



Plan
Régional
Insertion
Travailleurs
Handicapés

GUIDE DU MAINTIEN EN EMPLOI EN MARTINIQUE

MARS 2022



**CARTOGRAPHIE DES ACTEURS ET DISPOSITIFS MOBILISABLES
EN FAVEUR DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI**

Edito

Le maintien dans l'emploi se situe au croisement des politiques de santé, de travail et de l'emploi. Il consiste en une démarche partenariale qui s'appuie sur une logique de parcours pour prévenir les risques d'inaptitude et de désinsertion professionnelle d'une personne dont l'état de santé peut avoir un impact sur son emploi.

L'enjeu du maintien dans l'emploi est particulièrement prégnant en Martinique – comme ailleurs, où le nombre de personnes présentant un risque de désinsertion professionnelle est en augmentation depuis plusieurs années.

Surtout, la crise sanitaire, d'une ampleur sans précédent, a créé de nouvelles situations susceptibles de menacer l'emploi des personnes concernées.

Face à la multitude des besoins et la singularité de chaque situation, de nombreux dispositifs sont mobilisables pour accompagner les personnes en situation de handicap concernées, qu'elles relèvent du secteur privé ou de la fonction publique.

Ce guide poursuit ainsi l'objectif de présenter, de manière synthétique, l'ensemble des outils mobilisables par les employeurs, salariés et agents de la fonction publique ainsi que par les professionnels du maintien pour proposer aux personnes concernées un accompagnement de qualité et adapté aux problématiques rencontrées par chacun.

Elaboré par l'équipe du PRITH Martinique, le guide détaille l'ensemble des acteurs, dispositifs et aides permettant d'accompagner les personnes en situation de handicap en fonction de leur situation. Il recense ainsi les outils à disposition et présente pour chacun d'entre eux les bénéficiaires, les modalités d'accès ainsi que les étapes de mise en œuvre.

Nous espérons que ce guide vous sera utile et que vous y trouverez les ressources vous permettant d'accompagner au mieux les Martiniquais rencontrant des problématiques de santé.

Agefiph, FIPHFP & DEETS Martinique

Le guide

*du Maintien en emploi
en Martinique*

PRITH MARTINIQUE



EDITO	3
INTRODUCTION	7
1/ Présentation du PRITH	8
2/ LES ACTEURS DU MAINTIEN EN EMPLOI EN MARTINIQUE	10
<i>L'Agefiph</i>	10
<i>La DEETS</i>	11
<i>La Maison Martiniquaise des Personnes en situation de Handicap (MMPH)</i>	12
<i>Cap emploi</i>	16
<i>Les services de prévention de santé au travail (SPST)</i>	18
<i>L'AGEFMA</i>	19
<i>La Caisse Générale de Sécurité Sociale (CGSS)</i>	20
<i>La Cellule Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP)</i>	21
<i>La Ressource Handicap Formation (RHF)</i>	22
<u>1.0 REALISER UN ETAT DES LIEUX DE LA SITUATION DE LA PERSONNE</u>	23
1.1 LES VISITES MEDICALES	24
<i>Les visites médicales (dont visites à la demande du salarié ou de l'employeur)</i>	24
<i>Les visites de pré reprise</i>	25
1.2 LES ETUDES DE POSTE	26
<i>Les études de poste et les études ergonomiques</i>	26
<i>L'Étude Préalable à l'Aménagement et à l'Adaptation des Situations de travail (EPAAST)</i>	26
<u>2.0 METTRE EN PLACE LES OUTILS DE COMPENSATION ADEQUATS</u>	27
2.1 LES AIDES DE L'AGEFIPH SUR LE VOLET DE LA COMPENSATION LIEE AU POSTE DE TRAVAIL	28
<i>Les aides financières de l'Agefiph</i>	28
<i>Les Prestations d'appuis spécifiques par types de handicap (PAS)</i>	29
2.2 LES DISPOSITIFS D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	30
<i>Le temps partiel thérapeutique (TPT) et la reprise de travail léger (RTL)</i>	30
2.3 LES DISPOSITIFS DE COMPENSATION DE LA PERTE DE REVENU OU DE CAPACITE DE TRAVAIL	31
<i>La pension d'invalidité</i>	31
<i>L'indemnité Temporaire d'Inaptitude (ITI)</i>	32
<i>La Reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) et l'Aide à l'emploi des travailleurs handicapés (AETH)</i>	33
2.4 L'ESSAI ENCADRE	34

3.0 LES OUTILS DE LA FORMATION ET DE LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE	35
3.1 LES OUTILS D'AIDE A L'EVOLUTION ET DE LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE	36
<i>Le Bilan de compétences</i>	36
<i>Le Contrat de Rééducation Professionnelle en Entreprise (CRPE)</i>	37
<i>Le Dispositif Emploi Accompagné (DEA)</i>	38
<i>Les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)</i>	39
<i>Inclu'Pro Formation</i>	40
<i>Établissement et service de Préorientation (ESPO)</i>	41
<i>Les Unités d'Évaluation de Ré-entraînement et d'Orientation Sociale (UEROS)</i>	42
<i>Etablissement et Service de Réadaptation Professionnelle-ESRP-Hors les murs / (ex CRP)</i>	43
3.2 LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE	44
3.3 LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION	46
3.4 LE CONGE DE TRANSITION PROFESSIONNELLE	47
3.5 L'ALTERNANCE COMME UN OUTIL DE RECONVERSION PROFESSIONNELLE	49
<i>Le Contrat d'apprentissage</i>	49
<i>Le Contrat de Professionnalisation</i>	53
3.6 LE DISPOSITIF PROA	55
3.7 LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE	56
<u>4.0 FONCTION PUBLIQUE: DISPOSITIFS, PROCEDURES et OUTILS SPECIFIQUES</u>	57
4.1 INTRODUCTION	58
4.2 LE FONDS POUR L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPEES DANS LA FONCTION PUBLIQUE (FIPHP)	59
4.3 LE DISPOSITIF HANDI-PACTE	60
4.4 LES ETAPES DE L'INAPTITUDE	61
4.5 LA PROCEDURE DE RECLASSEMENT	62
4.6 LA PERIODE DE PREPARATION AU RECLASSEMENT	63
4.7 LES RESSOURCES UTILES	64
 GLOSSAIRE	 66

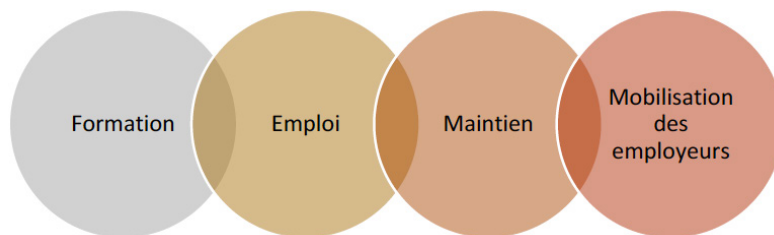
Introduction



1/ PRÉSENTATION DU PRITH

Le PRITH se définit comme :

Un plan d'action opérationnel élaboré par l'Etat en lien avec les partenaires du Service Public de l'Emploi, les acteurs du champ du handicap, de la santé et de l'insertion ayant une dimension régionale, globale et intégrée conjuguant 4 axes :



La vocation du PRITH :

L'insertion des travailleurs handicapés est au cœur des préoccupations du PRITH (Plan Régional d'Insertion des Travailleurs handicapés). Elle nécessite une action collective, concertée et coordonnée pour parvenir à sécuriser les parcours et générer des gains d'efficacité.

Le PRITH contribue ainsi au développement d'actions favorisant un effet levier positif sur l'emploi des personnes handicapées, en complémentarité des actions déployées en propres par les acteurs du domaine.

Il doit permettre d'améliorer la situation de cinq types de bénéficiaires :

- Les demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés,
- Les salariés, les agents, les exploitants agricoles et les travailleurs indépendants, bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés ou en risques d'inaptitude,
- Les jeunes en situation de handicap à partir de 16 ans en parcours scolaire conventionnels ou dans le cadre de l'éducation spécialisée,
- Les personnes handicapées accueillies en structure médico-sociale ou établissements de santé susceptibles d'intégrer le milieu ordinaire,
- Les établissements privés et publics, notamment

ceux assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (établissements comptant 20 salariés et plus).

Textes de référence :

- La circulaire de mai 2009, créant les PRITH
- La note technique DGEFP relative au fonctionnement du plan régional d'insertion des travailleurs handicapés - Avril 2020
- Loi de juin 2011, inscrivant les PRITH dans le code du travail
- La convention nationale multipartite de novembre 2013, « chapeau national » des PRITH
- Loi de mars 2014, plaçant les PRITH comme ressource pour l'élaboration des programmes régionaux de formation des travailleurs handicapés.

Le PRITH s'incarne à deux niveaux complémentaires : d'abord au niveau des partenaires publics et privés, ensuite au niveau d'une assistance technique venant en appui au partenariat régional (cf. schéma ci-dessous).



Au 31/12/2020 : 8 880 personnes percevaient l'AAH (donnée CAF Martinique)
 Au 31/12/2020 : 27 125 personnes ont au moins un droit ouvert par la MDPH
 (soit au 31/12/2020, il y a au moins 27 125 personnes reconnues comme
 étant en situation de handicap, soit environ 7% de la population)



Chiffres clés du handicap en Martinique

Le handicap en Martinique, c'est notamment...

▮ **6.500** personnes percevant l'Allocation Adultes Handicapés, auxquels s'ajoutent des centaines de personnes ne déclarant pas leur handicap: les « invisibles », par manque d'information ou de façon délibérée,

▮ **Des initiatives et facteurs prometteurs** : la charte qualité des organismes de formation, le projet local de coopération entre Pôle emploi et Cap Emploi, la cellule en faveur du maintien en emploi, (PDP- Prévention de la désinsertion professionnelle), des potentiels d'emploi bien identifiés (filières comme la silver économie ou la mer, les clauses d'insertion dans les grands chantiers, la création d'activité ...) etc.

▮ **Encore d'importantes marges de progrès** en matière d'emploi des travailleurs handicapés, dans le secteur privé comme dans le secteur public, notamment en termes de sous-utilisation de certaines solutions d'accès ou de maintien dans l'emploi (apprentissage; contrat de professionnalisation, appui conseil, IAE ..) .

▮ **Une ferme volonté collective** d'améliorer les conditions d'insertion des personnes en situation de handicap, en tant que démonstration d'une Martinique inclusive et permettant à chacun de valoriser ses compétences et apporter sa contribution au développement régional.



Le PRITH, comment y participer?

Pour accéder aux productions, partager ses expériences, participer aux travaux, contribuer à l'amélioration de l'insertion des travailleurs handicapés ...

Transmettez simplement vos coordonnées à l'assistance technique du PRITH : **prithmartinique@amnyos.com** (en signalant éventuellement vos centres d'intérêts et de compétence).

Pour plus d'information, consultez le site internet www.prithmartinique.org.

2/ LES ACTEURS DU MAINTIEN EN EMPLOI EN MARTINIQUE

L'Agefiph

En quelques mots :

L'association de gestion de fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) est un organisme paritaire chargé de soutenir le développement de l'emploi des personnes handicapées. Pour cela, l'Agefiph propose des services et aides financières pour les entreprises et les personnes en situation de handicap. Elle peut aider ce public à trouver un emploi, suivre une formation ou bien encore à créer leur entreprise.

Le champ d'intervention de l'Agefiph s'inscrit dans les dispositifs de la politique publique de l'emploi, de la formation, de l'orientation professionnelle, du travail et du maintien dans l'emploi, mise en oeuvre au plan national et régional.

Le positionnement de l'Agefiph auprès de ses partenaires résulte d'un renforcement de ses rôles et de ses responsabilités :

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



agefiph

**ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées**

L'action de l'Agefiph et son offre sont au service des personnes handicapées et des entreprises pour répondre à leurs besoins spécifiques et doivent être mises en oeuvre de manière réactive, visible, lisible, simplifiée, accessible, innovante.

La qualité de service doit également faire l'objet d'une attention permanente.

Pour les années à venir l'Agefiph définit sa stratégie de développement autour des cinq ambitions suivantes :

- Des parcours professionnels sécurisés, dans le cadre d'une offre d'interventions rénovée, évolutive et en appui des dispositifs de droit commun,
- Une mobilisation mieux ciblée du monde économique et social pour l'emploi des personnes handicapées,
- Un accès renforcé des personnes handicapées à la formation de droit commun, comme l'un des éléments du parcours,
- Une Agefiph qui agit sur le système d'acteurs de l'emploi, de la formation, de l'orientation et du travail au bénéfice de l'emploi des personnes handicapées,
- Une Agefiph repositionnée, plus lisible et plus visible.

Les modalités d'accès :

Les aides et modalités d'accès sont présentées sur le site internet de l'Agefiph :

<https://www.agefiph.fr/Professionnel/Offre-de-services-et-d-aides-financieres>

Pour aller plus loin :

Le site de l'Agefiph : <https://www.agefiph.fr>

Le formulaire de demande d'aides pour les personnes handicapées à télécharger https://www.agefiph.fr/sites/default/files/import_destination/15b8f8e41f4ffe844c26ee0be3dd9962.pdf :

Le formulaire de demande d'aides pour employeurs à télécharger : <https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2018-09/demande-intervention-avec-notice-avril-2018.pdf>

L'adresse de l'Agefiph : Agefiph 2 Avenue des Arawaks Immeuble EOLE 1 - 97200 Fort de France

Contact : Tél : 05 96 71 24 66 - Mail : antilles-guyanne@agefiph.asso.fr

La DEETS

En quelques mots :

La réforme de l'Organisation territoriale de l'État (OTE) a transformé au 1er avril 2021 les services déconcentrés de l'État chargés des missions et politiques de l'économie, du travail, de l'emploi et de la cohésion sociale. Elle a créé la Direction de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DEETS), service déconcentré commun à trois ministères chargés des affaires sociales de l'économie et des finances, du travail et de l'emploi, qui regroupent les missions :

- de la Direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIECCTE) ;

- du volet cohésion sociale de la Direction de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DJSCS)

Cette nouvelle organisation s'appuiera sur l'expertise et les missions de ces directions, garantes du développement économique et social des territoires.

La DEETS pilote, anime et coordonne au sein de la région les politiques publiques qui lui sont confiées.

La DEETS a également une fonction d'appui, de mise en œuvre, d'expertise, ainsi que d'observation et d'évaluation des politiques publiques



La DEETS est chargée de piloter dans les DOM la politique du travail. Elle est l'interlocuteur territorial pour toutes questions touchant :

- L'économie
- L'emploi
- Le travail
- Les solidarités

Les actions en faveur du Maintien :

Le maintien dans l'emploi constitue une priorité des priorités de la DEETS au titre notamment du pilotage du Plan Régional Santé au Travail (PRST 3 et PRST 4) et du Plan Régional pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés (pôle 3E)



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

Pour aller plus loin :

Site internet de la DEETS:
<https://martinique.deets.gouv.fr/>

L'adresse de la DEETS :
DEETS Martinique
2 Avenue des Arawaks
Immeuble EOLE 1
97200 Fort de France

Contact :
Tél : 0596 44 20 00
Mail : 972.direction@deets.gouv.fr

La Maison Martiniquaise des Personnes en situation de Handicap (MMPH)

En quelques mots :

La Maison Martiniquaise Des Personnes Handicapées de Martinique (972), est un lieu unique d'accueil, d'orientation et d'ouverture de droits pour les personnes handicapées et leur famille.

Mise en place et animée par la Collectivité Territoriale de Martinique, elle associe : la CTM, les services de l'État, les organismes de Protection Sociale (CGSS M, CAF) et des Associations représentant les personnes handicapées. Elle constitue un réseau local d'accès à tous les droits, prestations et aides, qu'ils soient antérieurs ou créés par la loi du 11 février 2005.

Les Maisons Départementales des Personnes Handicapées, ont été créées par la loi du 11 février 2005 pour l'Égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Il existe une par département ou collectivité territoriale.

