



Morbihan

LES AIDES EN MATIERE DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET DE MAINTIEN EN EMPLOI

Webinaire du 02/12/2020

Cédric JARNO

Ce document est la propriété exclusive du CDG56.

Toute reproduction est interdite.

SOMMAIRE

Partie 1 : Les aides en matière de prévention des risques professionnels

Chapitre 1 : Les aides visant directement la prévention

- 1) Le Fonds National de Prévention de la CNRACL
- 2) Les Contrats Locaux d'Amélioration des Conditions de Travail (CLACTION) de l'ARS

Chapitre 2 : Autres aides profitables à la prévention

SOMMAIRE

Partie 2 : Les aides en matière de maintien en emploi

Chapitre 1 : Les dispositifs de droit commun

Chapitre 2 : Les dispositifs spécifiques aux BOETH dans la fonction publique

- 1) Les aides financières
- 2) Les services

Partie 1 : Les aides en matière de prévention des risques professionnels

Les aides visant directement la prévention

1) Le Fonds National de Prévention de la CNRACL

- Dans le cadre de son programme d'actions 2018-2022, le FNP de la CNRACL met en en place un dispositif spécifique d'accompagnement et de suivi sur des thématiques et des secteurs d'activité qu'il a identifiés comme prioritaires. En dehors de ces thématiques et secteurs pré-identifiés, le FNP conserve une capacité globale d'appui à l'ensemble des établissements de santé et des collectivités territoriales.

Les aides visant directement la prévention

1) Le Fonds National de Prévention de la CNRACL

- Le FNP s'adresse aux établissements mentionnés aux titres III et IV du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales, à savoir :
 - Régions, départements, communes, centres communaux d'action sociale
 - Etablissements publics de coopération intercommunale
 - Services départementaux d'incendie et de secours
 - Établissements publics de santé (EPS)
 - Autres (Office public d'Habitation, Caisse des écoles, ...)

Les aides visant directement la prévention

1) Le Fonds National de Prévention de la CNRACL

Comment ça marche ?

Toute action de prévention des risques professionnels s'inscrivant dans une démarche globale d'amélioration des conditions de travail est susceptible d'être financée en partie par le FNP. Il peut s'agir :

- d'une démarche d'évaluation des risques professionnels
- d'une démarche portant sur un métier, une structure dans son ensemble ou d'un risque pré-identifié

Les aides visant directement la prévention

1) Le Fonds National de Prévention de la CNRACL

Comment ça marche ?

Le FNP est sollicité via l'instruction d'un dossier de contrat d'accompagnement à compléter.

► Critères d'éligibilité :

- Être immatriculé à la CNRACL ;
- Avoir au moins un agent affilié à la CNRACL ;
- Être à jour des cotisations retraites auprès de la CNRACL ;
- Disposer d'un document unique mis à jour ;
- Saisir ou s'engager à saisir les données AT/MP dans l'outil Prorisq ;
- Ne pas avoir de démarche financée par le FNP en cours de réalisation ;
- Que la démarche ne soit pas finalisée ;
- Diagnostic réalisé (sauf pour les démarches de l'axe 2 développées ci-après).

► Objet : une démarche de prévention thématique :

- Peut concerner tous les services/métiers ou seulement certains selon les axes retenus et dispositifs sollicités ;
- Est destinée à mettre en place une stratégie et des actions de promotion de la santé et de la sécurité au travail pour un risque/métier donné ;
- Nécessite : une politique santé/sécurité au travail pérenne, l'engagement de la direction et l'association du plus grand nombre et notamment des instances représentatives du personnel (IRP).

Les aides visant directement la prévention

1) Le Fonds National de Prévention de la CNRACL

2 types d'aides financières :

2 axes de financement sont possibles, selon que la demande d'accompagnement porte sur des thèmes prioritaires (élaboration d'un diagnostic approfondi et/ou d'un plan d'actions) ou sur d'autres thématiques :

- Démarches de prévention thèmes prioritaires (Axe 2)
- Démarches de prévention autres thématiques (Axe 1)

Les aides visant directement la prévention

1) Le Fonds National de Prévention de la CNRACL

- Démarches de prévention autres thématiques (Axe 1)



= aide forfaitaire universelle

- Dossier simplifié : privilégiant des cases à cocher ;
- Dossier présenté aux instances du FNP une fois le diagnostic réalisé et le plan d'actions élaboré MAIS appui du FNP possible et souhaitable dès l'origine du projet ;
- Thème de prévention à la discrétion de l'employeur : peut concerner tous les employeurs / tous les risques ;
- Démarche individuelle ou collective. Si collective => prime fixe 2000€ pour la collectivité pilote.
- Accompagnement financier : un **FORFAIT fixe** basé uniquement sur le **nombre d'affiliés CNRACL** :

