https://www.agefiph.fr/aides-handicap/prestations-dappuis-specifiques
39	Etude ergonomique Agefiph.fr	https://www.agefiph.fr/aides-handicap/etude-ergonomique
41	Conseil en évolution professionnelle (CEP) travail-emploi.gouv.fr	https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/CEP
	Mon CEP mon-cep.org	http://www.mon-cep.org
42	Projet de transition professionnelle - CPF de transition pro travail-emploi.gouv.fr	https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-des-salaries/article/projet-de-transition-professionnelle
	Projet de transition professionnelle (PTP) travail-emploi.gouv.fr	https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14018
	Transition Pro BFC transitionpro-bfc.fr	https://www.transitionspro-bfc.fr/
43	MonCompteFormation.gouv.fr	https://www.moncompteformation.gouv.fr
	Compte personnel de formation (CPF) travail-emploi.gouv.fr	https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/compte-personnel-formation
44	Le stage de réadaptation professionnelle travail-emploi.gouv.fr	https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-des-personnes-en-situation-de-handicap/article/le-stage-de-readaptation-professionnelle
	Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) - BFC lannuaire.service-public.fr	https://lannuaire.service-public.fr/navigation/bourgogne-franche-comte/maison_handicapees
46	IncluPro Formation agefiph.fr	https://www.agefiph.fr/aides-handicap/inclupro-formation
	Aide soutien formation IncluPro Formation agefiph.fr	https://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-soutien-la-formation-dans-le-cadre-dinclupro-formation#quel-montant

Sigles

Sigle	Définition
AAH	Allocation Adulte Handicapé
AETH	Aide à l'Emploi des Travailleurs Handicapés
AM	Arret Maladie
ARE	Aide au Retour à l'Emploi
AREF	Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi Formation
ASS	Allocation de Solidarité Spécifique
AT	Accident du Travail
BC	Bilan de Compétences
BOETH	Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi de Travailleur Handicapé
CAF	Caisse d'Allocations Familiales
	Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail
CCAS	Centre Communal d'Action Sociale
CDAPH	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
CEP	Conseil en évolution professionnelle
CGSS	Caisse Générale de Sécurité Sociale
CIF	Congé Individuel de Formation
CPAM	Caisse Primaire d'Assurance Maladie
CPF	Compte Personnel de Formation
CPIR	Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales
CRPE	Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise
EA	Entreprise Adaptée
EE	Études Ergonomiques
ESAT	Etablissements ou Services d'Aide par le Travail

Sigle	Définition
ESPO	Etablissement et Service de Pré-Orientation
ESPR	Etablissements et Services de Réadaptation Professionnelle
FIPHFP	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
IJ	Indemnités Journalières
ILCo	Instance Locale de Coordination
IPP	Incapacité Partiel Permanent
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
MSA	Mutualité Sociale Agricole
OCAPIF	Organismes Paritaire Agréés au titre du Congé Individuel à la Formation
OPS	Organismes de Placement Spécialisés
PAS	Prestations d'Appuis Spécifiques
PDP	Prévention de la Désinsertion Professionnelle
PMSMP	Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel
PTP	Projet de transition professionnelle
RLH	Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
SIAE	Structures d'Insertion par l'Activité Economique
SPST	Services de Prévention et de Santé au Travail
TNS	Travailleur Non Salaré
TPT	Temps Partiel Thérapeutique
UEROS	Unité d'Évaluation, de Réentraînement et d'Orientation Sociale



Annuaire des acteurs en Bourgogne-Franche-Comté :
www.prith-bfc.fr/annuaire