La MMPH fonctionne comme un guichet unique pour toutes les demandes liées à une situation de handicap. Elle exerce de nombreuses missions :

- Accueillir, informer, accompagner et conseiller les personnes handicapées et leur famille.
- Assurer l'organisation et le fonctionnement des équipes pluridisciplinaires d'évaluation.
- Assurer l'organisation et le fonctionnement de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).
- Aider à la mise en œuvre des décisions prises par la CDAPH.
- Aider à la formulation du projet de vie de la personne handicapée.
- Sensibiliser tous les citoyens au handicap.
- Accompagner les personnes handicapées et leur famille après l'annonce et lors de l'évolution de leur handicap.
- Organiser des actions de coordination avec les autres dispositifs sanitaires et médico-sociaux.
- Recueillir et transmettre au niveau national les données relatives à l'action départementale.



Les publics éligibles :

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

Les modalités d'accès :

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

Pour aller plus loin :

Le site de la MMPH :

<https://MMPH972.fr/>

Les formulaires à télécharger :

https://MMPH972.fr/?page_id=108

L'adresse de la MMPH :

Lotissement Dillon Stade
1 rue Georges Eucharis
Espace Pythagore
97200 FORT DE FRANCE

Nos coordonnées :

Tél : 0596 70 09 95
Fax : 0596 74 01 06
contact@MMPH972.fr



LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITE DE TRAVAILLEUR HANDICAPE (RQTH)

En quelques mots :

La RQTH a pour objectif de permettre l'accès à un ensemble de mesures mises en place pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

La RQTH permet notamment :

- de bénéficier de dispositifs dédiés à l'insertion professionnelle (stages de réadaptation, de rééducation, contrat d'apprentissage...),
- de bénéficier d'aménagement des horaires et poste de travail,
- de bénéficier de soutiens spécialisés pour la recherche d'emploi au sein, par exemple, des services du Réseau Cap Emploi,
- d'accéder à la fonction publique, soit par concours aménagé, soit par recrutement contractuel spécifique.

La RQTH est attribuée pour une durée de 1 à 10 ans renouvelable. Toutefois, elle peut être attribuée à vie si le demandeur présente une altération définitive d'au moins 1 fonction physique, sensorielle, mentale ou psychique et et que cela réduit ses possibilités d'obtenir un emploi ou de le conserver.

Les publics éligibles :

La RQTH est reconnue à toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites du fait de la dégradation d'au moins une fonction physique, sensorielle, mentale ou psychique.

Le demandeur doit être âgé de plus de 16 ans.

Les modalités d'accès :

La démarche diffère selon que le demandeur fait ou non une demande pour percevoir l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

- En cas de demande de l'AAH :

une procédure de RQTH est systématiquement engagée à l'occasion de l'instruction de la demande AAH. Le demandeur n'a donc pas à faire de demande spécifique pour bénéficier de la RQTH.

- En cas d'absence de demande de l'AAH :

Le demandeur doit faire sa demande de RQTH auprès de la MMPH sur un formulaire téléchargeable sur le site dédié :

<https://MMPH972.fr/>

C'est la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui accorde la RQTH. La CDAPH peut demander d'effectuer une visite médicale.

- Lorsque la RQTH est accordée, le bénéficiaire peut se voir notamment proposer par la CDAPH :

- un emploi dans un établissement ou service d'aide par le travail (Ésat),
- un contrat ou un stage dans un centre de rééducation professionnelle.

Pour aller plus loin :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1650>

<https://MMPH972.fr/>



La **R**econnaissance de la **Q**ualité de **T**ravailleur **H**andicapé

L'ALLOCATION ADULTE HANDICAPÉ (AAH)

En quelques mots :

L'allocation aux adultes handicapés (AAH) est une aide financière qui permet d'avoir un minimum de ressources. Cette aide est attribuée sous réserve de respecter des critères d'incapacité, d'âge, de résidence et de ressources.

Elle est accordée sur décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Son montant vient compléter les éventuelles autres ressources du demandeur.

Les publics éligibles :

L'allocation aux adultes handicapés (AAH) est attribuée sous réserve de respecter des critères d'incapacité, d'âge, de résidence et de ressources :

- Age : Il faut avoir au moins 20 ans (ou au moins 16 ans si le demandeur n'est plus considéré à la charge de ses parents pour le bénéfice des prestations familiales).

- Résidence : l'AAH peut être perçue si la personne réside en France et dans les collectivités suivantes : Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon.

- Incapacité : le demandeur doit être atteint d'un taux d'incapacité (évaluation du handicap) d'au minimum 80 %. Le demandeur peut avoir un taux d'incapacité de 50 à 79 % à condition de connaître une restriction substantielle et durable d'accès à un emploi, reconnue par la CDAPH.

- Ressources : Les ressources du demandeur, ajoutées à celles de la personne avec laquelle il vit en couple, ne doivent pas dépasser un plafond consultable sur le site suivant :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12242>.

Les modalités d'accès :

La demande doit être déposée à la MMPH du lieu de résidence de la personne. Pour être recevable, le dossier doit être constitué :

- d'un formulaire de demande spécifique CERFA complété, daté et signé ;

- d'un certificat médical spécifique CERFA daté, complété et signé avec l'identification du médecin (et si nécessaire, les volets spécifiques concernant les atteintes auditives et visuelles) ;

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

- d'une photocopie d'un justificatif de domicile ;

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

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

Pour aller plus loin :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12242>

<https://MMPH972.fr/>

LA PRESTATION DE COMPENSATION DU HANDICAP (PCH)

En quelques mots :

La prestation de compensation du handicap (PCH) est une aide financière versée par le département. Elle permet de rembourser les dépenses liées à votre perte d'autonomie. La PCH comprend 5 formes d'aides (humaine, technique, aménagement du logement, transport, aide spécifique ou exceptionnelle, animalière). Son attribution dépend de votre degré d'autonomie, de votre âge, de vos ressources et de votre résidence. La PCH est attribuée à vie si l'état de santé ne peut pas s'améliorer.

Les publics éligibles :

La PCH est attribuée sous réserve de respecter des conditions de perte d'autonomie, d'âge, de ressources et de résidence :

* **Autonomie** : pour pouvoir percevoir la PCH, le demandeur doit se trouver dans l'une des situations suivantes :

- Rencontrer une difficulté absolue pour la réalisation d'une activité importante du quotidien (par exemple, entretien personnel). La difficulté est qualifiée d'absolue si le demandeur ne peut pas du tout réaliser l'activité.

- Rencontrer une difficulté grave pour la réalisation d'au moins 2 activités importantes du quotidien (par exemple, entretien personnel et relations avec les autres). La difficulté à accomplir ces activités est qualifiée de grave si le demandeur peut difficilement réaliser ces activités.

* **Age** :

- **Adultes** : avoir moins de 60 ans pour les adultes. Le demandeur peut toutefois demander la PCH au-delà de 60 ans (et sans limite d'âge) s'il remplit déjà les conditions d'attribution avant 60 ans ou s'il continue à travailler.

- **Enfants** : avoir moins de 20 ans et percevoir l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH)

* **Ressources** : la PCH est attribuée sans condition de ressources, même si le montant de l'aide varie en fonction de vos ressources.

- Si elles ne dépassent pas 27 007,02 € par an, le taux maximum de prise en charge de la PCH est de 100 % des montants limites par type d'aide.

- Si les ressources sont supérieures à 27 007,02 €, le taux maximum de prise de charge de la PCH est de 80 %.

* **Résidence** : Pour percevoir la PCH, il faut résider en France.

Les modalités d'accès :

La personne en situation de handicap doit en faire la demande auprès de la MMPH. Une évaluation des besoins est alors réalisée par l'équipe pluridisciplinaire, qui propose un plan de compensation en fonction des besoins et du projet de vie de la personne. Cette proposition est soumise pour décision à la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées.

Pour aller plus loin :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14202>

<https://MMPH972.fr/>

Cap emploi

En quelques mots :

CAP emploi est un organisme de placement spécialisé (OPS) exerçant une mission de service public.

Il est en charge de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Il accueille et accompagne les personnes en situation de handicap.

Le Cap emploi Martinique intervient auprès des autres opérateurs du service public de l'emploi que sont le Pôle emploi et les trois missions locales du territoire.

Cet organisme propose des services aux personnes handicapées mais aussi aux entreprises qui sont :

* Pour les personnes handicapées :

L'accueil, l'information et le conseil :

- en vue d'une insertion professionnelle durable en milieu ordinaire de travail.

- des salariés/agents handicapés dans un projet d'évolution professionnelle construit par et avec le travailleur handicapé.

- des salariés/agents handicapés dans un projet de transition professionnelle interne ou externe afin de prévenir une perte d'emploi pour le travailleur handicapé.

- L'élaboration et la mise en œuvre avec la personne d'un projet de formation.

- Le soutien dans la recherche d'emploi : mise à disposition d'offres d'emploi, entraînement à la rédaction de lettres de motivation et à l'entretien d'embauche.

- La facilitation de la prise de fonction et l'adaptation au poste de travail.

* Pour les entreprises :

L'information, le conseil et l'accompagnement :

- En vue d'une insertion professionnelle durable en milieu ordinaire de travail.

- Des employeurs et les travailleurs indépendants en vue d'un maintien dans l'emploi d'une personne en risque de perte d'emploi du fait de l'inadéquation entre la situation de travail et son état de santé ou de son handicap.

- Dans un projet de transition professionnelle interne ou externe afin de prévenir une perte d'emploi pour le travailleur handicapé, ou un projet d'évolution professionnelle.

- L'information sur l'obligation d'emploi de personnes handicapées, sur les aides financières et services conseils mobilisables.

- L'identification des postes accessibles et la définition d'un processus de recrutement adapté.

- La présentation de candidatures ciblées et l'accompagnement lors de la présélection des candidats.

- La mise en place de conditions d'accueil adaptées au nouveau collaborateur.

Pour l'accompagnement **vers** l'emploi, les missions Cap Emploi s'effectuent en complémentarité d'expertise avec l'opérateur de droit commun Pôle emploi dans le but de répondre plus efficacement aux besoins des demandeurs d'emploi handicapée et des employeurs.

Pour l'accompagnement **dans** l'emploi, les missions Cap emploi s'effectuent en complémentarité des acteurs de droit commun en particulier les services de prévention et de santé au travail (SPST) et les organismes de Sécurité Sociale.



Les publics éligibles :

Pour les personnes handicapées :

Les services de Cap emploi s'adressent aux personnes reconnues handicapées en situation de handicap (demandeurs d'emploi, salariés, agents publics, travailleurs indépendants) ayant besoin d'un accompagnement spécialisé et renforcé compte tenu de leur handicap. Suivant les sujets, les conseillers peuvent faire appel à des prestataires (centre de bilan, organisme de formation...).

Ils apportent aides et conseils personnalisés à chaque étape du parcours professionnel : définition d'un projet professionnel, mobilisation des aides financières, formation, recherche d'emploi, proposition d'offres d'emploi, intégration, suivi dans l'entreprise et maintien dans l'emploi.

Le Cap emploi est un service entièrement individualisé. Chaque personne handicapée est accompagnée par un référent unique tout au long de son parcours.

Pour les employeurs :

Les services de Cap emploi s'adressent aux entreprises privées quel que soit leur effectif, ainsi qu'aux employeurs du secteur public (administrations d'Etat, collectivités territoriales, fonction publique hospitalière). Les conseillers apportent aides et conseils pour le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi de collaborateurs handicapés. Ce service, gratuit pour l'entreprise et les employeurs publics, est financé par l'Agefiph, le FIPHFP et Pôle Emploi.

Les modalités d'accès :

Pour les personnes handicapées et employeurs : Il est nécessaire de prendre contact avec Cap emploi Martinique via le site internet, par mail, par téléphone, ou en physique.

Pour aller plus loin :

Site de Cap emploi Martinique :

<https://www.capemploi-972.com/>

Formulaire de prise de contact :

<https://www.capemploi-972.com/contact.html>

Adresse : Espace Pythagore, 1 rue Georges Eucharis Lotissement Dillon Stade, 97200 Fort-de-France.



Les services de prévention et de santé au travail (SPST)

En quelques mots :

Les services de prévention et de santé au travail ont pour mission **d'éviter toute altération de la santé des travailleurs dû à leur travail** tel que défini par l'article L. 4622-2 du Code du Travail. Ils exercent des actions de maintien dans l'emploi et interviennent sur :

- La conduite d'**actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel** ;

- Le **Conseil auprès des employeurs, des travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires** afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou réduire les effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels (article L. 4161-1) et la désinsertion professionnelle et **de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs** ;

- La **surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques** concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels (mentionnés à l'article L. 4161-1) et de leur âge ;

- La **participation au suivi et la contribution à la traçabilité** des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

Fonctionnement :

Tous les employeurs du secteur privé doivent organiser un service de santé au travail, soit en adhérant à un service de santé au travail interentreprises (SSTI), soit en créant leur propre service en interne et ce quelque soit la taille de l'entreprise.

Les missions du service de santé au travail sont assurées par les médecins du travail, ou par le médecin de prévention dans le secteur public.

Les médecins du travail animent et coordonnent, au sein des services, des **équipes pluridisciplinaires** composées de professionnels de santé (internes, collaborateurs médecins, infirmiers en santé au travail), de techniciens, ingénieurs ou ergonomes, d'intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) ainsi que d'assistants sociaux en santé au travail.

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

Cette mission est assurée dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé du salarié, par l'intermédiaire de visites médicales, dont l'objectif est d'apprécier l'aptitude ou l'inaptitude au poste de travail et d'assurer l'adaptation du poste de travail au salarié qui l'occupe (études de poste).

Pour qui ?

Tout salarié (régime général et régime agricole) qui anticipe un risque d'inaptitude. Ce dernier peut solliciter une visite médicale afin d'engager une démarche de maintien dans l'emploi (art. L4624-1).

L'employeur peut également solliciter une visite médicale pour un de ses salariés.

L'employeur est tenu de prendre en considération les avis, indications ou propositions émises par le médecin du travail. S'il le refuse, il doit faire connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs de son refus (art. L4624-6).

Les modalités d'accès :

Le salarié comme l'employeur peuvent contacter directement le service de santé au travail afin de solliciter son aide ou demander à être accompagné dans leurs démarches ou réflexions. Les coordonnées du service de santé au travail sont obligatoirement affichées dans l'entreprise.

Il est possible de consulter la DEETS, qui dispose de la liste de tous les services de prévention et de santé au travail (SPST) du territoire.

Les trois SSTI en Martinique :

- **SIST 972** : 0596 63 60 03 / Zone Franche Dillon
Stade 8 rue Arts et Métiers, 97200 FORT DE FRANCE

- **AISTM** : 0596 71 84 38 / Avenue Raoul Follereau,
Cité Dillon, 97200 FORT DE FRANCE

- **2mt** : 0596 42 08 88 / Z.I. Jambette – 97232 LE
LAMENTIN à côté de la BRED et de FIX-OUTI



L'AGEFMA

En quelques mots :

L'Association de Gestion de l'Environnement de la Formation est au service des professionnels de la formation, de l'orientation et de l'emploi. L'AGEFMA décline ses actions sur 4 axes : Observer, Informer, Accompagner et Professionnaliser.

Ainsi, les objectifs de l'Agefma se concentrent sur la réalisation des actions et des prestations de ses 3 pôles d'activités qui sont les suivants :

1. Le pôle Observation et Prospective, qui est un outil d'aide à la décision en matière d'emploi-formation pour la CTM, la DEETS, et pour tous les acteurs réunis au sein du Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle (CREFOP). Par l'observation du territoire et l'analyse de la problématique emploi-formation, ce premier pôle contribue à la mise en synergie des politiques régionales d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi en réalisant des études sectorielles, des suivis de cohortes, des diagnostics de territoire, des évaluations de dispositif de formation, etc.

Ces travaux doivent favoriser :

- une meilleure adéquation entre les besoins du marché et l'offre de formation,
- le développement d'une politique de formation-investissement.

2. Le pôle Ingénierie assure les missions suivantes :

- Une mission d'information générale et de veille sur l'évolution réglementaire et législative de la formation professionnelle
- Une mission d'information sur l'offre de formation. Il gère, alimente et diffuse une base de données régionale
- Une mission de professionnalisation : ce pôle est à l'écoute des professionnels et des institutionnels et développe des activités pour faciliter la capitalisation des pratiques, la mise en réseau des acteurs afin de développer une culture professionnelle qui soit commune aux acteurs.