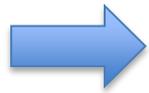
Nombre d'affiliés		Forfait (en €)
1 - 49	=>	10 000
50 - 99	=>	17 500
100 - 349	=>	25 000
350 - 999	=>	37 500
1000 - ...	=>	50 000

- **Premier versement dès la signature du contrat (30%)** d'accompagnement pour permettre l'impulsion de la démarche et aider à lever le frein financier engendré par le temps consacré à la démarche.
- **Durée du contrat : 3 ans à compter de la signature du contrat**

Les aides visant directement la prévention

1) Le Fonds National de Prévention de la CNRACL

- Démarches de prévention thèmes prioritaires (Axe 2)



= aide calculée et plafonnée

Priorités identifiées au titre de 2019 pour les démarches à l'initiative des employeurs :

- ▶ **Métiers** : auxiliaires de puériculture, aides à domicile, aides-soignants, ATSEM, métiers en lien avec le transport logistique, police municipale ;
- ▶ **Thématiques** : transitions professionnelles, travail sur écran ;
- ▶ (EHPAD, USLD ...). **Structures d'accueil institutionnalisées pour personnes âgées**

- L'accompagnement peut porter sur la réalisation du diagnostic seul, du plan d'actions seul ou les 2.
- Diagnostic approfondi :
 - ensemble des dimensions liées au métier/thématique + réflexion sur l'organisation collective du travail
 - « guidé » dans ses attendus dans le dossier (analyses statistiques, observations terrain, analyse de l'organisation du travail et caractère participatif ...)
- Plan d'actions : au minimum deux risques liés au métier identifié (ou a minima deux métiers pour une thématique prioritaire) + réflexion sur l'organisation collective du travail.
- Démarche individuelle ou collective. Si collective => prime fixe 4000€ pour la collectivité pilote.

Les aides visant directement la prévention

1) Le Fonds National de Prévention de la CNRACL

- Les **montants** d'accompagnement financier sont **doublés** par rapport à l'axe 1 mais les modalités de calcul diffèrent : ici l'accompagnement financier résulte d'un **calcul** pour prendre en compte le **temps passé par les agents** (le temps des élus n'est pas valorisé) et est **plafonné selon le nombre d'affiliés CNRACL**.
- Possibilité de prendre en charge des **achats externes** (dépenses de formation, matériel...) dans la limite de plafonds prédéterminés et explicités.

Nombre d'affiliés		Plafond (en €)	dont diagnostic	dont plan d'actions	% maxi achats externes (par phase)
1 - 49	=>	20 000	5 000	15 000	25 %
50 - 99	=>	35 000	8 750	26 250	20 %
100-349	=>	50 000	12 500	37 500	20 %
350-999	=>	75 000	18 750	56 250	15 %
1000 - ...	=>	100 000	25 000	75 000	15 %

- Durée du contrat : 3 ans à compter de la signature du contrat
- **Premier versement dès la signature du contrat** d'accompagnement pour permettre l'impulsion de la démarche et aider à lever le frein financier engendré par le temps consacré à la démarche:
 - 50 % (diagnostic)
 - 25 % (plan d'actions)

Les aides visant directement la prévention

1) Le Fonds National de Prévention de la CNRACL

Autres soutiens financiers : les appels à projets

Le FNP lance des appels à projets sur la prévention des risques professionnels. Ils se rajoutent aux dispositifs précédemment détaillés mais sont :

- Subordonnés à la constitution et à la recevabilité d'un dossier de candidature
- Ouverts sur une période limitée

Les aides visant directement la prévention

1) Le Fonds National de Prévention de la CNRACL

Autres soutiens financiers : enveloppe exceptionnelle Covid

Ce dispositif spécifique s'inscrit dans la continuité du programme d'actions 2018-2022 du Fonds national de Prévention, tout en tenant compte de l'ampleur et des impacts de la crise que les employeurs et agents publics et territoriaux ont affronté.

Les aides visant directement la prévention

1) Le Fonds National de Prévention de la CNRACL

Autres soutiens financiers : enveloppe exceptionnelle Covid

Deux volets spécifiques d'intervention ont été définis :

- Financement de soutien psychologique destinés aux structures comprenant moins de 500 affiliés pour des métiers et structures pré-identifiés (aides-soignants, personnels non-soignants, ATSEM, auxiliaires de puériculture, policiers municipaux, EHPAD...),
- Accompagnement des démarches de prévention relatives à des thématiques spécifiquement mises en lumière ou revisitées durant la crise (travail à distance, prévention du risque viral, modalités pour ancrer les bonnes pratiques en termes de prévention et maintenir les collectifs de travail) pour tous les employeurs affiliés à la CNRACL.

