

La boîte à outils du maintien en emploi

Novembre 2024



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



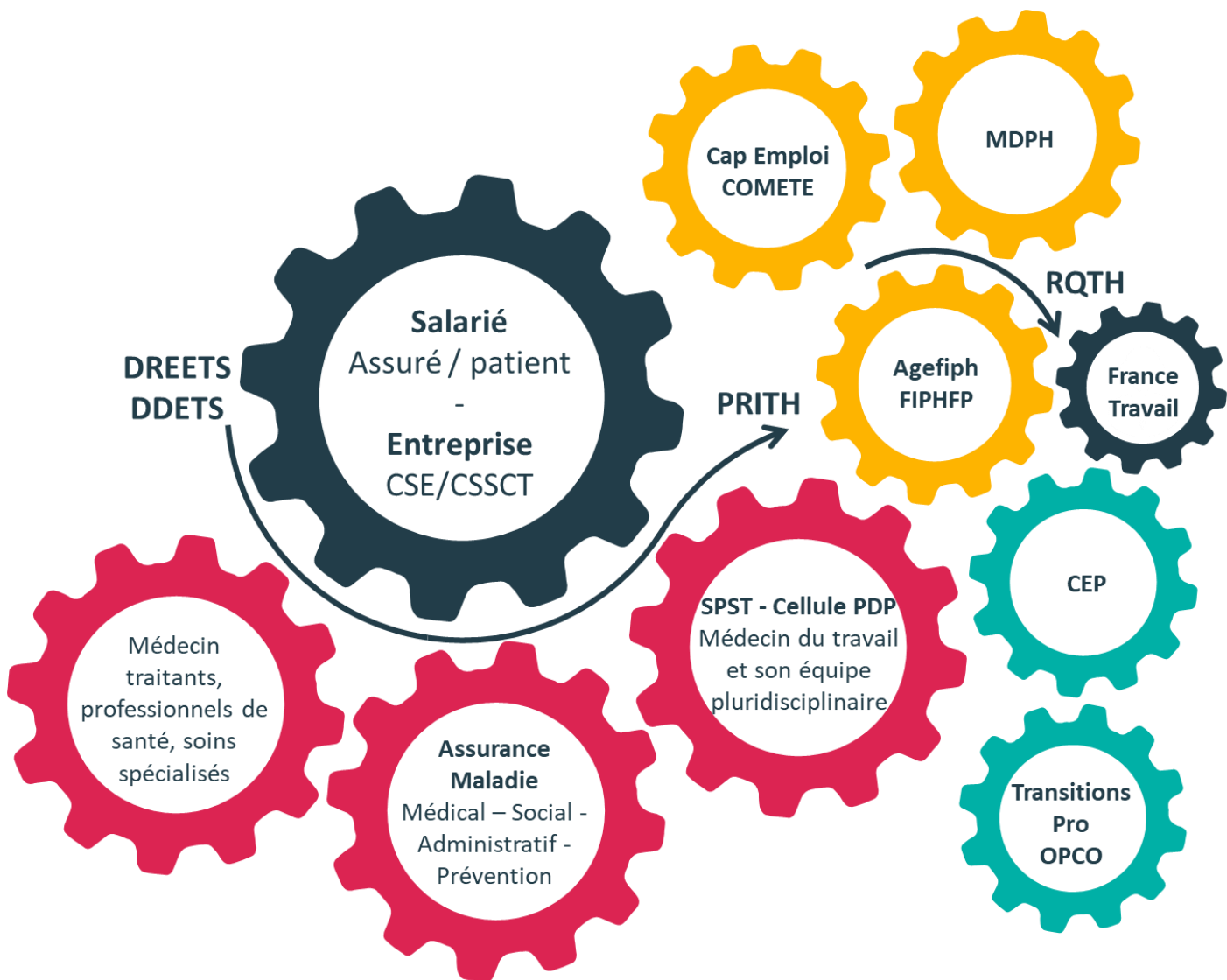
Selon la Haute Autorité de Santé, "le champ du maintien en emploi est circonscrit aux situations individuelles des travailleurs qui présentent un risque de désinsertion professionnelle à un moment donné, dès lors qu'une ou des difficultés de santé ont été constatées et placent ces travailleurs en situation de handicap, au sens large. Les actions de maintien en emploi qui font l'objet de ces recommandations peuvent être assimilées à une logique de prévention secondaire ou tertiaire centrée sur les situations individuelles de ces travailleurs, en complément des actions de prévention primaire menées par ailleurs. Alors que le maintien dans l'emploi recouvre le maintien sur le poste initial grâce à des aménagements, ou à un reclassement dans l'entreprise, le maintien en emploi retenu ici élargit le champ au reclassement dans une autre entreprise, voire à la réorientation professionnelle avec une logique de sécurisation du parcours professionnel"