3. Le Pôle Orientation Conseil, a pour mission :

- d'accueillir, d'informer et d'orienter tous les publics en recherche d'informations ou de conseils sur les métiers, les formations, les certifications et la VAE (Validation des Acquis). Ce pôle accompagne

les personnes dans leur parcours professionnel en leur proposant une offre de services « multicanal » favorisant la construction de leur projet professionnel, facilitant l'employabilité et sécurisant les transitions professionnelles. Il apporte également un appui technique aux réseaux d'informateurs locaux dans leurs missions d'information, d'orientation et d'insertion.

La politique d'information sur l'Orientation, sur la Formation et sur l'Emploi menée par l'État et la Collectivité territoriale s'appuie sur une volonté commune de permettre à chaque Martiniquais, quel que soit son statut :

- De bénéficier d'une information générale sur les dispositifs d'orientation, de formation et d'emploi existants.
- De connaître les lieux ressources en mesure de l'accompagner dans la réalisation de son projet de formation.
- De s'informer sur les modalités de financement.
- De bénéficier de prestations de qualité.



Pour aller plus loin :

Site internet de l'Agefma :

<https://www.agefma.mq/index.php?page=accueil>

Adresse mail de l'Agefma :

agefmacarif@agefma.fr

N° de téléphone : 0596 71 11 02

Fax. : 0596 73 57 08



La Caisse Générale de Sécurité Sociale (CGSS)

En quelques mots :

La Caisse Générale de Sécurité Sociale est créée par le décret du 17 octobre 1947, c'est un organisme privé avec une mission de service public. Elle est en charge de la gestion des prestations familiales, maladie, vieillesse, recouvrement des cotisations, dans les départements d'outre-mer. Elle dépend des institutions nationales suivantes :

- La CNAM pour l'assurance maladie
- La CNAV pour l'assurance vieillesse
- L'ACOSS pour les actions de recouvrement des cotisations
- De la MSA pour le régime agricole

La CGSS gère les risques et actions relevant en métropole de la CPAM, de l'URSSAF de la CRAM, de l'URCAM et de la MSA. Elle intervient sur les champs suivants :

- L'affiliation des assurés sociaux.
- La gestion du risque maladie, maternité, invalidité, décès.
- La gestion du risque vieillesse.
- La protection sociale des travailleurs de l'agriculture.
- Le recouvrement des cotisations.
- La prévention et la tarification des accidents du travail, la prévention des maladies professionnelles

Les actions maintien :

Le Département Action sociale, Santé et Vieillesse de la CGSS. Ce dernier décline au plan local les orientations politiques des caisses nationales Maladie et Retraite du Régime général et du Régime Agricole.

Par les interventions de ses opérateurs de terrain et son réseau de partenaires, il organise et met en œuvre les parcours des assurés fragilisés par : l'âge (jeunes, personnes âgées...), un faible niveau de ressources, des difficultés d'accès à l'information et aux droits, l'absence de complémentaire santé, des situations de rupture (hospitalisation, veuvage, déménagement...), l'isolement, des conditions précaires de logement, un état de santé dégradé et des difficultés à garder un emploi.

Le Département Action sociale a pour missions :

- D'accompagner les assurés sociaux lors de difficultés, quel que soit leur âge grâce aux actions du Service social
- D'accompagner les retraités aux différentes étapes de leur vie grâce à l'Action sociale au service des retraités

Caisse Générale de Sécurité Sociale



- De proposer une offre de service coordonnée avec l'ensemble :
 - de ses partenaires internes (Assurance Maladie et Retraite du Régime général et du Régime Agricole)
 - de ses partenaires externes (CTM, CAF, CCAS, IREPS, autres administrations, associations) grâce à l'Action du pôle Prévention Santé
- De soutenir par la formation et le financement des actions, les porteurs de projets dans les domaines :
 - de la prévention de la dégradation de l'état de santé, de la perte d'autonomie
 - du bien vieillir (informations, conseils en santé, actions collectives, maintien à domicile...)
 - de la création de lieux de vie collectifs (petites unités de vie, appartements groupés, logements-foyers...)
 - par les appels à projets lancés chaque année.

Pour qui ?

De par l'ensemble de ses missions la CGS s'adresse :

- A tout assuré du régime général ou agricole
- Aux employeurs
- Aux exploitants agricoles
- Aux professionnels de santé

Pour aller plus loin :

La CGS compte 11 points d'accueil répartis sur le département :

<https://www.cgss-martinique.fr/organisme/fonctionnement/nos-points-daccueil.php>

Téléphone : 0 820 222 555

Site internet : <https://www.cgss-martinique.fr/>

La Cellule Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP)

Dans le cadre de la mise en place du nouveau modèle organisationnel « Plateformes départementales PDP », la terminologie et la structuration de ces instances vont être modifiées. Toutefois, la fonction d'examen des actions devant se réaliser pendant l'arrêt de travail est maintenue.

Durant la période transitoire, les modalités de saisine restent les mêmes.

En quelques mots :

La Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) est un dispositif de l'Assurance Maladie qui permet de détecter et de prendre en charge les salariés qui risquent de ne pas reprendre leur emploi après leur arrêt de travail. L'objectif de la PDP est de favoriser un retour à l'emploi dans les meilleures conditions possibles à tout salarié en arrêt de travail

* La PDP en pratique

Si un salarié est en arrêt de travail de plus de 45 jours :

- Le Médecin Conseil détecte, lors des contrôles d'arrêt de travail de plus de 45 jours, les difficultés à la reprise du travail.

- Il peut orienter le salarié selon sa situation :

- Vers la Médecine du Travail pour une visite de préreprise.
- Vers le Service Social de l'Assurance Maladie pour rechercher des solutions spécifiques avec les partenaires de l'Assurance Maladie.

Si un salarié est en arrêt plus de 90 jours :

- Le Service Social lui fait systématiquement une offre de services par courrier.

- Concrètement, le salarié se voit proposer plusieurs dispositifs pour bien préparer son retour à l'emploi :

- Remobilisation pendant l'arrêt de travail.
- Reprise du travail progressive au même poste.

* La PDP en Martinique

- Composition de la cellule :
 - 1 Médecin Conseil de la DRSM
 - 1 coordinatrice de la cellule - DRP – CGSS
 - 1 Médecin du Travail représentant chaque Médecine du Travail
 - Les assistantes sociales du Travail - Médecine du Travail
 - Les assistantes sociales du DASSEV (Département

d'Action Sociale Santé et Vieillesse) - CGSS

- Les CSAM (Conseillère Service de l'Assurance Maladie) - DRSM

- 1 Chargée de mission Maintien – Cap Emploi

- 1 Responsable du Service Réparation - DRP – CGSS

- 1 Animatrice d'équipes Service GRC (Gestion des Revenus de Compensation) – CGSS

- Fréquence des réunions de la cellule PDP :

- 1 fois par mois (sauf au mois d'août)

* Le parcours d'accompagnement en PDP

- 1 - Signalement du salarié

- 2 - Transmission du signalement à la cellule

- 3 - Réunion de la cellule

- 4 - Analyse du dossier en cellule

- 5 - Proposition de solutions adaptées

Réorientation du salarié : le salarié avec son accord est réorienté. Il peut s'agir d'un reclassement en interne, d'une reconversion, d'un aménagement de poste de travail ou d'une reconnaissance de handicap.

Pour qui ?

Tout salarié en arrêt de travail (maladie, invalidité, accident de travail ou de trajet, maladie professionnelle) qui présente un risque d'inaptitude à l'issue de son arrêt.

Pour aller plus loin :

https://www.ameli.fr/fileadmin/user_upload/documents/R97_PDP_-_Livret_Regional.pdf

Contact : pdp@cgss-martinique.fr



**Prévention de la
Désinsertion
Professionnelle**

La Ressource Handicap Formation (RHF)

En quelques mots :

Déployée par la **Délégation Régionale de l'Agefiph** depuis le début d'année 2020 en Martinique, la RHF a pour objectif de faciliter l'**accès à la formation des personnes en situation de handicap**.

Celle-ci est destinée **aux organismes de formation** et aux **CFA de Martinique**, ainsi qu'au **Service Public de l'Emploi** (Pôle emploi, Missions locales, Cap emploi). Ce service doit permettre de :

- Sécuriser les parcours de formation des personnes en situation de handicap,
- Accompagner les organismes de formation et les CFA à répondre à leur obligation d'accessibilité et d'aménagement des parcours de formation des stagiaires ou apprentis en situation de handicap,
- Aider les prescripteurs de formation à anticiper les besoins de compensation du handicap en amont de l'entrée en formation des personnes en situation de handicap.

Les publics éligibles :

Ce service s'adresse aux :

- **Organismes de formation professionnelle** ayant un besoin d'appui à la recherche de solutions d'aménagement pour une situation individuelle ou souhaitant développer leur capacité à accueillir des personnes en situation de handicap ;



Ressource Handicap Formation

- **Demandeurs d'emploi, salariés ou alternants bénéficiaires de l'obligation de l'emploi** (art L5212-13 du Code du travail) porteur d'un projet validé par les services public de l'emploi (Pôle emploi, Cap emploi, Mission locale, PLIE...)

- **Référents de parcours** (prescripteurs de formation) identifiant des écarts entre les contraintes de la formation et les répercussions du handicap de la personne et souhaitant bénéficier d'un appui.

Pour solliciter la RHF, il faut avoir :

- Un projet validé par le Service Public de l'Emploi,
- Identifié un risque d'écart entre les possibilités de la personne au regard de son handicap et les exigences de la formation au regard des conditions de mise en œuvre pouvant créer des difficultés durant le temps de la formation et conduire à un échec ou un abandon,
- Recueilli l'accord de la personne et son adhésion à la démarche,
- Besoin d'un appui pour organiser une réflexion croisée sur la situation.

Les modalités d'accès :

Selon la complexité de la situation de handicap, l'appui de la RHF pourra être effectué à distance (échanges bilatéraux avec les différents acteurs) et sur site (rencontres d'expertises croisées sur le lieu de formation ou de stage).

Il est nécessaire de solliciter la Chargée de mission RHF Martinique, au sein de l'Agefma.

Pour aller plus loin :

<https://www.prithmartinique.org/actualit%C3%A9s/pr%C3%A9sentation-de-la-rhf/>

<https://www.agefma.mq/>

<http://www.agefiph.fr>

Réaliser un état des lieux de la situation de la personne

1



La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a été publiée au Journal officiel du 3 août. Elle transpose l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 2020 en vue de réformer la santé au travail. Elle contient également des mesures afin de décloisonner la santé publique et la santé au travail.

De nombreux décrets d'application sont en attente de parution et seront susceptibles de faire évoluer les éléments présentés dans les pages ci-après.

1.1 LES VISITES MEDICALES

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

En quelques mots :

Les visites médicales sont conduites par le médecin du travail et permettent de recueillir des informations sur la santé du salarié et de faire le lien avec la situation de travail, pour, le cas échéant, identifier et préconiser des mesures individuelles appropriées aux difficultés rencontrées.

Les visites médicales :

Il existe plusieurs types de visites médicales :

- La visite initiale d'information et de prévention :

Tout salarié bénéficie de la visite d'information et de prévention. Elle remplace la visite médicale d'embauche et doit être effectuée par le médecin du travail ou un professionnel de santé au travail dans les trois mois à compter de la prise effective du poste. Elle a pour vocation d'interroger les salariés sur leur état de santé, de les informer sur les risques liés au poste de travail, de sensibiliser sur les moyens de prévention et sur les droits à bénéficier d'une visite médicale.

Si le salarié déclare être travailleur handicapé ou titulaire d'une pension d'invalidité, ou si le professionnel de santé l'estime nécessaire, ce dernier est réorienté vers le médecin du travail pour une nouvelle visite. Il s'agit alors de proposer d'éventuelles adaptations de poste, une affectation à d'autres postes, ou bien à déterminer des modalités de suivi individuel adaptées (art. R4624-20 du Code du travail).

- **La visite périodique d'information et de prévention** s'inscrit dans la continuité de la visite initiale d'information et de prévention. Elle est renouvelable tous les 5 ans, mais peut s'effectuer dans un délai n'excédant pas 3 ans pour les salariés dont l'état de santé, l'âge, les risques professionnels ou les conditions de travail le nécessitent (c'est le cas pour les travailleurs handicapés) (art. R4624-17 du Code du travail).

- **La visite occasionnelle, à la demande du salarié, de l'employeur, du médecin du travail lui-même** (art. R4624-34 du Code du travail).



En parallèle des visites d'information et de prévention et des visites périodiques, le travailleur peut à **sa demande ou à celle de l'employeur**, bénéficier d'un examen par le médecin du travail. Il peut solliciter une visite médicale, **lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, ou afin d'engager une démarche de maintien en emploi et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé.**

- **La visite de pré-reprise**, obligatoire pour les arrêts de travail de plus de 3 mois mais pouvant être mobilisée par les salariés en arrêt de travail quel que soit la durée de l'arrêt (y compris les arrêts de moins de 3 mois), elle a pour vocation d'anticiper les difficultés liées à la reprise du travail (Cf ci-dessous).

- **La visite de reprise**, organisée obligatoirement lors de la reprise du salarié dans un délai de 8 jours maximum après une absence pour congé maternité, pour maladie professionnelle, et après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non-professionnel.

Dans le cas d'un arrêt de travail de moins de 30 jours pour cause d'accident du travail, l'employeur n'est pas tenu d'organiser une visite de reprise mais il informe le médecin du travail qui décide de l'intérêt d'organiser un examen de reprise.

L'employeur doit saisir le service de santé au travail dès qu'il a connaissance de la date de fin de l'arrêt de travail du salarié afin que la visite puisse être organisée par la médecine du travail.

Les visites de pré-reprise

En quelques mots :

La visite de pré reprise est prévue par les articles R 4624-29 et R 4624-30 du Code du Travail. Il s'agit d'un **examen avec le médecin du travail dont l'objectif est de préparer le retour à l'emploi lorsque des difficultés à la reprise sont prévisibles.**

Cette visite sert à identifier le plus tôt possible d'éventuelles difficultés à la reprise du travail de sorte à anticiper et rechercher une solution d'aménagement de poste, ou de reclassement professionnel.

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.

Au terme de la visite de pré-reprise le médecin du travail informe l'employeur et le médecin conseil de ses préconisations en vue de favoriser le maintien dans l'emploi du travailleur et/ou d'anticiper la recherche de reclassement du salarié.

- Le travailleur peut s'opposer à ce que le médecin informe l'employeur de cette visite et des préconisations émises lors de la visite de pré-reprise.

Point d'attention :

La visite de pré reprise ne peut pas donner lieu à l'établissement d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude, et ne se substitue pas à la visite de reprise qui reste obligatoire pour tout arrêt de plus de 30 jours sur initiative de l'employeur.

Pour qui ?

La visite de pré reprise **peut être mobilisée pendant l'arrêt de travail, quelle que soit l'origine de l'arrêt** : arrêt maladie, arrêt de travail suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle. Il n'y a pas de durée minimale d'arrêt ou de conditions particulières pour en bénéficier. Elle concerne toutes personnes quel que soit le régime de rattachement (général ou spécifique).

Il n'y a pas de durée minimale ou de conditions particulières pour en bénéficier. Elle est de droit pour les arrêts de plus de 30 jours (R4624-20).

Comment la mobiliser ?

La visite de pré reprise peut se faire **à l'initiative du salarié, du médecin traitant** (accompagné d'un courrier à remettre au salarié à l'attention du médecin du travail), **ou du médecin-conseil de l'Assurance Maladie** (accompagné d'un courrier à remettre au salarié à l'attention du médecin du travail).

C'est le service de santé au travail qui convoque directement le salarié sans passer par l'employeur.

- L'employeur et le médecin du travail ne peuvent pas la demander. Cependant ils peuvent informer le salarié de l'intérêt que peut présenter pour lui cette visite.

Pour aller plus loin :

Articles R 4624-29 et R 4624-30 du Code du Travail concernant les modalités et recommandations possibles à l'issue de la visite de pré reprise.
Information de l'assurance Maladie :

<https://www.ameli.fr/martinique/entreprise/vos-salaries/retour-emploi/visite-pre-reprise>



1.2 LES ETUDES DE POSTE

Les études de poste et les études ergonomiques

En quelques mots :

Les études de poste de travail et les études ergonomiques ont pour objectif de repérer les tâches ainsi que les contraintes aux postes de travail, pour ensuite identifier les modalités de compensation des problématiques de santé de la personne, que celles-ci soient organisationnelles, techniques ou humaines, afin de rendre le poste de travail compatible avec l'état de santé du salarié.