Le dépôt des demandes est ouvert jusqu'au 31 mars 2021.

Les aides visant directement la prévention

1) Le Fonds National de Prévention de la CNRACL

Tout savoir sur l'accompagnement du FNP aux démarches de prévention sur :

<https://www.cnracle.retraites.fr/employeur/prevention-risques-professionnels/notre-offre-de-services/accompagnement-financier-beneficiaires-et-modalites/laccompagnement-aux-demarches-de-prevention>

Les aides visant directement la prévention

2) Les CLACT de l'ARS

Principes généraux :

L'ARS Bretagne lance régulièrement des appels à candidatures au titre des CLACT (Contrats Locaux d'Amélioration des Conditions de Travail) avec :

- Un cahier des charges régional qui identifie les priorités retenues ainsi que les critères régionaux d'éligibilité ;
- Un dossier type à renseigner.

Les deux principales thématiques portées par l'ARS concernent les troubles musculo-squelettiques (TMS) et les Risques Psycho-Sociaux (RPS).

Les aides visant directement la prévention

2) Les CLACT de l'ARS

Exemple appel à projets 2020 :

L'ARS Bretagne accompagne en 2020 des établissements et services médico-sociaux accueillant des personnes en situation de handicap au travers de l'appel à Candidatures Contrats Locaux d'Amélioration des Conditions de Travail (CLACT).

Cet appel à candidatures, qui s'inscrit dans le prolongement de celui de 2017, a pour objectif de poursuivre le développement d'une culture de prévention active des risques professionnels par le biais de la prévention des troubles musculo-squelettiques.

Clôturé le 31/08/20

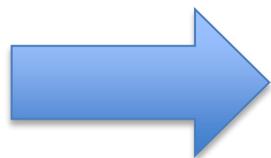
Autres aides profitables à la prévention

Transfert de
compétence ;
création d'un
service ?

Mise aux
normes ?

Construction
ou rénovation
d'un
équipement ?

...



Votre projet peut être éligible à différentes
aides ou subventions
Certaines peuvent profiter à la prévention

Autres aides profitables à la prévention

Quelques exemples :

Aides proposées par la région et le département



Domaines : Environnement, Sport ...

Des aides peuvent profiter à la prévention

Exemple : Matériel de désherbage alternatif au désherbage chimique en zone non agricole

Cette aide vise l'achat de matériels de désherbage, en particulier pour l'entretien des terrains de sport de plein air et les cimetières.

Pourcentage de l'aide appliqué au montant HT du devis, variable selon le matériel (de 30 à 50%) et dans la limite d'un coût plafond.

Autres aides profitables à la prévention

Quelques exemples :

Aides proposées par la région et le département



Domaines : Action sociale, Culture ...

Des aides peuvent profiter à la prévention

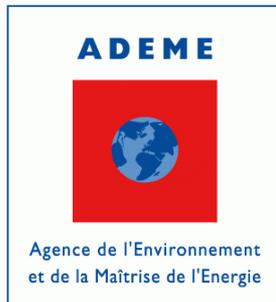
Exemples :

- Investissement dans les établissements pour personnes âgées
*Dans le cadre d'une construction nouvelle ou restructuration lourde (modernisation) : taux de 25 % pour la création de nouvelles places, taux de 20 % pour les reconstructions, restructurations lourdes (modernisation) sans création de place.
Ou dans le cadre de travaux ou équipements de mise aux normes d'hygiène, de sécurité et d'accessibilité ainsi que l'acquisition de matériel d'adaptation à la dépendance : taux de subvention de 20 %.*
- Mise en accessibilité des bâtiments et des lieux publics
Pour les communes de moins de 10 000 habitants ; pour des dépenses d'investissement portant sur certains équipements. Taux d'aide forfaitaire : 50 %.

Autres aides profitables à la prévention

Quelques exemples :

Aides proposées par l'ADEME



Domaines : économies d'énergie, gestion des déchets ...

L'ADEME peut cofinancer des projets avec les collectivités. Certaines aides peuvent profiter à la prévention.

Exemple :

Dans le cadre des aides aux investissements pour certaines opérations exemplaires, une communauté de communes a obtenu, en 2016, un soutien financier pour des travaux de modernisation et de réhabilitation de sa déchèterie.