Cette Boîte à Outils du Maintien En Emploi, réalisée en collaboration avec les partenaires du PRITH et du PRST4 Bourgogne Franche Comté, a pour objectif de fournir des informations claires sur les moyens mobilisables pour maintenir dans l'emploi ou en emploi les salariés, agents, travailleurs indépendants confrontés à des difficultés à occuper leur poste de travail dans des conditions compatibles avec leur état de santé et de poursuivre leur carrière professionnelle

Sommaire

1. Les acteurs du maintien en emploi	4
2. Services d'appuis	5
2.1. Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST)	5
2.2. Mutualité Sociale Agricole	6
2.3. Service Social et Instance Locale de Coordination de l'Assurance Maladie	7
2.4. Cap Emploi	8
2.5. COMÈTE France	9
2.6. Emploi accompagné	9
2.7. Maison Départementale des Personnes Handicapées	10
2.8. CEP (Conseil en Évolution Professionnelle)	10
3. Préparation à la reprise du travail	11
3.1. Visite à la demande auprès du médecin du travail	11
3.2. Visite de pré-reprise	11
3.3. Visite de reprise	11
3.4. Rendez-vous de liaison	12
3.5. Temps Partiel Thérapeutique	12
3.6. Essai encadré	13
4. Outils de maintien en emploi	14
4.1. Visite de mi-carrière	14
4.2. Bilan de compétences	14
4.3. Actions de formation professionnelle	15
4.4. CPF (Compte Personnel de Formation)	15
4.5. Projet de Transition Professionnelle (PTP)	15
4.6. Stage de pré-orientation	16
4.7. Stage de réadaptation professionnelle	16
4.8. Inclu'Pro Formation	16
4.9. Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise (CRPE)	17
4.10. Projet Usure Reconversion (PUR)	17
4.11. Démission-reconversion	18
4.12. Fonds d'Investissement dans la Prévention de l'Usure Professionnelle (FIPU)	18
5. Aides mobilisables	19
5.1. Services et aides à la compensation du handicap de l'Agefiph et du FIPHFP	19
5.2. Aides financières de la direction des risques professionnels Carsat	23

1. Les acteurs du maintien en emploi



-  Santé
-  Handicap
-  Reconversion et formation
-  Emploi

2. Services d'appuis

2.1. Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST)

Le médecin du travail, interlocuteur privilégié de l'entreprise, a pour mission « d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail ». Le médecin du travail et son équipe pluridisciplinaire (collaborateur, médecin, infirmier en santé au travail, intervenant en prévention des risques professionnels sécurité, psychologue), de par leurs actions ont connaissance du milieu professionnel et de l'état de santé des travailleurs et des travailleuses.

Le médecin du travail peut constater au cours d'une visite (périodique, pré-reprise, à la reprise, à la demande, de mi-carrière) des difficultés à tenir le poste de travail. Dans ce cas, il peut proposer des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation, de transformation ou un changement de poste de travail. Si besoin, il peut déclarer le salarié inapte au poste de travail. Cet avis étant éclairé par des indications relatives au reclassement du salarié.

La loi du 2 août 2021 prévoit la création de cellules de prévention de la désinsertion professionnelle en SPST (instruction du 26 avril 2022 et art. L4622-8-1 du Code du travail), qui a pour missions :

- Accompagnement individuel de salarié ;
- Accompagnement collectif en entreprise (action d'information, sensibilisations, ...).

La cellule PDP travaille en partenariat avec les acteurs du maintien en emploi de l'Assurance Maladie, de Cap Emploi, de l'Agefiph, du FIPHFP,

AIST 21

03 80 77 85 30

www.aist21.com

AST 25 : Besançon, Maiche et Morteau

03 81 47 93 93

www.ast25-sante-travail.fr

OPSAT : Pays de Montbéliard et Pontarlier ; Jura ; Haute Saône ; Territoire de Belfort

03 60 82 00 00

www.opsat.fr

MTN PRÉVENTION : Nièvre

03 86 71 85 85

www.mtn-prevention.fr

MT 71

03 85 97 29 00

www.mt71.fr

AIST 89 : Auxerre

03 86 72 07 55

www.aist89.fr

PROVAE Yonne : Sens

03 86 65 19 10

www.provae.fr

SPST BTP Bourgogne-Franche-Comté (salariés du BTP)

03 81 41 98 50

www.SPST-btp-bourgogne-franche-comte.fr

2.2. Mutualité Sociale Agricole

Dans le cadre du maintien en emploi, la **Mutualité Sociale Agricole (MSA)** a pour missions :

- D'assurer le service des prestations de l'assurance maladie et des accidents du 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,
- De maintenir le versement des indemnités journalières pendant une action d'orientation, de formation,
- De participer 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, des partenaires professionnels du handicap (Cap emploi, MDPH)

MSA Bourgogne

Côte d'Or et Yonne

03 80 63 23 13

www.bourgogne.msa.fr/lfp/web/msa-de-bourgogne

Nièvre et Saône-et-Loire

03 85 39 51 92

MSA Franche-Comté

03 81 65 60 54

www.franchecomte.msa.fr/lfp/sante-securite-au-travail

2.3. Service Social et Instance Locale de Coordination de l'Assurance Maladie

Le Service Social de la Carsat Bourgogne-Franche-Comté est spécialisé en santé. Déployé sur tout le territoire, il accompagne, en toute confidentialité, les assurés du régime général, salariés et travailleurs indépendants, à travers deux axes : la prévention de la désinsertion professionnelle et la sécurisation des parcours en santé.