Ces études se structurent le plus souvent autour de 3 principales étapes :

- L'analyse du poste de travail : les contraintes (posturales, manutention manuelles, horaires, vibrations...), les conditions de travail liées à l'environnement du poste (facteurs d'ambiance sonore, thermique, lumineuse, la situation du poste dans l'organisation du travail) activité indépendante et autonome, dépendance vis-à-vis d'un autre opérateur, travail en équipe...
- La confrontation de ces éléments aux capacités du salarié compte tenu de son état de santé.
- La formalisation de propositions d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste en agissant sur les moyens nécessaires, tant organisationnels techniques, qu'humains.

Les publics éligibles :

Les études de postes et ergonomiques sont disponibles pour tout salarié dont le médecin estime que l'étude de poste ou l'étude ergonomique est nécessaire dans l'objectif de proposer un aménagement, une adaptation ou une transformation de ce poste dans le cadre du maintien dans l'emploi.

L'étude ergonomique peut être réalisée pour les salariés à risque de désinsertion professionnelle ayant une reconnaissance RQTH ou non.

Les modalités d'accès :

L'étude de poste et ergonomique est enclenchée à la demande du médecin du travail suite à une visite médicale et après échange avec le salarié, ainsi qu'avec l'employeur.

L'Étude Préalable à l'Aménagement et à l'Adaptation des Situations de travail (EPAAST)

En quelques mots :

L'Étude préalable à l'aménagement et à l'adaptation des situations de travail (EPAAST) permet d'analyser la situation de travail et d'identifier des solutions qui permettent d'adapter des solutions et d'adapter le poste de travail en fonction du handicap de la personne.

Les publics éligibles :

L'EPAAST s'adresse à tout employeur dans le cadre recrutement ou du maintien dans l'emploi d'une personne bénéficiaire de l'OETH ou ayant déposé une demande RQTH.

L'EPAAST s'adresse également à tout travailleur indépendant, artisan, exploitant agricole et chef d'entreprise non salarié bénéficiant de l'article L5212-13 du code du travail.

Les modalités d'accès :

L'EPAAST est prescrite par Cap Emploi ou la Délégation Régionale de l'Agefiph. L'avis d'un médecin concernant les restrictions d'aptitude au poste est nécessaire.

L'EPAAST est sollicitée lorsque les compétences disponibles chez les prescripteurs ne répondent pas aux besoins d'une situation complexe. La période de validité de la prescription est de 6 mois.

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

Pour aller plus loin :

<https://www.agefiph.fr/aides-handicap/etude-prealable-lamenagement-des-situations-de-travail>

Mettre en place les outils de compensation adéquats

2



2.1 LES AIDES DE L'AGEFIPH SUR LE VOLET DE LA COMPENSATION LIEE AU POSTE DE TRAVAIL

Les aides financières de l'Agefiph

En quelques mots :

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

L'Agefiph propose aux personnes handicapées et aux entreprises privées de bénéficier d'aides financières et d'accompagnement dans leurs projets.

- Les aides financières de l'Agefiph viennent en complément des aides de droit commun. Elles ont pour objet principal le financement des surcoûts liés à la compensation du handicap dans les démarches de préparation, d'accès, de maintien et d'évolution dans l'emploi.

- L'accompagnement apporté aux personnes et aux entreprises peut être réalisé, en fonction des publics et de leurs besoins, par l'Agefiph elle-même ou par des partenaires et prestataires spécialistes.

Les publics éligibles :

Les personnes :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;

- Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant une incapacité permanente d'au moins 10 %, titulaires d'une rente au titre d'un régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics ;

- Les titulaires d'une pension d'invalidité à condition que cette invalidité réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;

- Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ainsi que les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;

- Les sapeurs-pompiers volontaires, titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

- Les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité ».

- Les titulaires de l'Allocation adulte handicapé (AAH)
- Les personnes ayant engagé des démarches de reconnaissance du handicap

- Les personnes handicapées résidant sur le territoire français. Les personnes résidant dans un pays limitrophe et travaillant dans une entreprise établie sur le territoire français au titre des aides à l'employeur ;

- Les personnes n'ayant pas la nationalité française doivent détenir un titre de séjour valable au moment du dépôt de leur demande ;

- Les personnes handicapées salariées par une entreprise de statut privé soumise au code du travail français ;

- Les personnes âgées de 15 ans minimum.

Aucune limite d'âge supérieure, dès lors que la personne est en capacité de justifier de son activité.

Les entreprises :

- Les entreprises de droit privé ou relevant du droit privé.

- Les entreprises exerçant leurs activités sur le territoire national, et soumise au régime juridique de droit français.

- Les entreprises signataires d'un accord agréé de branche, de groupe ou d'entreprise n'ayant pas atteint le taux d'emploi de 6 % (l'atteinte du taux d'emploi s'apprécie au niveau où a été signé l'accord) ne peuvent bénéficier de l'offre de services et des aides de l'Agefiph à l'exception de l'accompagnement Cap emploi, de l'accompagnement emploi handicap réalisé par l'Agefiph et de l'AETH ;

- Les entreprises adaptées au bénéfice de salariés handicapés ne faisant pas partie de l'effectif de production ;

- Les entreprises à jour de leurs obligations sociales (cotisations et contributions sociales et contribution relative à l'obligation d'emploi de personnes handicapées) ;

- Les adhérents de la FEHAP ne peuvent bénéficier de l'offre de services et des aides financières de l'Agefiph ainsi que les établissements relevant de l'accord OETH.

Les modalités d'accès :

Les aides et modalités d'accès sont présentées sur le site internet de l'Agefiph :

<https://www.agefiph.fr/Professionnel/Offre-de-services-et-d-aides-financieres>

Les Prestations d'appuis spécifiques par types de handicap (PAS)

En quelques mots :

Les PAS sont des prestations permettant de bénéficier de l'appui d'un expert afin d'identifier précisément les conséquences du handicap au regard du projet professionnel de la personne et les moyens de le compenser.

Le prestataire expert du handicap (visuel, auditif, moteur, mental, psychique et des troubles cognitifs) 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.

En appui au travail d'accompagnement du référent de parcours, le prestataire apporte son expertise sur les potentialités et le degré d'autonomie de la personne, sur les modes et techniques de compensation à mettre en place et à développer.

L'intervention de l'expert peut également être réalisée auprès de l'employeur ou de l'organisme de formation par des actions de sensibilisation au handicap du salarié et de conseils.

Les publics éligibles :

- Les employeurs du secteur privé, y compris les entreprises sous accord agréé qui ont atteint leur quota de 6% ;
- Les employeurs des fonctions publiques (État, Hospitalière et Territoriale) ;
- Les salariés handicapés ayant la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou ayant engagé des démarches de reconnaissance du handicap
- Les travailleurs indépendants ayant la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou en attente de l'attribution.

Les modalités d'accès :

Les prestataires ne peuvent être mobilisés que sur prescription, notamment par les Cap emploi, Pôle Emploi et les Missions locales.

Elles sont financées par l'Agefiph.

Pour aller plus loin :

<https://www.agefiph.fr/aides-handicap/prestations-dappuis-specifiques>

2.2 LES DISPOSITIFS D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

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

En quelques mots :

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

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

Les publics éligibles :

Tous les salariés en arrêt de travail pour lesquels la reprise à temps complet de l'activité pose difficulté.

Les modalités d'accès :

- Prescrit par le médecin traitant, il fait suite à un arrêt de travail à temps complet sauf s'il y a eu auparavant un arrêt indemnisé pour la même affection de longue durée (ALD)
- Il est subordonné à l'accord du Médecin-conseil
- Nécessite une négociation employeur/ salarié/médecin du travail, une visite de pré-reprise est nécessaire.
- Le pourcentage d'activité est fixé par le médecin du travail et peut être progressif jusqu'à la reprise à temps complet
- L'employeur verse le salaire pour le temps travaillé
- Le régime d'Assurance Maladie verse une indemnisation pour la compensation de la perte du gain, sous la forme d'indemnités journalières (IJ). Le montant des IJ est fixé par l'organisme de sécurité sociale et calculé au prorata des heures travaillées.

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

Pour aller plus loin :

Plus d'informations concernant le temps partiel léger et le temps partiel thérapeutique :

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/prevention-et-maintien-dans-l-emploi/temps-partiel-therapeutique#:~:text=La%20reprise%20de%20travail%20%C3%A0,peut%20contribuer%20%C3%A0%20son%20r%C3%A9tablissement.>

Pour les personnes relevant de la MSA : <https://www.msa.fr/lfy/sante/temps-partiel-therapeutique>



2.3 LES DISPOSITIFS DE COMPENSATION DE LA PERTE DE REVENU OU DE CAPACITÉ DE TRAVAIL

La pension d'invalidité

En quelques mots :

La pension d'invalidité est un **revenu de remplacement** qui compense la perte de salaire due à une altération de l'état de santé (capacité de travail ou de gain réduite d'au moins 2/3) d'origine non professionnelle.

En d'autres termes, une demande d'invalidité ne peut pas faire suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Elle est accordée à **titre provisoire** et peut être révisée, suspendue ou supprimée selon l'évolution de la situation du bénéficiaire : que ce soit pour des motifs administratifs (revenus, reprise d'activité professionnelle complète, ...) ou médicaux (amélioration ou aggravation de l'état de santé).

Pour qui ?

La pension d'invalidité du régime général est accordée sous certaines conditions administratives :

- Age : (ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite)
- Avoir une capacité de travail ou de revenus réduite d'au moins 2/3
- Avoir au 1er jour du mois de la date d'étude des droits, un numéro d'immatriculation auprès de la Sécurité sociale depuis au moins 12 mois
- Justifier, au cours des 12 mois précédant la date d'étude des droits, d'au moins 600 heures de travail salarié).

Les modalités d'accès :

Les modalités de constitution du dossier sont accessibles sur le site de l'assurance Maladie.

La demande peut être effectuée :

- par le médecin traitant qui adresse un certificat médical au médecin conseil du service médical de l'assurance maladie

- Par la caisse d'assurance maladie

Dans les deux cas, le demandeur doit renseigner le formulaire de demande de pension d'invalidité.

Le calcul de la pension varie en fonction de chaque situation et peut être révisé périodiquement. Toutefois deux éléments sont déterminants :

- Le salaire annuel moyen de base (SAMB) calculé à partir des dix meilleures années d'activité
- la catégorie d'invalidité attribuée par le médecin conseil (3 catégories).

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

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

Pour aller plus loin :

<https://www.ameli.fr/martinique/assure/remboursements/pensions-allocations-rentes/invalidite>

L'indemnité Temporaire d'Inaptitude (ITI)

En quelques mots :

L'indemnité Temporaire d'Inaptitude (ITI) s'adresse aux personnes déclarées inaptes suite à une maladie professionnelle. Elle permet à l'assuré de bénéficier d'une indemnité temporaire d'inaptitude pendant un mois maximum à compter de la date de délivrance de l'avis d'inaptitude, sous réserve de remplir les conditions d'attribution et de ne percevoir aucune rémunération au cours de cette période.

Pour bénéficier de l'ITI il faut remplir les conditions d'attribution suivantes :

1 - Justifier d'une maladie reconnue d'origine professionnelle ayant donné lieu à un arrêt de travail indemnisé

2 - Avoir une inaptitude susceptible d'être en lien avec la maladie professionnelle

3 - Justifier d'une absence de rémunération liée à l'activité salariée

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

Comment en bénéficier ?

Plusieurs étapes sont à respecter pour effectuer une demande :

1 - C'est le médecin du travail, lors de la délivrance d'un avis d'inaptitude, qui doit juger du lien entre l'inaptitude et la maladie professionnelle. Il informe le salarié de la possibilité de faire une demande d'indemnité temporaire d'inaptitude.

2 - le salarié complète la partie du formulaire de demande d'indemnité temporaire d'inaptitude le concernant ; Il indique si l'employeur versera ou non une rémunération au cours de la période de versement de l'indemnité temporaire d'inaptitude.

3 - Le salarié adresse le volet 1 du formulaire à sa CPAM de rattachement, il conserve le volet 2, et remet le volet 3 à son employeur.

Pour qui ?

Toute personne rattachée au régime générale d'assurance maladie ou au régime agricole, justifiant d'un arrêt de travail et non reconnue BOE.

La Reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) et l'Aide à l'emploi des travailleurs handicapés (AETH)

En quelques mots :

La RLH est une décision administrative qui permet de compenser financièrement les conséquences du handicap sur l'activité professionnelle.

Il s'agit de mesurer et compenser les charges inhérentes au handicap (productivité réduite) qui perdurent **après aménagement optimal du poste de travail** et qui sont supportées de façon pérenne par l'employeur ou le travailleur non salarié.

La notion de lourdeur du Handicap a été introduite par La loi du 11 février 2005 et est accordée pour une durée de 3 ans renouvelable.

Pour qui ?

- Les Employeurs du secteur privé employant des salariés lourdement handicapés.
- Les Travailleurs Non Salarié (TNS) en situation de handicap.

Comment en bénéficier ?

L'employeur ou le salarié doit constituer une demande de Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap. Il envoie le formulaire de RLH à l'Agefiph dans lequel il présente l'aménagement optimal mis en place et les tâches réalisées par la personne handicapée, afin d'évaluer la charge supplémentaire générée une fois les aménagements du poste de travail effectués.

Depuis le 1er juillet 2016, il existe 5 formulaires :

- Formulaire intégral salarié et formulaire intégral TNS pour une première demande
- Formulaire simplifié salarié et formulaire simplifié TNS pour un renouvellement
- Formulaire spécifique pour une personne sortant du milieu protégé ou « adapté ».

Lorsque la décision est favorable, la date de démarrage des droits pour une première demande sera la date de réception de la demande.

- La RLH est attribuée de manière systématique pour les sortants d'ESAT, sans la condition d'aménagement optimal.

Versement de l'aide :

Suite à la reconnaissance de la lourdeur du handicap, l'employeur ou le TNS peut choisir d'avoir recours à **l'Aide à l'emploi des Travailleurs Handicapés (AETH)**. Ces compensations sont valables pour toute la durée de validité des droits.

Pour l'Aide à l'Emploi des Travailleurs Handicapés (AETH)

Depuis le 1er janvier 2020, le montant de l'aide financière pour un poste à temps plein est de :

- 5 582,5 € (10,15 € X 550) pour le taux normal (soit 550 fois le Smic horaire)
- 11 114,25 € (10,15 € X 1095) pour le taux majoré (soit 1095 fois le Smic horaire)

Pour aller plus loin :

Document de l'Agefiph : Tout savoir sur la Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH).

2.4 L'ESSAI ENCADRE

En quelques mots :

L'essai encadré s'inscrit dans les « actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil » (Art. L323-3-1 et Art. L433-1 alinéa 4 du code de la sécurité sociale).

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

L'essai encadré permet au travailleur lors son arrêt de travail de :

- Tester sa capacité à reprendre son ancien poste de travail,
- Tester un aménagement de poste,
- Tester un nouveau poste de travail
- Chercher des pistes pour un aménagement de poste ou une reconversion professionnelle.

Les publics éligibles :

L'essai encadré s'adresse à tous les salariés titulaires d'un contrat de travail, en apprentissage, intérimaires, stagiaires de la formation professionnelle :

- En arrêt de travail ou partiel (temps partiel thérapeutique, reprise de travail léger),
- Indemnisé par la CPAM au titre de la maladie, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle,
- Présentant un risque de désinsertion professionnelle.

Les modalités d'accès :

Quand :

- L'essai encadré peut se faire pendant l'arrêt de travail du salarié
- Le salarié prend contact avec son médecin du travail pour une visite médicale.

Où :

- Dans l'entreprise du salarié
- Dans une autre entreprise qui accepte d'accueillir le salarié
- Dans une autre entreprise susceptible d'embaucher le salarié à l'issue de son arrêt de travail

Combien de temps ? :

L'essai encadré peut durer 3 jours maximum

Avec qui ? :

- L'assistante sociale de la caisse maladie du salarié, l'organisme de placement spécialisé (ex : Cap Emploi) ou l'équipe Comète France qui aide le salarié à préparer son projet.
- Le médecin conseil, le médecin du travail, l'employeur et la CPAM donnent leur accord au salarié pour la réalisation de l'essai encadré.

Pour aller plus loin :

<https://www.ameli.fr/entreprise/vos-salaries/retour-emploi/essai-encadre>.

Les outils de la formation et de la reconversion professionnelle

3



3.1 LES OUTILS D'AIDE À L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE DANS OU HORS DE L'ENTREPRISE

Le Bilan de compétences

En quelques mots :

Le bilan de compétences est un dispositif relevant de la formation professionnelle continue qui permet à chacun d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle ou de formation. La durée du bilan de compétences varie selon le besoin de la personne. Elle est au maximum de 24 heures. Elle se répartit généralement sur plusieurs semaines. Le bilan comprend obligatoirement trois phases sous la conduite du prestataire.

Une phase préliminaire a pour objet de :

- d'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire, de déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin,
- de définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.

Une phase d'investigation permet au bénéficiaire :

- soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence,
- soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.

Une phase de conclusion, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire de :

- S'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation,
- Recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels,
- Prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan.

Cette phase se termine par la présentation au bénéficiaire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Les résultats du bilan sont la seule propriété du bénéficiaire. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

Les publics éligibles :

Toute personne active, notamment :

- les salariés du secteur privé,
- les demandeurs d'emploi : la demande doit être faite auprès de Pôle emploi, de l'APEC ou de Cap emploi,

- les salariés du secteur public (fonctionnaires, agents non titulaires, etc.) : textes spécifiques mais dans des conditions similaires aux salariés.

Les modalités d'accès :

Le bilan de compétences est éligible au Compte Personnel de Formation (CPF) :

- Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation pour un bilan réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé.
- Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation pour un bilan en tout ou partie, pendant le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de l'employeur selon les règles propres au compte personnel de formation.

Dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise ou d'un congé de reclassement :

- Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié. Il fait l'objet d'une convention tripartite signée par le salarié, l'employeur et l'organisme prestataire de bilan. La convention précise les objectifs, le contenu, les moyens, la durée et la période de réalisation, et les modalités de réalisation, les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ainsi que le prix et les modalités de règlement du bilan.

- L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

- Lorsque le bilan est réalisé sur le temps de travail, il est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail. Le coût du bilan est à la charge de l'employeur, sauf dans les cas où le Compte Personnel de Formation est mobilisé (code CPF : 202).

Un bilan de compétences peut être préconisé à l'occasion d'un conseil en évolution professionnelle (CEP). Les attentes sont définies conjointement par le bénéficiaire et son conseiller CEP, en lien avec le prestataire externe.

Pour aller plus loin :

Art. R6313-4 à R6313-8 du code du travail

Le Contrat de Rééducation Professionnelle en Entreprise (CRPE)

En quelques mots :

Le CRPE permet aux salariés reconnus travailleurs handicapés de se réaccoutumer à l'exercice de leur ancien métier ou de se former à un nouveau métier (dans l'entreprise d'origine ou dans une autre entreprise).

C'est un contrat de travail à durée déterminée qui prévoit une formation individualisée (dispensée par des organismes extérieurs si nécessaire) et ou un tutorat au sein de l'entreprise ayant pour but de permettre le maintien en emploi du salarié en situation de handicap.

Modalités :

Le contrat est conclu entre la Caisse Primaire d'Assurance Maladie, l'employeur et le salarié. Il est transmis pour information à l'Unité départementale de la DIRECCTE (en Martinique il est transmis à la DEETS).

Il est conclu pour une durée de 3 mois renouvelable sans excéder 18 mois.

Il s'agit d'un Contrat à Durée Déterminée qui peut être signé avec l'ancien employeur du salarié (réadaptation) ou un nouvel employeur (apprentissage d'un nouveau métier).

Le salarié accompagné du médecin du travail, passe une visite d'aptitude au poste pressenti.

Pour qui ?

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

Pour cela, le salarié doit être :

- en arrêt de travail avant la mise en place du CRPE ;
- reconnu (ou en cours de reconnaissance) de la qualité de travailleur handicapé par la Maison Martiniquaises des Personnes Handicapées (MMPH) ;
- indemnisé par sa CPAM au titre de la maladie, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ;
- son état de santé laisse présager des difficultés à la reprise à son poste de travail.
- Il n'est pas obligatoire pour le salarié d'être déclaré « inapte » par le médecin du travail pour bénéficier du CRPE.

Comment en bénéficier ?

Le contrat est conclu entre le salarié, l'employeur et la CPAM (ou la MSA pour le régime agricole), soit :

- Dans l'entreprise d'origine avec suspension temporaire du contrat de travail initial et maintien des droits de ce contrat.

- Dans une autre entreprise après rupture du contrat initial au motif de licenciement pour inaptitude.

- La signature du CRPE met fin à l'arrêt de travail.

Financement :

Pendant la durée du CRPE, le salarié perçoit :

- son salaire brut précédent s'il s'agit d'une réadaptation à son ancien métier ;

- le salaire brut de sa future profession dans le cas d'une reconversion.

Le CRPE est **cofinancé par l'employeur et par l'Assurance Maladie**. Le montant de la participation de l'Assurance Maladie est fixé en concertation avec l'employeur et le représentant de l'Assurance Maladie, et ne doit pas dépasser 50 % du salaire.

Pour plus d'informations :

voir **la brochure CRPE**



Le dispositif Emploi accompagné (D.E.A)

En quelques mots :

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

Ce dispositif est mobilisable en complémentarité et en articulation des services, aides et prestations existants pour l'emploi des personnes handicapées (actions de Pôle emploi, Cap emploi, aides de l'Agefiph, FIPHFP.) Sa mission est de garantir l'intégration professionnelle des salariés en situation de handicap par un accompagnement spécifique et régulier vers et dans l'emploi ainsi qu'un appui à leurs employeurs publics ou privés

Les publics éligibles

- Les travailleurs handicapés à partir de 16 ans bénéficiant d'une orientation en milieu ordinaire de la CDAPH
- Les personnes en situation de handicap bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés, ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail
- Les travailleurs handicapés accueillis dans un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT), ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail
- Les travailleurs handicapés en emploi en milieu ordinaire de travail qui rencontrent des difficultés particulières pour sécuriser de façon durable leur insertion professionnelle.
- Et aux employeurs publics et privés ayant des salariés ou agents en situation de handicap.



Les modalités d'accès :

L'Emploi Accompagné est mis en œuvre :

- soit sur décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- soit sur prescription de Cap Emploi, Pôle Emploi ou d'une Mission Locale.

Suite au dépôt d'un amendement gouvernemental, l'article 74 de la loi du 30 juillet 2020 a élargi au service public de l'emploi (Pôle emploi, Cap emploi et missions locales) la possibilité de prescrire directement l'emploi accompagné au bénéfice d'un travailleur handicapé et de son employeur (article L5213-2-1 du code du travail).

Pour aller plus loin :

Contactez l'AARPHA :

<https://aarpha.org/index.html>

Dispositif Emploi Accompagné (DEAC)

AARPHA

12 Lotissement BARDINET 97200 FORT DE FRANCE

0596 61 07 74 / 0696 33 49 40

deac972.aarpha@orange.fr

direction.aarpha@orange.fr

La période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)

En quelques mots :

La Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel est un dispositif qui s'inscrit dans une démarche de prévention pour des personnes en recherche d'emploi ou en cours de réorientation professionnelle. Elle permet aux personnes engagées dans un parcours d'insertion sociale ou professionnel de consolider leur projet professionnel en entreprise.

Les objectifs de la PMSMP sont de :

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

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

Modalités

- Pour les personnes salariées :

- la PMSMP fait l'objet d'un avenant sur le contrat de travail initial. Le contrat de travail n'est pas suspendu pendant la PMSMP et cette dernière n'affecte en rien la rémunération du salarié.

- Pour un salarié en insertion des SIAE il est possible, lors de cas particuliers, de suspendre le contrat de travail le temps de la PMSMP. Ce dernier réintègrera alors son poste ou un poste équivalent à la fin de sa PMSMP.

- Pour les personnes sans activité :

La PMSMP ne permet pas à son bénéficiaire d'être reconnu en tant qu'employé de la structure d'accueil. Il n'est pas rémunéré par la structure qui l'accueille. Le bénéficiaire de la PMSMP conserve son régime d'indemnisation ou de rémunération.

- Au global :

- Les PMSMP ne sont assimilables ni à des périodes de travail ni à des périodes de formation.

- Elles consistent en l'accueil de la personne bénéficiaire par une entreprise pour une durée maximale d'un mois, effectuée de manière continue ou discontinue. Elles peuvent être renouvelées une fois, pour une période maximale d'un mois, en cas de non atteinte des objectifs.

Pour qui ?

Les personnes accompagnées dans un parcours d'insertion ou de réorientation professionnelle, quel que soit leur statut (salarié ou sans activité);

Comment en bénéficier ?

1 - Le bénéficiaire doit trouver une structure d'accueil puis faire une demande de prescription de PMSMP auprès de l'organisme en charge de son accompagnement (Pôle emploi, mission locale, Cap emploi etc.)

2 - Le prescripteur étudie l'adéquation entre les besoins et la capacité du bénéficiaire ainsi que ceux de la structure d'accueil. Il s'assure que la mise en situation n'est pas incompatible avec l'état de santé du bénéficiaire.

3 - Une **convention de mise en situation en milieu professionnel** est conclue entre :

- le bénéficiaire
- son employeur si ce dernier est salarié
- la structure d'accueil,
- l'organisme prescripteur
- la structure d'accompagnement si elle est différente du prescripteur.

Fonctionnement :

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

- Il s'agit soit du prescripteur lui-même soit d'une structure d'accompagnement désignée par le prescripteur

- Un tuteur est désigné par la structure d'accueil afin d'accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire pendant sa PMSMP.

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

Pour aller plus loin :

[Fiche pratique sur la PMSMP](#)

Inclu'Pro Formation

En quelques mots :

Inclu'Pro Formation est une offre de formation nationale portant sur l'amont de la qualification dont l'objectif est de faciliter l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap en les accompagnant dans la construction de leur projet professionnel ou de leur projet de reconversion.

Pour répondre aux besoins spécifiques de chaque région, les parcours de formation sont différents d'une région à l'autre.

Inclu'Pro Formation entre dans la catégorie des formations préqualifiantes à visées d'insertion sociale ou professionnelle.

Les publics éligibles :

Côté salariés, sont donc concernés par ce dispositif tous les bénéficiaires reconnus travailleurs handicapés ou en voie de l'être, engagés dans un parcours de maintien ou de transition professionnelle :

- les salariés des secteurs privé et public y compris ceux en arrêt de travail ;
- les travailleurs indépendants ;
- les exploitants agricoles.

Les personnes ont le statut de « stagiaire de la formation professionnelle non rémunérée ». Des aides complémentaires peuvent être accordées.

Les modalités d'accès :

La prestation est prescrite par Cap Emploi (axe 2)

Missions locales, CGSS, APAS-BTP, Comète, structures d'insertion par l'activité économique, entreprises adaptées (expérimentation « CDD Tremplin » uniquement, opérateurs CEP des salariés.

En amont de la prescription, l'accord des parties prenantes doit être recueilli :

- l'avis du médecin du travail et l'accord de l'employeur pour les salariés en activité ;
- l'accord de remobilisation précoce de l'Assurance Maladie pour les salariés en arrêt de travail ;
- l'avis du médecin traitant pour les travailleurs IN indépendants ;
- l'avis du médecin de la MSA pour les exploitants agricoles.

Pour aller plus loin :

Prendre contact avec un conseiller de l'Agefiph.



Etablissement et service de Préorientation (ESPO)

En quelques mots :

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

Le dispositif de pré-orientation consiste en un stage de 8 à 12 semaines. Le stage a lieu dans un Établissement et service de préorientation (ESPO) où une équipe pluridisciplinaire (médecin, infirmier, psychiatre, psychologue du travail, assistante sociale, formateur, chargé d'insertion...) propose un accompagnement du bénéficiaire. Le stage consiste à l'évaluation des potentialités, à l'élaboration d'un projet individuel et à la vérification de sa faisabilité.

Il se conclut par un bilan formulant une proposition d'orientation, validé auprès de la MDPH. Certaines propositions sont destinées à un public spécifique (jeunes, personnes malentendantes, troubles psychiques...). Le projet peut déboucher sur une formation professionnelle ou une recherche directe d'emploi.

Les publics éligibles :

Toute personne ayant la RQTH et engagée dans un parcours d'insertion et de reconversion professionnelle peut être dirigée vers une pré-orientation si son orientation présente des difficultés particulières.

Les modalités d'accès :

La demande de pré-orientation doit être faite par courrier, de préférence en recommandé avec accusé réception.

Cette demande doit être envoyée à la MDPH de son lieu de résidence.

C'est ensuite la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui se prononce sur l'orientation en centre de pré-orientation.



Pour aller plus loin :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F211>

Décret ESPO/ESRP du 2 Octobre 2021

ESPO - AARPHA

10 Lotissement BARDINET Dillon Sud
97200 FORT DE FRANCE
0596 59 14 15
direction.aarpha@orange.fr

Les Unités d'Évaluation de Ré-entraînement et d'Orientation Sociale UEROS

En quelques mots :

Les UEROS sont des Unités d'Évaluation de Ré-entraînement et d'Orientation Sociale et/ou professionnelle pour personnes cérébrolésées. Cette unité constitue un outil au service de la personne en situation de handicap, de ses proches et des professionnels concernés.

L'UEROS a pour mission d'accueillir des travailleurs reconnus handicapés qui rencontrent des difficultés pour s'orienter professionnellement. L'UEROS permet d'évaluer ou de valider un projet professionnel à partir des aptitudes et des capacités de la personne.



Les Unités d'Évaluation de Ré-entraînement et d'Orientation Sociale et professionnelle pour les lésés cérébraux

L'accueil en stage, d'une durée cumulée de six mois par période de trois ans (sauf dérogation par décision motivée de la CDAPH) se déroule en quatre temps : évaluation, ré-entraînement, élaboration d'un projet professionnel et finalisation comprenant des évaluations. La mise en œuvre du projet professionnel est suivie pendant une durée de deux ans, au terme de laquelle il est proposé à l'intéressé de faire le point sur sa situation et de procéder, si nécessaire, à une nouvelle évaluation.

Les publics éligibles :

Les UEROS s'adressent à toute personne atteinte de traumatismes crâniens ou toute autre lésion cérébrale acquise.

Les prestations de bilan (accueil, évaluation, aide au projet de vie, information auprès des professionnels) ne nécessitent pas de décision de la CDAPH, tandis que les stages et les suivis sont assurés après décision de la CDAPH.

Les modalités d'accès :

Selon les situations, les UEROS peuvent intervenir :

- Dans le cadre d'un bilan en amont de l'évaluation par la MMPH (afin d'étudier les possibilités d'insertion professionnelle et, le cas échéant, de formation adaptée) ;
- Dans le cadre d'un stage après décision de la CDAPH (après évaluation approfondie, mise en place d'un projet de réinsertion professionnelle et suivi du projet).

Pour aller plus loin :

Circulaire DAS/DE/DSS n° 96-428 du 4 juillet 1996 relative à la prise en charge médico-sociale et à la réinsertion sociale et professionnelle des personnes atteintes d'un traumatisme crânien.

<https://www.aarpha.org/ueros-madinina/presentation.html>

UEROS - AARPHA

10 Lotissement Bardinnet Dillon Sud - 97200 Fort-de-France

0596 59 14 15

direction.aarpha@orange.fr

ueros.madinina.orange.fr

Etablissement et Service de Réadaptation Professionnelle ESRP - Hors les murs (ex CRP)

En quelques mots :

L'ESRP accompagne toute personne reconnue en situation de handicap à une réadaptation professionnelle, en lui facilitant l'accès à une formation diversifiée et qualifiante de son choix, en milieu ordinaire.

Ce dispositif s'adresse aux personnes dont l'accès ou le retour à l'emploi nécessite une formation et un accompagnement médico-psycho-social et professionnel qui tient compte de ses contraintes personnelles (médicales, familiales...)

La formation se fait à distance ou en présentiel, à temps plein ou à temps partiel.