Le public concerné : Le service social accompagne en Prévention de la désinsertion professionnelle les salariés en arrêt de travail pour maladie, accident du travail ou maladie professionnelle avec un contrat de travail et les travailleurs indépendants en activité ou en arrêt dont la santé menace la poursuite de l'activité.

Objectifs : Accompagner précocement les assurés grâce aux orientations des partenaires internes et externes pour remobiliser la personne dans un projet professionnel en adéquation avec sa santé et ses potentiels.

Pour favoriser le maintien en emploi des assurés, l'assistant de service social l'accompagne dans ses démarches et lui permet d'accéder à des mesures de remobilisation comme l'essai encadré ou la Convention de rééducation professionnelle en entreprise.

L'accompagnement peut être individuel et/ou collectif. Il dure en moyenne 9 mois avec 7 entretiens. L'assistant de service social oriente l'assuré, lui explique les différentes possibilités qui s'offrent à lui, l'aide à faire le deuil de son ancien métier si nécessaire et fait le lien entre les partenaires en favorisant toujours son pouvoir d'agir. Le Service social propose aussi des actions collectives ciblées sur la découverte des potentiels ou sur le burn out par exemple.

Les Instances Locales de Coordination (ILCo PDP) sont au nombre de 8 en Bourgogne-Franche-Comté. Composées du Service social, du référent PDP de la Cpm, du service médical, elles étudient les demandes de remobilisation des assurés soumises à accord telles que l'Essai encadré, le bilan de compétences, la Convention de rééducation en entreprise, etc. Une fois la décision prise, l'assuré est notifié par la Cpm. Dans un objectif de sécurisation des parcours en PDP, les ILCo se coordonnent avec les cellules PDP des Services de prévention et de santé au travail.

Service Social de l'Assurance Maladie :

36 46 puis dites « service social »

<https://eime.carsat-bfc.com/vos-contacts/>

Pour aller plus loin :

[Bilan PDP 2022](#)



Espace d'information maintien en emploi : <https://eime.carsat-bfc.com/>

2.4. Cap Emploi

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 accompagne les salariés, agents des fonctions publiques, 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 Travailleurs Handicapés, 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 de Cap emploi, qu'ils relèvent du secteur privé ou du secteur public.

Les conseillers Cap emploi apportent aides et conseils à toutes les étapes de la démarche de maintien en l'emploi, en fonction des besoins rencontrés :

- **Appui et accompagnement au maintien dans l'emploi :**

Lorsqu'un problème de santé met en péril la pérennité du poste de travail d'un salarié en raison d'un problème de santé, Cap emploi intervient en collaboration étroite avec le médecin du travail de l'entreprise pour :

- Informer et conseiller sur le cadre juridique et la démarche de maintien dans l'emploi,
- Analyser la situation et identifier des solutions de maintien durable au poste de travail ou à un autre poste dans l'entreprise,
- Aider à la mise en œuvre d'une solution de maintien dans l'emploi, en sollicitant si besoin partenaires et prestataires (Assurance Maladie, ergonomes, prestataires spécialisés, organismes de formation, fournisseurs de matériel, Mdph, ...),
- Mobiliser les aides et prestations disponibles en compensation du handicap,
- Assurer un suivi conventionnel de la solution mise en œuvre.

- **Appui et accompagnement au maintien en emploi et évolution professionnelle :**

Expertise dans l'accompagnement et la construction de parcours pour des publics qui nécessitent un accompagnement spécialisé et renforcé compte tenu de leur handicap :

- Accompagner le salarié dans un projet de reconversion professionnelle, en l'absence de solution de maintien dans l'entreprise,
- Accompagner des projets d'évolution professionnelle nécessitant une compensation du handicap,
- Accompagner les personnes contraintes à une transition professionnelle, afin de définir et mettre en œuvre un nouveau projet professionnel compatible avec le handicap.

Cap emploi est piloté par l'État, l'Agefiph et le FIPHFP et financé par l'Agefiph et le FIPHFP.

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

contact@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

2.5. COMÈTE France

Les équipes COMÈTE France assurent une prise en charge précoce de l'avenir professionnel des personnes hospitalisées en établissements de Soins Médicaux et de Réadaptation.

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.