Missions spécifiques :

- **Valider et mettre en œuvre le projet** professionnel du bénéficiaire via une formation ciblée,
- Rechercher l'organisme de formation le mieux adapté à ses besoins

- Assurer un **suivi pédagogique** et un **accompagnement médico-psycho-social**, y compris lors des périodes en entreprise

- Mettre en œuvre **des moyens de compensation et des adaptations** personnalisés en accord avec le centre de formation et l'entreprise d'accueil (stage)

- Proposer un **module préparatoire au projet** et/ou à l'emploi et à la formation sur une période discontinue ou non d'une durée maximale de 12 mois sur 2 ans

- Réaliser des **évaluations préliminaires** pour personnes titulaires ou non d'une notification

- **Accompagner vers et dans l'emploi** notamment via le Dispositif Emploi Accompagné

Autres missions :

- Informer les personnes en situation de handicap

- Sensibiliser les organismes de formation de droit commun aux problématiques du handicap

Les publics éligibles :

- Personnes titulaires d'une RQTH et d'une décision d'orientation en ESRP Hors Les Murs délivrée par la CDAPH et le Service Public de l'Emploi

- Jeunes en situation de handicap (tout type) à partir de 16 ans,



- Salariés, indépendants du privé ou agents de la fonction publique

- Personnes provenant d'IME ou IMPRO

- Travailleurs d'ESAT et d'Entreprise adaptée

- Publics en alternance

L'ESRP accompagne le stagiaire tout au long de sa formation et dans ses démarches d'insertion socioprofessionnelle.

Il assure une mise en relation avec les différents partenaires en charge de l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Cap emploi, Pôle Emploi, Mission locale, AGEFIPH, FIPHP ...)

Pour aller plus loin :

Décret n° 2020-1216 du 2 octobre 2020 relatif aux missions et aux conditions d'organisation et de fonctionnement des établissements et services de préorientation et de réadaptation professionnelle pour les personnes handicapées

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042393632>

ESRP « HORS LES MURS »

AARPHA

10 Lot Bardinet - 97200 Fort-de-France

0596 59 14 15

0696 33 42 73

crp.aarpha@orange.fr

direction.aarpha@orange.fr

3.2 LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) constitue pour la personne active une opportunité pour faire le point sur sa situation professionnelle et engager, le cas échéant, une démarche d'évolution professionnelle.

Il a pour ambition de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel. Il vise à accroître aptitudes, compétences et qualifications, en facilitant son accès à la formation.

Un CEP pour qui ?

Toutes les personnes engagées dans la vie active, notamment :

- Les personnes en recherche d'emploi
- Les salariés
- Les jeunes sortis du système scolaire sans qualification.

Qu'est-ce que le CEP ?

Le conseil en évolution professionnelle est une prestation gratuite à l'élaboration et à la concrétisation des projets personnels d'évolution professionnelle des personnes qui en expriment le besoin. Il peut favoriser la mise en place de projets de formation permettant à chacun de développer ses aptitudes, compétences et qualifications professionnelles.

Comment en bénéficier ?

En fonction des besoins, et de la situation, il est possible de mobiliser un conseil en évolution professionnelle en s'adressant à l'un des opérateurs CEP désignés par la loi :

- Le Pôle emploi, pour les demandeurs d'emploi
- L'APEC, pour les cadres
- La Mission locale, pour les moins de 25 ans
- Le Cap emploi, pour les personnes reconnues en situation de handicap

Comment se déroule l'accompagnement ?

L'accompagnement se déroule en trois étapes

Un accueil individualisé

Le conseiller analyse la demande au regard de la situation professionnelle. Il apporte des informations sur le marché du travail, les tendances socioéconomiques, l'emploi, les métiers, les compétences, les qualifications et les formations. Il tient compte de l'émergence de nouvelles filières et de nouveaux métiers.

Un conseil personnalisé

Durant la phase de conseil, le conseiller :

- Clarifie avec le bénéficiaire la demande et l'amène à préciser ses priorités en matière d'évolution professionnelle ;
- Identifie les compétences transférables dans une perspective de mobilité professionnelle, et celles à acquérir pour améliorer la qualification et favoriser l'évolution professionnelle ;
- Identifie avec le bénéficiaire les emplois correspondant à ses compétences ainsi que ceux qui pourraient lui correspondre ;

- Il accompagne dans la définition du projet professionnel et permet d'en apprécier la faisabilité.

Un accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel

Durant la phase d'accompagnement à la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle, le conseiller formalise avec le bénéficiaire un plan d'actions pour la mise en œuvre du projet. Il assure un soutien global à la réalisation du projet, y compris dans ses aspects financiers.



3.3 LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Le compte personnel de formation (CPF) fait partie du compte personnel d'activité (CPA). Il remplace le DIF (Droit individuel à la formation). Au 1er janvier 2019, il devient un compte crédité en euros (500,00 euros par an sont acquis pendant 10 ans). Ce montant annuel est porté à 800,00 euros pour les salariés de faible niveau de qualification.

Qu'est-ce que le CPF ?

Le compte personnel de formation (CPF) est un dispositif permettant aux salariés et aux personnes en recherche d'emploi d'acquérir des droits à la formation. Dès 16 ans (ou 15 ans pour les jeunes en contrat d'apprentissage) toute personne active détient un compte personnel de formation qu'elle peut utiliser tout au long de sa vie.

Il recense les heures de formation acquises par le salarié tout au long de sa vie active et jusqu'à son départ à la retraite, et les formations dont il peut bénéficier personnellement.

Le CPF pour qui ?

Le CPF s'adresse à toute personne :

- Salariée
- Fonctionnaire ou agent contractuel de la fonction publique.
- Membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée
- Conjoint collaborateur
- A la recherche d'un emploi

Un CPF pour quel type de formation ?

Le CPF permet :

- D'acquérir une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.) ;
- D'acquérir le socle de connaissances et de compétences (CLEA) ;
- De bénéficier d'un accompagnement dans le cadre d'un parcours de VAE ;
- D'effectuer un bilan de compétences ;
- De créer ou reprendre une entreprise.

Comment en bénéficier ?

Il est accessible depuis le site : moncompteformation.gouv.fr.

Il revient à chacun de décider d'utiliser ou non son CPF pour suivre une formation. Il est préconisé d'associer l'employeur dans cette démarche.



Comment utiliser son CPF pour se former ?

Etape 1 :

Créer son compte : sur le site moncompteformation.gouv.fr à l'aide du numéro de sécurité sociale et d'une adresse email. Cela permet de connaître le nombre d'heures de formation disponibles.

Etape 2 :

Choisir la certification qui correspond au projet sur www.moncompteformation.gouv.fr dans l'espace personnel.

Etape 3 :

Trouver un organisme de formation sur : <https://reseau.intercariforef.org/formations/recherche-formations.html>.

Etape 4 :

Constituer le dossier en saisissant le projet de formation dans l'espace personnel. Dans la mesure où l'employeur est associé au projet : Remettre à l'employeur la demande de prise en charge accompagnée du programme, du devis et du calendrier de la formation. L'employeur dispose de 30 jours pour répondre à la demande. Sa non réponse équivaut à une acceptation.

Si la formation se déroule pendant le temps de travail, il est nécessaire de pouvoir justifier de l'accord de l'employeur sur son contenu et sur son calendrier



3.4 LE CONGÉ DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Le congé de transition professionnelle remplace le congé individuel de formation (CIF). Il constitue une modalité particulière de mobilisation du compte personnel de formation permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession, de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet.

Qui ?

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, dont douze mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs. L'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation du salarié.

Par dérogation, des modalités particulières d'ancienneté sont prévues pour les salariés souhaitant réaliser leur projet de transition à l'issue de leur CDD (conditions similaires à l'ancien congé individuel de formation).

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :

- Les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés
- les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

Comment ça marche ?

- Lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail de plus de 6 mois : le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 120 jours avant le début de l'action de formation.

- Lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail de moins de 6 mois, ou que celle-ci se déroule à temps partiel, le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début de l'action de formation.

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

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

Quelle durée ?

La durée du projet de transition professionnelle correspond à la durée de l'action de formation. Elle est déterminée dans le cadre d'un positionnement préalable à la demande de prise en charge permettant d'adapter le contenu et la durée du parcours de formation.

Ce positionnement doit être réalisé à titre gratuit par le

prestataire de formation contacté par le salarié. Il permet d'identifier dans un document (à joindre à la demande de prise en charge), les acquis du salarié et le parcours de formation individualisé proposé.

La durée du projet ne peut pas être imputée sur la durée du congé payé annuel. Ce projet est assimilé à une période de travail :

- pour la détermination des droits en matière de congé payé annuel ;
- à l'égard des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

Quel type de formation ?

Le salarié peut solliciter toute formation correspondant à son projet d'évolution personnelle, sans lien direct avec les possibilités de mobilité interne de l'entreprise : il peut s'agir de décrocher un diplôme ou une qualification plus élevée, d'acquérir de nouvelles connaissances pour changer de métier ou de s'ouvrir largement à la culture et à la vie sociale.

Comment se passe la prise en charge financière ?

- Si la demande du salarié est acceptée par l'OPACIF, ce dernier prend en charge tout ou partie du coût de la formation, et sous certaines conditions, les frais annexes (déplacements, hébergement).

- Quant au salaire (sauf formation se déroulant totalement hors temps de travail), l'employeur doit continuer à le verser avant d'être remboursé par l'OPACIF sur les bases suivantes :

- Si la rémunération est égale ou supérieure à deux fois le Smic : 80 % du salaire pour une formation inférieure à un an ou à 1200 heures. Ce taux peut monter à 90 % pour certaines actions prioritaires (diplômantes, reconversions).

- Si le salaire du collaborateur est inférieur à cette tranche, il est intégralement pris en charge par l'OPACIF.

- Si l'OPACIF ne prend en charge qu'une partie du coût de la formation, l'employeur n'est pas tenu de compléter son financement. A lui d'en mesurer l'intérêt.

Quel est le statut du salarié pendant sa formation ?

Son contrat de travail est suspendu, mais il conserve tous ses droits de salarié (sécurité sociale, ancienneté, congés payés...).

Quelles sont les obligations de l'employeur à l'issue de la formation ?

Pendant le projet de transition professionnelle, le salarié est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle : il bénéficie du maintien de sa protection sociale et est couvert contre le risque d'accident du travail.

Durant cette période, le contrat de travail est suspendu mais non rompu. Le salarié doit donc justifier de sa présence en formation. À l'issue de la formation, il réintègre son poste de travail ou un poste équivalent. L'employeur n'est pas tenu de proposer un autre emploi prenant en compte la qualification acquise pendant la formation.

A qui s'adresser ?

Depuis le 1er janvier 2020, les CPIR se sont substitués aux Fongecif.

Une CPIR est agréée dans chaque région et sera gérée par une association paritaire, administrée par un conseil d'administration composé de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.



3.5 L'ALTERNANCE COMME OUTIL DE RECONVERSION PROFESSIONNELLE

Le Contrat d'apprentissage

L'objectif du contrat d'apprentissage est de permettre à un jeune travailleur de compléter la formation reçue en entreprise par une formation générale, technologique et pratique, en vue d'acquies un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, Master...) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), dont l'ensemble des titres professionnels relevant du ministère chargé de l'emploi. Les formations générales, technologiques et pratiques sont dispensées par les Centres de Formation d'Apprentis (CFA).

Les deux modalités d'enseignement (en CFA et chez l'employeur) s'articulent afin de permettre l'acquisition simultanée des savoirs pratiques et théoriques nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme.

Qui ?

Les jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus au début du contrat.

- Les jeunes âgés d'au moins quinze ans peuvent débuter un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.
- Les jeunes qui atteignent l'âge de quinze ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis pour débuter leur formation.

La limite de 29 ans n'est pas applicable lorsque le contrat est conclu avec une personne à laquelle a été reconnue la qualité de personne handicapée ou dans le cadre d'une reprise ou création d'entreprise lorsque l'obtention du titre ou du diplôme est nécessaire à la réalisation du projet.

Comment ça marche

La signature du contrat est un préalable indispensable au bénéfice de l'ensemble des mesures liées à ce dispositif. Le contrat d'apprentissage doit être signé par l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal si celui-ci est mineur.

- Le contrat d'apprentissage est signé au moyen du formulaire [Cerfa n°10103](#).
- Ce dernier doit être signé en deux exemplaires dont l'un est remis à l'apprenti et l'autre est conservé par l'employeur.

Les modalités de répartition du temps entre CFA et entreprise varient selon la formation choisie. Elle peut par exemple, s'effectuer sous 2 jours au CFA et 3 en entreprise, ou 1 mois au CFA et 1 mois en entreprise.

Quelle durée ?

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

- Lorsqu'il est conclu dans le cadre d'un CDI :
 - le contrat débute par la période d'apprentissage d'une durée équivalente au cycle de la formation suivi, sans remettre en cause la protection particulière dont bénéficie l'apprenti pendant sa période de formation théorique et pratique.
 - À l'issue de la période, la relation contractuelle entre l'employeur et le salarié sera régie par les dispositions du code du travail relatives au CDI de droit commun, à l'exception de celles relatives à la période d'essai (dispositions issues de la loi du 5 mars 2014).
- Lorsque le contrat est à durée limitée : il s'effectue sur la durée du cycle de formation conduisant à l'obtention du diplôme ou du titre visé.

La durée du contrat d'apprentissage (lorsqu'il est conclu pour une durée limitée), ou de la période d'apprentissage (lorsque le contrat d'apprentissage est conclu dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée), peut varier de 1 à 3 ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée.

- Cette durée peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti ; la durée maximale peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti, ou qu'il est inscrit sur la liste officielle des sportifs de haut niveau.

- Pour la préparation du baccalauréat professionnel, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est fixée à 3 ans. Par dérogation, cette durée est toutefois fixée à 2 ans pour les titulaires d'un diplôme enregistré et classé au niveau V dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et relevant d'une spécialité en cohérence avec celle du baccalauréat professionnel préparé.

- Des aménagements seront apportés, en faveur des sportifs de haut niveau, au régime du contrat d'apprentissage pour ce qui concerne la durée du contrat et la durée du temps de travail dans l'entreprise. Les dispositions applicables sont prévues par les articles R.622259 à R. 622265 du code du travail.

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut également varier entre six mois et un an, lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :


- De même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage;

- De niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;

- Dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;

- Dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

Dans ces cas, le nombre d'heures de formation dispensées dans les centres de formation d'apprentis ne peut être inférieur à celui prévu à l'article L.6233 8 (soit 400 heures par an en moyenne), calculé au prorata de la durée du contrat ou de la période d'apprentissage.




**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

Travail
Emploi
Insertion

Contrat d'apprentissage
(art. L6211-1 et suivants du code du travail)

(Lire ATTENTIVEMENT la notice Cerfa de remplir ce document)



cerfa
N° 10103*09

Mode contractuel de l'apprentissage

L'EMPLOYEUR	employeur privé	employeur « public »*
Nom et prénom ou dénomination :		N°SIRET de l'établissement d'exécution du contrat :
Adresse de l'établissement d'exécution du contrat :		Type d'employeur :
N° : Voie :	Complément :	Employeur spécifique :
Code postal :	Commune :	Code activité de l'entreprise (NAF) :
Téléphone :	Courriel :	Effectif total salariés de l'entreprise :
		Convention collective applicable :
		Code IDCC de la convention :
<small>*Pour les employeurs du secteur public, adhésion de l'apprenti au régime spécifique d'assurance chômage :</small>		
L'APPRENTI(E)		
Nom de naissance de l'apprenti(e) :		
Prénom de l'apprenti(e) :		
NIR de l'apprenti(e)* :		Date de naissance :
<small>*Pour les employeurs du secteur privé dans le cadre L.6353-10 du code du travail</small>		Sexe : M F
Adresse de l'apprenti(e) :		Département de naissance :
N° : Voie :	Complément :	Commune de naissance :
Code postal :	Commune :	Nationalité : Régime social :
Téléphone :	Courriel :	Déclare être inscrit sur la liste des sportifs, entraîneurs, arbitres et juges sportifs de haut niveau : oui non
		Déclare bénéficier de la reconnaissance travailleur handicapé : oui non
Représentant légal (à renseigner si l'apprenti est mineur non émancipé) Nom de naissance et prénom :		Situation avant ce contrat : Dernier diplôme ou titre préparé :
Adresse du représentant légal :		Dernière classe / année suivie :
N° : Voie :	Complément :	Intitulé précis du dernier diplôme ou titre préparé :
Code postal :	Commune :	Diplôme ou titre le plus élevé obtenu :
LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE		
Maître d'apprentissage n°1		Maître d'apprentissage n°2
Nom de naissance :		Nom de naissance :
Prénom :		Prénom :
Date de naissance :		Date de naissance :

L'employeur atteste sur l'honneur que le maître d'apprentissage répond à l'ensemble des critères d'éligibilité à cette fonction.

Comment se passe la prise en charge financière ?

Rémunération brute mensuelle minimale d'un apprenti				
Situation	16 à 17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
1ère année	27% du Smic, soit 415,64	43% du Smic, soit 661,95 €	Salaire le + élevé entre 53% du Smic, soit 815,89 € et 53% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	100% du Smic Salaire le + élevé entre le Smic(1 539,42 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
2ème année	39% du Smic, soit 600,37 €	51% du Smic, soit 785,10 €	Salaire le + élevé entre 61% du Smic, soit 939,04 € et 61% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	100% du Smic Salaire le + élevé entre le Smic(1 539,42 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
3ème année	55% du Smic, soit 846,68 €	67% du Smic, soit 1 031,41 €	Salaire le + élevé entre 78% du Smic, soit 1 200,74 € et 78% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	100% du Smic Salaire le + élevé entre le Smic(1 539,42 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage



Pour aller plus loin :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2918>

	CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CONTRAT PROFESSIONNALISATION
CDD 06 MOIS	1000 €	1500 €
CDD 12 MOIS	1500 €	2500 €
CDD 18 MOIS	2000 €	3500 €
CDD 24 MOIS	2500 €	4500 €
CDD 36 MOIS	3500 €	-
CDI	4000 €	5000 €

Le montant est proratisé en fonction de la durée du contrat de travail et à compter du 6ème mois.

Le Contrat de Professionnalisation

La loi Avenir professionnel promulguée en septembre dernier apporte quelques nouveautés concernant le contrat de professionnalisation :

- La durée maximale de l'action de professionnalisation est prolongée de 24 à 36 mois
- Comme le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation peut désormais être exécuté à l'étranger pour une durée maximale d'un an.
- A titre expérimental, pendant une durée de 3 ans, le contrat de professionnalisation peut être conclu sans que la formation soit certifiante ou qualifiante. Le contrat aura pour objectif l'acquisition de compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, avec l'accord du salarié.

De quoi s'agit-il ?

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance qui permet d'associer :

- L'acquisition d'un savoir théorique en cours (enseignement général, professionnel ou technologique),
- Et l'acquisition d'un savoir-faire pratique au sein d'une ou plusieurs entreprises.

Il vise l'obtention de titres ou diplômes correspondant à des qualifications :

- Enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
- Ou reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche,
- Ou figurant sur la liste ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

Jusqu'à la fin décembre 2021 une expérimentation permet de conclure un contrat de professionnalisation en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur en accord avec le salarié.

Ces compétences peuvent être différentes des qualifications précédemment citées. Les entreprises d'insertion, les entreprises de travail temporaire d'insertion, les associations intermédiaires et les ateliers et chantiers d'insertion peuvent participer à cette expérimentation.

Pour qui ?

Du côté des bénéficiaires, le contrat de professionnalisation s'adresse :

- Aux jeunes de 16 ans à 25 ans révolus (26 ans moins un jour) pour compléter leur formation initiale,
- Aux bénéficiaires du RSA,
- Aux bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS),
- Aux bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH),
- Aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI). Un jeune étranger titulaire de la carte de séjour temporaire ou pluriannuelle portant la mention «étudiant» peut conclure un contrat de professionnalisation.

Du côté des employeurs, un contrat de professionnalisation peut être conclu avec tout type d'employeur privé, sauf les particuliers employeurs. Les groupements d'employeurs, les entreprises de travail temporaire et les employeurs saisonniers ne sont pas exclus du dispositif.

Les employeurs publics ne sont pas concernés, c'est-à-dire :

- L'État,
- Les collectivités territoriales,
- Les établissements publics à caractère administratif (EPA), par exemple hôpitaux ou lycées.



Contrat de professionnalisation
(art. L. 6325-1 à L. 6325-24 du code du travail)
(Lire ATTENTIVEMENT la notice du Cerfa avant de remplir ce document)



L'EMPLOYEUR	
Nom et prénom ou dénomination :	Particulier-employeur : oui non
Adresse de l'établissement d'exécution du contrat : N° : Voie :	N° URSSAF du particulier-employeur :
Complément : Code postal : Commune : Téléphone : Courriel : Caisse de retraite complémentaire :	N° SIRET de l'établissement d'exécution du contrat : Code activité de l'entreprise (NAF) : Effectif total salariés de l'entreprise : Convention collective applicable :
Organisme de prévoyance le cas échéant :	Code IDCC de la convention :
LE SALARIÉ	
Nom du salarié : Prénom du salarié :	Déclare bénéficiaire de la reconnaissance travailleur handicapé : oui non
Adresse du salarié : N° : Voie : Complément : Code postal : Commune : Téléphone : Courriel :	Inscrit à Pôle Emploi : oui non Si oui, numéro d'inscription : Durée : mois Situation avant ce contrat : Type de minimum social, si bénéficiaire : Diplôme ou titre le plus élevé obtenu :
NIR du salarié* : <small>*Pour les employeurs du secteur privé dans le cadre de l'article L.6353-10 du code du travail</small> Date de naissance : Sexe : M F	
LE TUTEUR	
Tuteur au sein de l'établissement employeur	Tuteur de l'entreprise utilisatrice, si travail temporaire ou GEIQ
Nom : Prénom : Emploi occupé : Date de naissance :	Nom : Prénom : Emploi occupé : Date de naissance :

Les aides mobilisables :

Des aides proposées par le FIPHFP et l'Agefiph, par le biais :

- de financements incitatifs à destination des entreprises et employeurs publics,
- d'un appui financier permettant l'amélioration des conditions de formation et d'emploi des apprentis,
- de financements de prestations d'accompagnement adaptées à chaque type de handicap : comme les prestations d'appui spécifiques (PAS) qui permettent de disposer d'une expertise spécifique en fonction de la nature de la problématique de santé de l'apprenti (psychique, moteur, trouble de santé invalidant, déficiences sensorielles...)
- La Ressource Handicap Formation, qui a pour objectif de faciliter l'accès à la formation des personnes en situation de handicap et d'accompagner les CFA et employeurs dans l'accueil et l'intégration des apprentis en situation de handicap,
- Les aides de l'Etat sur le volet de l'apprentissage,
- Le réseau Cap Emploi



3.6 LE DISPOSITIF PROA

En quelques mots :

La loi du 5 septembre 2018 remplace la période de professionnalisation par un nouveau dispositif afin de redynamiser les modalités de formation ouvertes aux salariés : la reconversion ou la promotion par alternance (ProA).

ProA est un dispositif qui permet aux employeurs de mobiliser des fonds auprès de leur opérateur de compétences (Opco), afin de financer des actions de formation visant l'obtention d'une qualification professionnelle des salariés dont le projet est de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle. Cette mesure s'inscrit en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise et du CPF.

Avec ProA, les salariés doivent atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent avant le début de l'action.

Les actions doivent préparer l'acquisition :

- d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP,
- d'une qualification reconnue dans les classifications
- d'une convention collective
- d'un CQP ou d'un CQPI.

Les publics éligibles :

ProA vise notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail. Sont éligibles :

- les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI),
- les salariés bénéficiaires d'un Contrat unique d'insertion (CAE) à durée indéterminée,
- les salariés, sportifs ou entraîneurs professionnels, en CDD (art. L. 22223 du code du sport).

Pour pouvoir accéder à ce dispositif, les salariés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de la licence.

Les modalités d'accès :

ProA est mis en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'entreprise. Le contrat de travail du salarié doit faire l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de l'action de formation. Cet avenant au contrat doit être déposé auprès de l'opérateur de compétences.

Après accord de prise en charge de l'OPCO, l'employeur doit conclure une convention avec l'organisme de formation. Elle doit indiquer l'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement, de suivi et de sanction de l'action ainsi que le prix de la prestation et les modalités de règlement.

Pour aller plus loin :

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/article/reconversion-ou-promotion-par-alternance-pro-a>

LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018
pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Décret n° 2018-1232 du 24 décembre 2018
relatif aux publics éligibles et aux conditions de mise en œuvre de la reconversion ou la promotion par alternance.



3.7 LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

En quelques mots :

La validation des acquis de l'expérience est un droit individuel inscrit à la fois dans le Code du travail et dans le Code de l'éducation : «toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification.»

Elle s'adresse ainsi à toute personne qui souhaite faire reconnaître ses acquis professionnels par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

Les objectifs sont les suivants :

- Obtenir une certification
- Mettre en cohérence sa certification avec son niveau de responsabilité
- Valider son expérience pour soi
- Faire reconnaître ses compétences
- Obtenir un niveau de qualification permettant d'accéder à une formation d'un niveau supérieur ou de s'inscrire à un concours
- Changer d'emploi
- Evoluer professionnellement / Obtenir une augmentation ou une promotion professionnelle
- Développer sa confiance en soi

Les publics éligibles :

Toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui justifie d'au moins 1 an d'expérience en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE. Cette certification qui peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle doit être inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Pour les personnes salariées, il est possible de solliciter l'aide de l'employeur. A défaut, le demandeur n'est pas tenu d'avertir son employeur de la démarche.

Les modalités d'accès :

Le demandeur doit transmettre au ministère ou à l'organisme certificateur un dossier décrivant son expérience. Ensuite, selon la certification, le demandeur sera mis en situation professionnelle devant un jury ou il lui présentera son dossier.

Dans les deux cas, le jury s'entretiendra avec le demandeur et prendra une décision de validation totale, partielle ou d'un refus de validation. L'ensemble de la démarche dure entre huit et douze mois (de la définition du projet jusqu'aux épreuves de validation devant le jury).

La certification obtenue par la VAE a la même valeur que celle obtenue par la voie de la formation. Entreprendre une démarche de VAE ne se résume pas à une simple formalité, cela demande une réelle implication et de la motivation pour relever ce challenge.

Pour aller plus loin :

Art. R6313-4 à R6313-8 du code du travail

Il est possible d'obtenir des informations :

Auprès des Points d'information sur tout le territoire
ou du Point Relais Conseil AGEFMA à Fort-de-France.

Fonction publique : dispositifs, procédures et outils spécifiques

4



4.1 INTRODUCTION

Les employeurs de la Fonction Publique, qu'il s'agisse de la Fonction Publique d'Etat, Hospitalière ou Territoriale sont également confrontés aux enjeux du maintien dans l'emploi. Ils disposent d'un panel d'outils et de dispositifs mobilisables qui sont, pour certains d'entre eux, identiques à ceux du secteur privé.

Pour autant, des différences sont à prendre en compte puisque le corpus juridique qui régit la Fonction Publique est spécifique, et qu'un certain nombre de dispositifs ne sont pas mobilisables pour des agents de la Fonction Publique ou dans des conditions particulières.

Cela s'ajoute au fait que des particularités sont à noter :

- entre les trois fonctions publiques elles-mêmes,
- entre les agents qui y travaillent en fonction de leur statut (fonctionnaires, contractuels à durée indéterminée, contractuels à durée déterminée, stagiaires...).

Aussi, le guide du maintien en emploi en Martinique ne vise pas à présenter de manière exhaustive l'ensemble des outils et dispositifs activables pour les professionnels de la Fonction Publique en situation de handicap, mais de réaliser un zoom sur des acteurs intervenant spécifiquement en faveur de la Fonction Publique, et de relayer vers les ressources utiles.



4.2 LE FONDS POUR L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPEES DANS LA FONCTION PUBLIQUE (FIPHFP)

En quelques mots :

Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) est un établissement public administratif créé par le décret no 2006-501 du 3 mai 2006, dans la continuité de la loi du 11 février 2005. Il dispose de 5 grandes missions :

- Favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap
- Soutenir la formation professionnelle des agents en situation de handicap et sensibiliser l'environnement professionnel
- Aider à leur maintien dans l'emploi
- Contribuer à un environnement numérique accessible
- Valoriser l'apprentissage

Pour mener à bien ces missions, le FIPHFP est en charge de collecter les contributions financières versées par les employeurs publics n'atteignant pas le taux d'emploi légal de travailleurs handicapés fixé à 6%.

En contrepartie, il soutient les employeurs publics dans la mise en œuvre de leur politique handicap afin d'améliorer les conditions d'accès et d'emploi des personnes en situation de handicap.

Il s'appuie pour cela sur un catalogue des interventions qui détaille l'ensemble des aides financières mobilisables par les employeurs publics et leurs agents (sous certaines conditions). Les aides, conditions d'éligibilité, modalités d'accès, montants, etc. sont détaillés au sein de ce document.

Les publics éligibles :

Tout établissement public d'au moins 20 agents a une obligation d'emploi de personnes en situation de handicap à hauteur de 6 % de son effectif total :

- L'État et ses établissements publics
- Les collectivités territoriales et leurs établissements publics
- Les établissements publics relevant de la fonction publique hospitalière
- Le Conseil d'État, la Cour des comptes ainsi que les autorités administratives indépendantes.

Les modalités d'accès :

Les aides du FIPHFP sont mobilisables par les employeurs publics de différentes manières :

- Le dépôt d'une demande ponctuelle sur la plateforme e-services du FIPHFP,
- La conclusion d'une convention de partenariat triennale entre l'employeur et le FIPHFP, plutôt adaptée aux employeurs de taille conséquente (plus de 650 agents), permettant de couvrir les besoins des personnes en situation de handicap sur la période considérée.

En outre, le décret du 10 juin 2016 a ouvert la possibilité aux agents de saisir directement le FIPHFP afin d'interroger ce dernier sur leur éligibilité à certaines catégories d'aides. Désormais, le FIPHFP peut être saisi directement par les agents pour des demandes de financements relatives à l'aménagement de leur poste de travail, leur formation et leur accompagnement dans l'exercice de leurs fonctions professionnelles.

Au-delà de l'appui financier pouvant être proposé aux employeurs publics et à leurs agents, le FIPHFP s'appuie sur d'autres leviers d'intervention :

- Le développement de l'accessibilité numérique : plusieurs aides sont proposées et permettent aux employeurs de financer la mise en accessibilité de leur site internet et de leur environnement numérique de travail.
- Les partenariats et le dispositif Handi-Pacte : le FIPHFP noue des partenariats avec de nombreux acteurs dans le monde du handicap et de l'emploi.

Pour aller plus loin :

Décret n° 2006-501 du 3 mai 2006

relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

Décret du 10 juin 2016

relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

<http://www.fiphfp.fr/>

Plaquette de présentation du FIPHFP

4.3 LE DISPOSITIF HANDI-PACTE

En quelques mots :

Depuis 2013, le comité national du FIPHFP a décidé d'installer dans chaque région, sous la forme d'un Pacte territorial pour l'emploi des personnes handicapées. Les Handi-Pactes territoriaux constituent un **outil d'animation et de développement de partenariats régionaux permettant de mobiliser les ressources disponibles des employeurs publics au service de la mise en œuvre de la politique publique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.**

Ces partenariats doivent permettre, notamment, par une coopération et une coordination des employeurs publics et des actions, une accélération de la réalisation des objectifs de cette politique.

Portés par les représentants de l'Etat et le FIPHFP, ils réunissent **les employeurs des trois fonctions publiques et leurs structures intervenant dans la gestion de l'emploi des personnes handicapées :**

Centres de gestion de la fonction publique territoriale (CDG),

Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT),

Fédération hospitalière de France (FHF),

Associations des maires, Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH),
...

La vocation du Handi-Pacte est d'accompagner les employeurs des trois fonctions publiques dans le déploiement, auprès de leurs équipes, de la politique publique d'emploi des personnes en situation de handicap. Pour cela, 4 axes de travail ont ainsi été développés :

- Axe 1 :

La mise en place d'un **observatoire** consacré au suivi d'un certain nombre d'indicateurs clés relatifs au handicap au travail dans la Fonction Publique ;

- Axe 2 :

L'animation d'un réseau de correspondants (référénts handicap, acteurs RH, services de prévention et de santé au travail ...) autour de **réunions de travail thématiques variées** ;

- Axe 3 :

L'innovation, avec la possibilité de déployer des projets innovants permettant de répondre à des enjeux propres aux spécificités du territoire ;

- Axe 4 :

La **communication** avec le déploiement d'outils de diffusion de l'information à destination des acteurs du territoire : site Internet, lettres d'information, newsletter, etc

Les publics éligibles :

L'accès est ouvert à l'ensemble des employeurs publics, quelle que soit leur taille, leur fonction publique ou leur antériorité sur la politique handicap.