Unités d'insertion socio-professionnelles COMÈTE<https://www.cometefrance.com>**CMPR Bretegnier à Héricourt**

03 84 46 56 94

<https://www.fondation-arcenciel.fr/etablissement/cmpr-bretegnier>**CRF Divio à Dijon**

03 80 42 45 45

<https://www.fondationcos.org/centre-de-reeducation-fonctionnelle-crf-cos-divio>
crfdivio@fondationcos.org

2.6. Emploi accompagné

L'emploi accompagné est un dispositif d'appui pour les personnes en situation de handicap destiné à leur permettre d'obtenir et de garder un emploi sur le marché du travail. Sa mise en œuvre comprend un accompagnement professionnel et médico-social adapté du salarié ainsi qu'un appui à l'employeur.

Il s'adresse exclusivement aux personnes orientées par la MDPH, France Travail, Cap emploi ou la Mission Locale.

L'accompagnement est personnalisé, à long terme, avec une durée indéterminée, son intensité varie en fonction des besoins exprimés de la personne ou de l'employeur.

Annuaire de l'emploi accompagné<https://cdr.emploi-accompagne.fr/annuaire>

2.7. Maison Départementale des Personnes Handicapées

La **Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)** est une structure qui accompagne les personnes handicapées dans leur projet de vie. Ce guichet unique permet d'être conseillé, informé, accueilli, et orienté. Elle est ouverte à toutes les personnes handicapées, à leur famille, aux professionnels et aux associations. La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (**RQTH**) est attribuée par la Commission des Droits de et l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) de la **MDPH**. Elle permet l'intervention de différents services spécifiques du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Retrouvez la MDPH de votre département sur

<https://mdphenligne.cnsa.fr/>

MDPH de la Côte d'Or

03 80 63 31 60

mdph.teleservice@cotedor.fr

MDPH du Doubs

03 81 25 90 00

<https://mdph.doubs.fr/contact@mdph.doubs.fr>

MDPH du Jura

03 84 87 40 44

<https://www.mdp39.fr/mdp39@jura.fr>

MDPH de la Haute-Saône

03 84 96 12 80

<https://www.mdp70.fr/mdph@haute-saone.fr>

MDPH de la Nièvre

03 86 71 05 50

mdph@nievre.fr

MDPH du Territoire de Belfort

03 70 04 89 89

contact@mdp90.fr

MDPH de la Saône-et-Loire

03 85 21 51 30

mdph@saoneetloire71.fr

MDPH de l'Yonne

03 86 72 89 72

<http://www.mdp89.fr>
mdphy@yonne.fr

2.8. CEP (Conseil en Évolution Professionnelle)

Le **Conseil en Évolution Professionnelle** est une mission de service public qui permet à chacun de faire le point sur sa situation professionnelle, grâce à un conseiller. Ce dernier évalue ses besoins, lui présente les ressources du territoire mises à sa disposition, l'oriente selon ses aspirations et ses recherches d'opportunités (réorientation professionnelle, reprise ou création d'entreprise, formation, etc.). Cinq opérateurs sont désignés par la loi pour délivrer le CEP : Cap Emploi, France Travail, les missions locales, l'APEC et les opérateurs régionaux retenus par France compétences réunis, depuis le 1^{er} janvier 2024, sous l'identité « Avenir Actifs ».

Mon CEP par Avenir Actifs en Bourgogne Franche-Comté est l'opérateur régional dédié à l'accompagnement des actifs en emploi.

Mon CEP par Avenir Actifs en Bourgogne-Franche-Comté

www.mon-cep.org

09 72 01 02 03

3. Préparation à la reprise du travail

3.1. Visite à la demande auprès du médecin du travail

En dehors des visites médicales prévues par la loi, ou organisées à la demande du SPST ou de l'employeur, tout salarié peut, lorsqu'il éprouve des difficultés à tenir son poste de travail, **solliciter une visite médicale** dans l'objectif d'engager une démarche de maintien dans l'emploi. L'avis rendu à la fin de la visite n'est pas obligatoire et est laissé à l'appréciation du médecin du travail et du salarié.

3.2. Visite de pré-reprise

Pour favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt maladie de plus d'un mois, une **visite de pré-reprise** peut être organisée en SPST. Cette visite permet de préparer le mieux possible le retour au travail (propositions d'aménagements de poste de travail, essai encadré, CRPE, formation...), de repérer les difficultés possibles lors de la reprise d'emploi et d'anticiper les solutions à mettre en œuvre.

[En savoir plus sur la visite de pré-reprise et la visite de reprise](#)

3.3. Visite de reprise

La visite de reprise s'impose après un arrêt de 60 jours pour maladie ordinaire ou 30 jours pour accident du travail, et, quel que soit le nombre de jours d'arrêt pour les maladies professionnelles. Elle doit être programmée dans les 8 jours suivant la reprise du travail.

La visite de reprise permet de vérifier si le poste de travail est compatible avec l'état de santé du travailleur.

[FAQ de la DGT](#)

3.4. Rendez-vous de liaison

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 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 Interprofessionnel (SPST) est prévenu par l'employeur huit jours avant la tenue du rendez-vous de liaison.

FAQ de la DGT

3.5. Temps Partiel Thérapeutique

Le temps partiel thérapeutique (TPT) permet à une personne, en arrêt pour maladie, accident du travail ou maladie professionnelle, de reprendre son activité professionnelle de façon progressive. Le médecin traitant peut prescrire un temps partiel thérapeutique dès l'apparition du problème de santé, il n'est pas nécessairement précédé d'un arrêt de travail à temps complet. La visite de reprise ou de pré-reprise avec le médecin du travail permet d'organiser ce temps partiel, compte tenu des problèmes de santé.

En savoir plus sur la reprise de travail à temps partiel pour motif thérapeutique ou reprise d'un travail aménagé

3.6. Essai encadré

Il s'agit d'un dispositif favorisant le retour à l'emploi d'un salarié en risque de désinsertion professionnelle, mobilisable pendant l'arrêt de travail. L'objectif de l'**essai encadré** est d'évaluer la compatibilité d'un poste de travail avec l'état de santé, au sein de l'entreprise initiale ou d'une autre entreprise. Pendant son essai encadré, l'assuré conserve le maintien de ses indemnités journalières. L'essai encadré peut durer 14 jours, fractionnables et renouvelables une fois.

L'assuré peut ainsi :

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

Public cible : Salarié titulaire d'un contrat de travail, y compris en invalidité, apprenti, intérimaire, stagiaire de la formation professionnelle :

- En arrêt total ou en temps partiel thérapeutique ;
- Indemnisé par la caisse d'Assurance Maladie au titre de la maladie, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle,
- Présentant un risque de désinsertion professionnelle.

Espace d'Information Maintien en Emploi : <https://eime.carsat-bfc.com>

Questions-réponses sur les mesures relatives à la prévention de la désinsertion professionnelle issue de la loi du 2 août 2021

4. Outils de maintien en emploi

4.1. Visite de mi-carrière

La visite de mi- carrière a pour but de renforcer la prévention de la santé au travail en prenant en compte l'âge, l'état de santé du salarié et les contraintes du poste de travail.

Elle consiste à :

- Établir un état des lieux de l'adaptation du poste de travail avec l'état de santé du salarié en tenant compte des risques auxquels le salarié est exposé
- Évaluer les risques de désinsertion professionnelle

Sensibiliser le salarié aux enjeux du vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels

FAQ de la DGT

4.2. Bilan de compétences

Le bilan de compétences peut être mis en œuvre durant l'arrêt de travail à la demande du salarié, après avis du médecin du travail et avec l'accord du médecin traitant et du médecin-conseil de l'assurance maladie. La caisse d'assurance maladie notifie à l'assuré sa décision de permettre ou non la réalisation du bilan de compétences pendant l'arrêt de travail et de maintenir les indemnités journalières.

Pour financer votre bilan de compétences, vous pouvez utiliser votre **Compte Personnel de Formation (CPF)**. L'employeur peut aussi le financer dans le cadre du **plan de développement des compétences** (qui remplace le plan de formation).

Bilan de compétences d'un salarié du secteur privé

Bilan de compétences dans la fonction publique d'État (FPE)

4.3. Actions de formation professionnelle

Les salariés peuvent bénéficier de formations visant à la reconversion professionnelle ou à l'évolution professionnelle. Ces formations peuvent être financées par Transitions Pro ou l'OPCO concerné. Le Conseiller en Évolution Professionnelle peut être sollicité pour appuyer la mobilisation d'un dispositif de financement de formation notamment pour optimiser l'accord de prise en charge lors du passage en commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) de Transitions pro.

Pendant l'arrêt de travail, il est possible de bénéficier de formations courtes, avec l'accord du médecin-conseil et celui du médecin traitant. La caisse d'assurance maladie notifie à l'assuré sa décision de permettre ou non la réalisation d'une formation pendant l'arrêt de travail et de maintenir les indemnités journalières.

Transitions Pro

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

Le Service Social de l'Assurance Maladie

Carsat Bourgogne-Franche-Comté

36 46 puis dites « service social »

4.4. CPF (Compte Personnel de Formation)

Il concerne toute 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.

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

La personne peut acquérir des droits, sans limites de temps, le plafond étant fixé à 8 000 € pour les personnes reconnues travailleurs handicapés.

Des abondements sont possibles afin de réduire le reste à charge de la personne : l'abondement AT-MP nécessite une attestation du conseiller en évolution professionnelle.

Plus d'infos sur « Mon Compte Formation »

<https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/aide/mon-compte>

4.5. Projet de Transition Professionnelle (PTP)

Le PTP permet aux salariés désireux de changer de métier ou de profession de financer des formations certifiant 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.

Transitions Pro

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

4.6. Stage de pré-orientation

L'objectif est de proposer des **stages** (de maximum 14 semaines sur une période de 24 mois) aux personnes handicapées en difficulté d'insertion professionnelle. Ces stages visent à clarifier leur projet professionnel et à faciliter leur intégration sur le marché du travail.