Dispositif co-financé par l'Etat et le FIPHFP, l'ensemble des actions proposées (réunions, productions...) est ouvert gratuitement aux employeurs.

Les modalités d'accès :

Pour être destinataire des invitations du réseau, il est nécessaire :

- de se rendre sur le site internet du Handi-Pacte Martinique et de renseigner l'onglet « contact »,
- de prendre contact avec la déléguée territoriale au handicap en charge de la Martinique.

Pour aller plus loin :

<http://www.fiphfp.fr/Handi-Pacte>

<https://www.handipacte-grandest.fr/index.php/fiphfp-accueil/fiphfp-antilles>



4.4 LES ETAPES DE L'INAPTITUDE

L'aptitude :

La notion d'aptitude n'est pas arrêtée dans les textes, mais elle pourrait être définie comme la capacité d'un individu, d'un point de vue médical, à exercer ses fonctions et à occuper un poste. Le but de l'aptitude médicale à un poste de travail est de vérifier que l'agent n'est pas atteint d'une maladie physique ou mentale pouvant présenter un danger pour ses collègues, les usagers ou l'agent lui-même, et que le poste de travail n'altère pas la santé de l'agent.

Dans la fonction publique, il convient par ailleurs de distinguer l'aptitude au poste, qui signifie que l'agent concerné est apte à exercer l'ensemble des tâches correspondant à sa fiche de poste, et l'aptitude à la fonction est appréciée par le médecin agréé. Lors de son recrutement ou de sa nomination, le candidat à un emploi public doit être physiquement apte à occuper l'emploi sollicité.

Contrairement au secteur privé, l'aptitude médicale est jugée par deux types de médecins : le médecin agréé et le médecin du travail :

- **Le médecin agréé** est un médecin bénéficiant d'un agrément, devant rechercher si l'agent n'est pas atteint d'une maladie incompatible à l'exercice de la fonction postulée. Les agents titulaires et contractuels sont concernés par cette visite d'embauche. Pour les agents avec un contrat de droit privé, cette visite chez le médecin agréé est facultative.

- **Le médecin du travail** réalisera de son côté une visite d'embauche qui permettra de vérifier la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec les conditions de travail liées au poste occupé par l'agent.

Il est préférable que la question de l'aptitude physique soit réglée avant que le médecin du travail n'intervienne. Puisque c'est le poste qui doit s'adapter aux capacités physiques et non l'inverse.

Les restrictions médicales

Les restrictions médicales peuvent être posées par le médecin du travail, un médecin agréé et/ou le comité médical, la commission de réforme.

Des restrictions médicales sont précisées lorsque l'état de santé de l'agent ne lui permet pas d'exercer certaines tâches de sa fiche de poste.

Le changement de poste ou « l'adaptation »

Il y a changement de poste lorsque les restrictions médicales sont telles qu'un changement de poste est requis, c'est-à-dire que l'agent doit être positionné sur un autre poste correspondant toujours à son grade.

Le reclassement pour raison de santé

On parle de reclassement pour raison de santé lorsque les restrictions médicales entraînent une incapacité à exercer l'ensemble des postes correspondant au grade détenu par l'agent.

L'agent concerné est alors positionné sur un poste correspondant à un autre grade.

L'inaptitude définitive à tout emploi

Il y a inaptitude définitive à tout emploi lorsque compte tenu des restrictions médicales posées, aucun poste de l'établissement ne peut être proposé à l'agent.

Dans ce cas, c'est la procédure de mise à la retraite pour invalidité qui s'applique, ou à défaut celle relative à la radiation des cadres pour raison de santé.

Le processus d'inaptitude est distinct des notions d'incapacité et d'invalidité :

L'incapacité physique est l'état d'une personne qui, à la suite d'une blessure ou d'une maladie, est dans l'impossibilité temporaire ou permanente de travailler ou d'accomplir certains actes d'une façon ou dans les limites considérées comme normales pour un individu. C'est une notion venant du droit civil et du droit du travail.

L'invalidité est une notion liée à l'état de santé d'un assuré social au regard de ses droits aux assurances sociales du régime de sécurité sociale auquel il est affilié, par rapport à sa capacité à travailler. Par conséquent, les salariés invalides ne doivent pas être considérés automatiquement comme inaptes à l'exercice de leurs fonctions. La décision de classement en invalidité n'a pas d'incidence directe sur la relation du travail, sauf évidemment si elle s'accompagne d'une inaptitude.

4.5 LA PROCEDURE DE RECLASSEMENT

En quelques mots :

Lorsque l'agent est reconnu, par suite d'altération de son état de santé (physique, psychique et mental), inapte à l'exercice de ses fonctions, et qu'il n'est pas possible de proposer d'aménagement à la fois suffisant et raisonnable, il peut bénéficier d'un reclassement professionnel pour inaptitude physique s'il est déclaré en mesure de remplir les fonctions correspondantes à l'emploi visé. Le reclassement de l'agent peut se faire dans un autre emploi de son grade, dans un emploi relevant d'un grade de son corps, ou dans un autre corps.

Cette obligation de reclassement est posée au sein de sources juridiques distinctes selon les versants de la fonction publique et le statut de l'agent :

	FPH	FPE	FPT
Titulaires	Obligation de reclassement prévue par les textes FPE : loi n°84-16 du 11 janvier 1984 - Article 63 FPT : loi n°84-53 du 26 janvier 1984 - Articles 81 à 86 FPH : loi n°86-33 du 9 janvier 1986- Articles 71 à 76		
Contractuels	Obligation de reclassement prévue par les textes : Décret n° 2015-1434 du 5 novembre 2015	Obligation de reclassement prévue par les textes : Décret n° 2014-1318 du 3 novembre 2014	Obligation de reclassement prévue par les textes : Décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015
Stagiaires	Absence d'obligation de reclassement dans les textes. Obligation jurisprudentielle dans le cas où l'inaptitude est imputable au service (Conseil d'Etat 17 février 2016, n° 381429).		

Les publics éligibles :

La procédure de reclassement est conditionnée par la constatation de l'inaptitude aux fonctions par le comité médical ou la commission de réforme.

Les modalités d'accès :

La procédure de reclassement est définie par les textes. C'est une démarche conjointe de l'administration (qui sollicite le comité médical ou la commission de réforme, invite l'agent à formuler sa demande de reclassement et entame les recherches de poste) et de l'agent (qui formule sa demande de reclassement et s'engage dans son parcours de reconversion professionnelle). Elle s'appuie sur les étapes suivantes :

- Avis du comité médical ou de la commission de réforme constatant l'inaptitude aux fonctions
- Proposition de la PPR
- Invitation de l'agent, par l'employeur, à faire valoir son droit au reclassement
- Demande de l'agent à faire valoir son reclassement
- Mise en œuvre de l'obligation de reclassement par l'employeur (recherche d'un poste à proposer à l'agent)
- En cas de solution(s) trouvée(s) et d'accord de

l'agent :

- Validation par le médecin du travail/de prévention
- Sollicitation du comité médical pour valider le poste de reclassement proposé
- Présentation de la situation à la CAP
- Mise en œuvre de la procédure d'accueil et d'intégration
- En cas d'absence de solution ou de refus de l'agent
- Epuisement des droits à congé maladie
- Retraite pour invalidité ou licenciement pour inaptitude

Pour aller plus loin :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F549#:~:text=Le%20reclassement%20intervient%20lorsque%20votre,apr%C3%A8s%20avis%20du%20comit%C3%A9%20m%C3%A9dical.>

4.6 LA PERIODE DE PREPARATION AU RECLASSEMENT

En quelques mots :

L'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique prévoit que « le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif ».

Cette ordonnance crée ainsi une période préparatoire au reclassement pour les agents, laissant à penser qu'il sera possible de permettre à un agent qui le souhaite (et qui présente les conditions d'aptitude nécessaires) de suivre une formation préparatoire au reclassement durant la période d'arrêt.

La PPR a pour objet de préparer, et le cas échéant qualifier, son bénéficiaire pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé. Elle vise à accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement. Elle est d'une durée maximale d'un an en continu. Durant la PPR, l'agent concerné est en position d'activité et bénéficie donc de son traitement.

Durant la période d'élaboration du projet, l'agent peut :

- suivre des actions de formation,
- bénéficier de périodes d'observation et de mises en situation,
- bénéficier d'un accompagnement individualisé au reclassement,
- faire un bilan de compétences ou professionnel

Les publics éligibles :

Peuvent être concernés :

- Les fonctionnaires titulaires soumis à la loi du 13 juillet 1983

Sont exclus :

- Les agents non titulaires de droit public
- Les fonctionnaires stagiaires relevant de la loi du 13 juillet 1983
- Les fonctionnaires relevant de statuts autonomes : magistrats de l'ordre judiciaire, fonctionnaires des assemblées parlementaires, militaires (dont la gendarmerie)

Les modalités d'accès :

Le fonctionnaire est éligible à la Période de Préparation au Reclassement dès lors où le comité médical constate l'inaptitude aux fonctions. L'employeur doit alors informer l'agent concerné de son droit à bénéficier de la PPR.

Elle débute à la date de notification de l'agent de l'avis du comité médical si l'agent est en fonction ou à la date de reprise de fonctions s'il est en congé maladie.

Pour aller plus loin :

L'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017
Décrets d'application pour chaque Fonction Publique :

Fonction Publique d'Etat : Décret n° 2018-502 du 20 juin 2018 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires de l'Etat

Fonction Publique Territoriale : Décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires de la territoriale

Fonction Publique Hospitalière : Décret n° 2021-612 du 18 mai 2021.

Loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Circulaire de la Direction Générale des Collectivités Locales du 30 juillet 2019 concernant les conditions de mise en œuvre de la PPR pour les fonctionnaires territoriaux.

4.7 LES RESSOURCES UTILES

De nombreuses ressources sont disponibles pour les employeurs de la Fonction Publique sur le volet du maintien dans l'emploi.

Vous retrouverez ci-dessous une sélection de guides / outils susceptibles d'aider les employeurs publics à accompagner leurs agents rencontrant des difficultés de maintien dans ou en l'emploi.

UNE CARTOGRAPHIE MISE A DISPOSITION PAR LE MINISTERE DU TRAVAIL

Le Ministère du travail a mis à disposition une cartographie du maintien dans l'emploi qui propose une approche visuelle et synthétique du parcours d'une personne concerné par une problématique de santé.

Cette cartographie détaille ainsi les outils et partenaires mobilisables à chaque étape du parcours, et ce en fonction du statut de la personne concernée.

Elle est disponible ici : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/prevention-et-maintien-dans-l-emploi/>

UN GUIDE PRATIQUE RELATIF AUX INAPTITUDES AU TRAVAIL POUR LES EMPLOYEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE

L'ANFH, en partenariat avec l'ARS et UNIFAF, a publié un guide consacré la gestion des inaptitudes au travail.

Celui-ci est composé de fiches pratiques et d'outils qui visent un public spécifique : RH et/ou encadrants et/ou professionnels et/ou IRP. Elles rassemblent des éléments règlementaires et jurisprudentiels, des informations pratiques, des bonnes pratiques et des propositions d'outils clés en main.

Le guide est téléchargeable à l'adresse suivante : https://www.anfh.fr/sites/default/files/fichiers/classeur_inaptitude-anfh_2018_3.pdf

UN GUIDE CONSACRE A LA NOTION D'AMENAGEMENT RAISONNABLE DU POSTE DE TRAVAIL

L'obligation d'aménagement raisonnable des employeurs, publics comme privés, à l'égard des travailleurs handicapés, est inscrite dans la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Cette obligation reste toutefois relativement méconnue des employeurs. Un guide pratique a ainsi été élaboré par le Défenseur des Droits sur ce sujet. Intitulé « Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable », il a pour objectif de lutter contre les discriminations dans ce domaine et d'informer les employeurs sur la mise en place de mesures d'aménagement appropriées à mettre en place : adaptation des horaires, accessibilités des locaux, installation de matériel spécifique, etc.

Le guide est accessible ici :

<https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/guides/guide-amenagement-raisonnable>

UNE SELECTION DE GUIDES ET D'OUTILS CONSACRES A LA FONCTION PUBLIQUE

Le FIPHFP recense de nombreux documents, outils et guides produits par des acteurs institutionnels (Défenseur des Droits, CNSA, Cap Emploi...) ou par les Handi-Pactes présents dans chaque région.

Sur son site internet, le FIPHFP tient ainsi à jour un centre de ressources mettant en accès des documents sur les thématiques suivantes :

- Le FIPHFP
- La mission handicap
- L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap
- Le maintien dans l'emploi
- La formation
- L'accessibilité
- La communication
- Les études & les travaux de recherche.

L'ensemble de ces documents sont disponibles à l'adresse suivante :

<http://www.fiphfp.fr/Ressources>

ANNEXES



GLOSSAIRE

AAH Allocation aux Adultes Handicapés	Carte Mobilité Inclusion	MSA Mutualité Sociale Agricole
AAEH Allocation d'Éducation de l'Enfant Handicapé	CNRACL Caisse nationale de retraite des agents des collectivités territoriales	OPACIF Organisme Paritaire Agréé au titre du Congé Individuel de Formation
AETH Aide à l'Emploi des Travailleurs Handicapés	CNSA Caisse Nationale de Solidarité et d'Autonomie	OPCO Opérateur de Compétences
AGEFIPH Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées	CPAM Caisse Primaire de l'Assurance Maladie	ORP Orientation Professionnelle
ALD Affection de Longue Durée	CPF Compte Personnel de Formation	PAS Prestation d'Appui Spécifique
APEC Association pour l'Emploi des Cadres	ESPO Etablissement et Service de Pré-Orientation	PCH Prestation de Compensation du Handicap
ARS Agence Régionale de Santé	ESRP Etablissement et Service de Réadaptation Professionnelle	PDP Prévention de la Désinsertion Professionnelle
ARML Association Régionale des Missions Locales	CRPE Contrat de Rééducation Professionnelle en Entreprise	PMSMP Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel
AST Aménagement de Situation de Travail	DEETS Direction de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités	PRAP Prévention des Risques liés à l'Activité Physique
AT-MP Accident de Travail Maladie Professionnelle	DEA Dispositif Emploi Accompagné	PRITH Martinique Plan Régional d'Insertion de Travailleurs Handicapés en Martinique
ATI Allocation Temporaire d'Invalidité	EPAAST Études Préalable à l'Aménagement et l'Adaptation des Situations de Travail	RLH Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap
BME Bilan de Maintien en Emploi	ESAT Établissement et Service d'Aide par le Travail	RQTH Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé
BOE Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi	FAGERH Fédération des Associations Gestionnaires d'Établissements de Réadaptation pour Handicapés	RSDAE Restriction Substantielle et Durable pour l'Accès à l'Emploi
BOETH Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés	FEHAP Fédération des Établissements Hospitaliers et d'Aides à la Personne	RTL Reprise de Travail Léger
CAF Caisse d'Allocations Familiales	FIPHFP Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique	SESSAD Service d'Éducation Spécialisée et de Soins à Domicile
CASF Code de l'Action Sociale et des Familles	FNP Fonds National de Prévention	SSTI Service de Santé au Travail Inter-Entreprises
CDAPH Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées	FONGECIF Fonds de Gestion des Congés Individuels de Formation	TMS Trouble Musculo-Squelettique
CDD Contrat à durée déterminé	INCa Institut National du Cancer	TNS Travailleur Non Salarié
CDI Contrat à durée indéterminée	IRP Instances Représentatives du Personnel	TPT Temps Partiel Thérapeutique
CEP Conseil en Évolution Professionnelle	MMPH Maison Martiniquaise des Personnes en situation de Handicap	UEROS Unité d'Évaluation, de Réentraînement et d'Orientation Sociale et/ ou professionnelle
CHEOPS Conseil National Handicap et Emploi des Organismes de Placement Spécialisés		VAE Validation des Acquis de l'Expérience
CIF Congé Individuel de Formation		
CMI		