Le stage de pré-orientation, sollicitée via les MDPH, précède une éventuelle orientation professionnelle. Après le stage, un bilan est envoyé à la CDAPH et à la personne concernée.

Selon les résultats, différentes orientations sont possibles : emploi en entreprise ordinaire, ESAT, Entreprise Adaptée ou formation complémentaire, comme dans un centre de rééducation professionnelle.

Trouver un centre, une formation, une prestation d'accompagnement

<https://www.fagerh.fr/>

4.7. Stage de réadaptation professionnelle

Les stages de réadaptation professionnelle sont réalisés en général dans des Centres de Rééducation professionnelle (CRP) qui sont des établissements médico-sociaux. Ils permettent aux personnes handicapées de suivre une formation qualifiante avec la possibilité d'être rémunérées.

La formation qualifiante est d'une durée de 10 à 30 mois et nécessite une décision d'orientation par la Commission des Droits pour l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) de la Maison Départementales des Personnes handicapées.

Trouver un stage

<https://www.ladapt.net/se-former-a-ladapt>

4.8. Inclu'Pro Formation

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

L'objectif de cette formation de 300 heures maximum est d'aider la personne à préparer son parcours pour accéder à l'emploi, intégrer une formation qualifiante ou certifiante, garder son emploi.

Agefiph - Délégation Bourgogne-Franche-Comté

www.agefiph.fr

0 800 11 10 09

bourgogne-franche-comte@agefiph.asso.fr

4.9. Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise (CRPE)

La **CRPE**, proposée à l'issue d'un arrêt, concerne les salariés déclarés inaptes ou pour lesquels le médecin du travail a identifié un risque d'inaptitude. Elle permet de réaliser une formation professionnelle tutorée en entreprise afin d'acquérir de nouvelles compétences et l'expérience d'un nouveau métier. Cette convention est négociée avec l'employeur, le salarié, et la CPAM / MSA qui va payer une rémunération correspondant au montant des indemnités journalières, avec un complément versé par l'entreprise.

La durée maximale de la CRPE est de 18 mois maximum, renouvelable sous certaines conditions.

Pour plus d'informations : [Questions-réponses sur les mesures relatives à la prévention de la désinsertion professionnelle issues de la loi du 2 août 2021](#)

Information sur la CRPE

36 46 dites « service social »

<http://www.eime.carsat-bfc.com>

[Questions-réponses sur les mesures relatives à la prévention de la désinsertion professionnelle issue de la loi du 2 août 2021](#)

MSA Bourgogne

03 80 63 23 80

<https://bourgogne.msa.fr>

bourgogne@msa.fr

MSA Franche-Comté

03 84 35 25 25

<https://franchecomte.msa.fr>

franchecomte@msa.fr

4.10. Projet Usure Reconversion (PUR)

Le **PUR** permet aux titulaires d'un compte prévention pénibilité (C2P) exposés à un / des facteurs de risques professionnels (hors risques ergonomiques et chimiques), de mobiliser leurs droits C2P pour financer une action de bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience ou action de formation certifiante. Lorsque les droits acquis au C2P sont insuffisants pour financer une action de formation, l'Association Transitions pro peut financer le projet formation afin de se reconvertir vers un métier non exposé aux risques professionnels. La mobilisation du dispositif nécessite une attestation de Mon CEP par Avenir Actifs, opérateur régional de conseil en évolution professionnelle des actifs en emploi.

Mon CEP par Avenir Actifs en Bourgogne-Franche-Comté

www.mon-cep.org

09 72 01 02 03

Transitions Pro

<https://www.transitionspro.fr>

4.11. Démission-reconversion

Le dispositif permet aux salariés de démissionner pour se reconvertir ou créer / reprendre une entreprise tout en préservant les droits à l'Allocation Retour à l'Emploi (ARE) ouverts par France Travail. La demande est déposée à l'Association Transitions Pro (ATpro) qui émet un avis quant au caractère réel et sérieux du projet professionnel. Dès lors que la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) de l'ATpro émet un avis favorable, le salarié bénéficie de l'attestation du caractère réel et sérieux du projet professionnel qui ouvre droit à l'ARE après démission et inscription à France Travail. Le conseil en évolution professionnelle doit être mobilisé en amont de la demande à l'ATpro.

Pour plus d'informations : <https://demission-reconversion.gouv.fr>

Transitions Pro

www.mon-cep.org/

4.12. Fonds d'Investissement dans la Prévention de l'Usure Professionnelle (FIPU)

Le **FIPU** est un fonds attaché à la Commission des Accidents du Travail et des maladies Professionnelles (CAT-MP) de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie (Cnam). Le FIPU participe au financement des entreprises, de l'OPPBTP et de France compétences pour des actions de prévention, de sensibilisation, de formation et de reconversion à destination de salariés particulièrement exposés aux facteurs de risques professionnels suivants : ports de charges lourdes, postures pénibles, vibrations mécaniques, TMS. L'Association Transitions pro est chargée d'instruire les demandes de financement de formation pour se reconvertir vers une situation qui n'expose pas aux risques professionnels. Le conseiller en évolution professionnelle peut aider à la mobilisation du dispositif "PTP - FIPU". Les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail proposées par la médecine du travail pour prévenir la désinsertion professionnelle peuvent être partiellement financées par l'Assurance Maladie - Risques professionnels. L'entreprise peut recevoir une subvention couvrant 70 % des investissements réalisés.

Pour plus d'information :

[Foire aux questions création du fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle](#)

[Subvention Prévention des risques ergonomiques : l'aménagement de poste de travail](#)

5. Aides mobilisables

5.1. Services et aides à la compensation du handicap de l'Agefiph et du FIPHFP

Les offres de services et d'aides financières de l'Agefiph et du FIPHFP ont pour objectif de sécuriser les parcours professionnels des personnes handicapées (Bénéficiaires de l'obligation d'Emploi Travailleur Handicapé ou en voie de l'être), et visent prioritairement à compenser le handicap dans l'emploi.

L'Agefiph et le FIPHFP proposent aux personnes handicapées et aux entreprises de bénéficier d'aides financières et d'accompagnement dans leurs projets. Elles viennent en complément des aides de droit commun et ont pour objet principal le financement des surcoûts liés à la compensation du handicap dans les démarches de de maintien et d'évolution dans l'emploi.

5.1.1. Services d'Appuis spécifiques et Études Ergonomiques

Ils sont prescrits exclusivement par un Cap Emploi ou France Travail, un Centre de Gestion ayant conventionné avec le FIPHFP, un Service de Prévention et de Santé au Travail interprofessionnel ou un Service Autonome de Santé au Travail pour des employeurs privés ou publics au bénéfice de leurs salariés ou agents et pour des travailleurs indépendants.

- **Les Services d'Appuis Spécifiques :**

Ils visent à identifier les conséquences du handicap sur l'emploi et les moyens de compensation à mettre en œuvre. Un expert spécialiste d'un type de handicap (visuel, auditif, moteur/maladies chroniques invalidantes, psychiques, troubles du neuro-développement) propose et/ou met en œuvre des moyens de compensation pour répondre à des besoins en lien avec la situation de handicap de la personne en emploi

- **Les Etudes Ergonomiques :**

Elles visent à mettre en évidence les éléments qui, dans l'exécution d'une tâche, sont contraignants ou inadaptés pour celui qui l'exerce.

L'Etude ergonomique prend en considération l'ensemble des caractéristiques de l'employeur 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, rechercher des fournisseurs et des devis.

5.1.2. Aides financières de l'Agefiph aux employeurs

- **L'aide à l'accueil, l'intégration et l'évolution professionnelle**

Elle doit permettre de répondre via un soutien financier de l'Agefiph à un besoin de sécurisation et facilitation d'un projet soit d'accueil et d'intégration d'une personne handicapée nouvellement recrutée, soit d'accompagnement sur un nouveau poste dans le cadre de l'évolution et/ou de mobilité professionnelle du salarié handicapé.

Les actions éligibles sont les programmes de sensibilisation et/ou de formation au handicap du collectif de travail ; l'accompagnement du manager à la prise en compte du handicap ; l'accompagnement individualisé de la personne en situation de handicap (tutorat, coaching, temps d'encadrement dédié).

L'aide est prescrite par Cap emploi, Pôle emploi, la Mission locale, Comète ou l'Agefiph. Le montant de l'aide dépend des dépenses prévisionnelles identifiées pour conduire les actions dans la limite d'un plafond de 3150 €.

- **L'aide à l'adaptation des situations de travail**

Elle a pour objectif de permettre l'insertion et/ou le maintien dans l'emploi par l'adaptation du poste de travail d'une personne handicapée ou la prise en charge du surcoût des équipements spécifiques nécessaires au regard du handicap mis à disposition par l'employeur.

Peuvent en bénéficier :

- Tout employeur d'un salarié handicapé pour lequel le médecin du travail atteste que le handicap, son aggravation ou une évolution du contexte de travail entraînent des conséquences sur l'aptitude à occuper le poste de travail.
- Tout travailleur indépendant handicapé détenteur d'un avis médical indiquant les difficultés à poursuivre l'activité du fait de l'aggravation ou de la survenance du handicap. Une demande d'aide peut être effectuée par l'employeur ou le travailleur indépendant auprès de la délégation régionale de l'Agefiph.

Le montant de l'aide est évalué après analyse de chaque situation dans une logique de stricte compensation du handicap, c'est-à-dire en excluant les investissements qui, par nature, sont rendus obligatoires pour tenir le poste, que le salarié soit handicapé ou non.

L'aide est accordée pour la mise en œuvre de tous les moyens techniques, humains ou organisationnels permettant l'accès à l'emploi ou un maintien dans l'emploi par l'adaptation du poste de travail de la personne en situation de handicap. Elle vise à favoriser l'autonomie de la personne et participe au principe d'aménagement raisonnable. Peuvent ainsi être pris en charge les frais liés à l'aménagement de poste, l'interprétariat, le tutorat, l'auxiliarat professionnel, la transcription braille, les logiciels spécifiques...

L'Agefiph délivre information, conseil, accompagnement et financement, aux entreprises privées, aux organismes de formation et aux personnes en situation de handicap, elle propose des solutions adaptées à la diversité des besoins et des situations.

- **La Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH)**

Elle 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.

Le bénéficiaire de l'aide est l'employeur ou travailleur non salarié bénéficiant pour son salarié ou pour lui-même d'un justificatif de bénéficiaire de l'obligation d'emploi au titre de l'article L. 5212-13 du Code du travail d'une durée de validité d'au moins 6 mois à compter du jour du dépôt de la demande.

Le montant annuel de l'aide, pour un temps plein, est de :

- 550 fois le SMIC horaire pour une décision à taux normal ;
- 1 095 fois le SMIC horaire pour une décision à taux majoré.

L'employeur ou le travailleur non salarié doit constituer une demande de Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap au moyen d'un formulaire spécifique.

La demande doit être déposée en ligne au moyen du portail de services en ligne RLH :

<https://services.agefiph.fr/>

5.1.3. Aides financières de l'Agefiph aux personnes

Elles ont pour objectif de compenser le handicap grâce à des moyens techniques ou humains afin de favoriser l'autonomie d'une personne handicapée dans son parcours professionnel.

Toute personne Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi Travailleurs Handicapé ou en voie de le devenir, engagée dans un parcours professionnel, peut en bénéficier.

L'intervention de l'Agefiph vient en complément des interventions légales ou réglementaires auxquelles peut prétendre la personne handicapée.

- **L'aide prothèses auditives** : jusqu'à 850 € pour une prothèse, 1700 € pour deux
- **L'aide humaine à la compensation du handicap** est accordée pour financer l'intervention d'un tiers permettant de réaliser un geste professionnel à la place de la personne handicapée. Elle est plafonnée à 4200 €.
- **L'aide technique à la compensation du handicap** est accordée pour l'achat d'une aide technique dans la limite d'un plafond de 5250 €
- **L'aide aux déplacements en compensation du handicap a pour objectif de favoriser l'accès, le maintien à l'emploi, ou l'exercice d'une activité indépendante pour une personne handicapée ayant des difficultés à se déplacer.**
Elle est accordée pour prendre en charge les surcoûts des déplacements en lien avec le handicap et compte tenu :
 - de besoins liés à un problème durable de mobilité ;
 - de besoins temporaires liés à un contexte médical et au regard du contexte sanitaire.

Le financement attribué au titre des besoins temporaires liés à un contexte médical est destiné à prendre en charge des moyens de déplacement type taxi, VTC voire des indemnités kilométriques pour un aidant (sur la base du barème fiscal classique). Elle ne peut pas être

utilisée pour l'achat de moyens de déplacement personnels (véhicule, vélo, scooter). Le montant maximum de l'aide est de 12 000 € par an.

Pour en savoir plus sur les services et aides de l'Agefiph en Bourgogne-Franche-Comté

Agefiph - Délégation Bourgogne-Franche-Comté

0 800 11 10 09

www.agefiph.fr

bourgogne-franche-comte@agefiph.asso.fr

5.1.4. Aides financières du FIPHFP aux employeurs publics et agents

Le FIPHFP finance au cas par cas des aides individuelles, matérielles, techniques, humaines ou encore de la formation. Il appuie également les employeurs publics dans le développement de politiques en faveur des agents en situation de handicap afin d'atteindre progressivement le taux d'emploi minimum de 6%.

Tous les employeurs publics peuvent en bénéficier au cas par cas, d'aides techniques et humaines afin de favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap, dans une liste qui concerne :

- Les adaptations des postes de travail ;
- Les rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une personne en situation de handicap ;
- Les aides versées par les employeurs publics afin d'améliorer les conditions de vie ;
- La formation et l'information des travailleurs en situation de handicap ;
- Les dépenses d'études ;
- La formation et l'information des personnels ;
- Les outils de recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- Les aides financières ponctuelles.

Pour en savoir plus sur les aides du FIPHFP

<https://www.fiphfp.fr/employeurs/nos-aides-financieres/catalogue-des-interventions>

5.2. Aides financières de la direction des risques professionnels Carsat

Dans le cadre de ses missions de conseil et d'accompagnement des entreprises pour une santé durable au travail, **la Carsat** peut apporter un soutien financier en matériel, formation, modification de l'organisation du travail.

Détail sur les aides disponibles à destination des entreprises

Carsat Bourgogne-Franche-Comté

<https://www.carsat-bfc.fr/entreprise/suggestion-contact/Consulter+tous+les+contacts+de+la+Carsat+BFC>

36 79 (service gratuit + prix d'un appel)