Cela a pu profiter à l'amélioration des conditions de travail :

- Mise aux normes du local gardien avec notamment l'installation d'un chauffe-eau et la création d'une douche
- Sécurisation de l'ensemble des quais, avec l'installation de dispositifs anti-chute (garde-corps)

Autres aides profitables à la prévention

Quelques exemples :

Aides proposées par l'agence de l'eau



Domaines : lutter contre les pollutions, gérer et préserver la ressource en eau et les milieux aquatiques

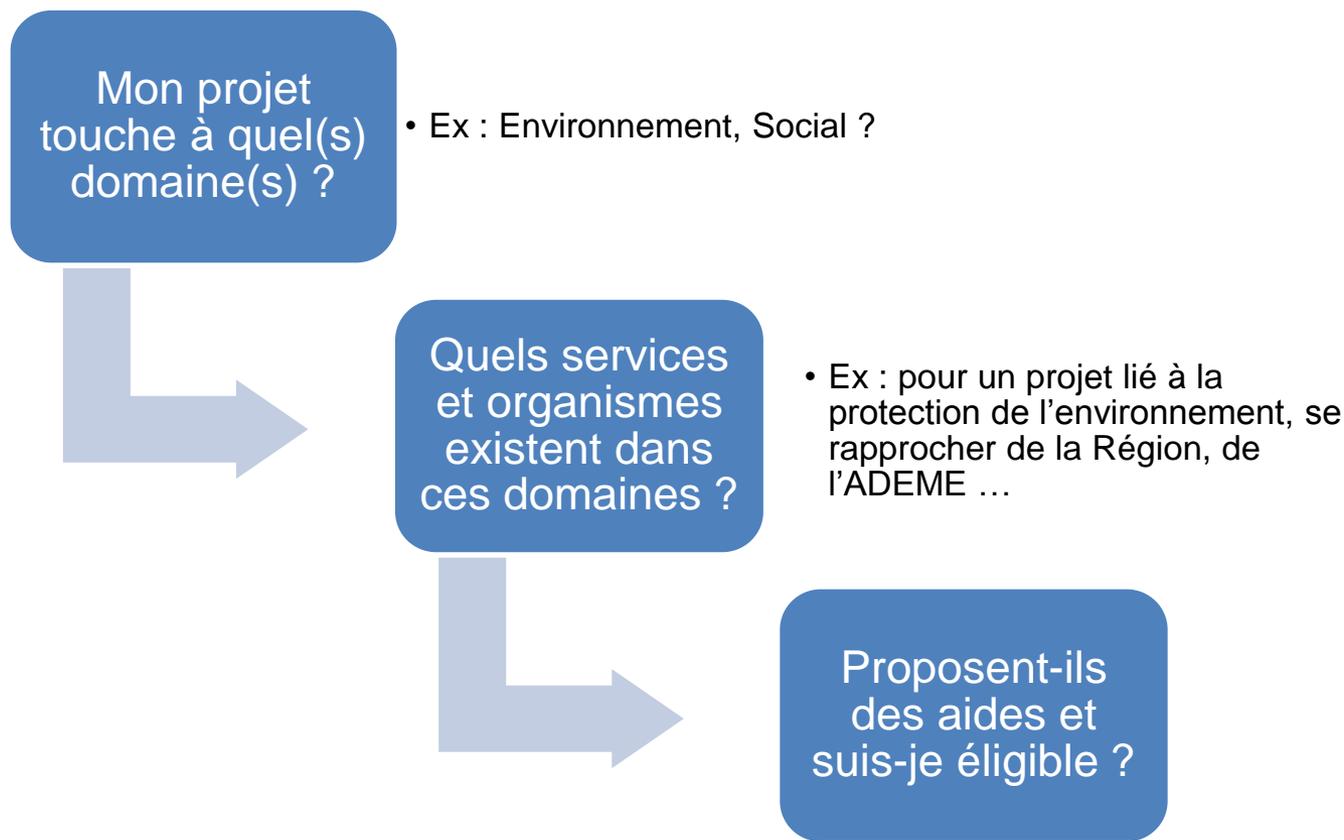
Des aides sont proposées aux collectivités. Certaines peuvent profiter à la prévention

Exemple :

Une commune s'engageant dans une démarche 0 phyto a pu obtenir une aide financière pour l'achat d'un désherbeur thermique

Autres aides profitables à la prévention

En résumé :



Autres aides profitables à la prévention

Cas particulier des services d'aide et de soins à domicile :

Pour les agents des services d'aide et/ou soins à domicile, l'environnement de travail est celui du bénéficiaire.

L'amélioration des conditions de travail dépend essentiellement des aménagements qu'autorise le bénéficiaire.

L'employeur public peut conseiller le bénéficiaire dans la mobilisation des aides auxquelles il peut prétendre.

Autres aides profitables à la prévention

Cas particulier des services d'aide et de soins à domicile :

Différentes interventions sont possibles pour rendre le logement plus adapté et sécurisé. Certains aménagements profitent à la prévention.

Exemples :

- La réalisation de travaux d'adaptation (installation d'une douche à l'italienne, de WC surélevés ...)
- L'installation d'équipements spécifiques (siège de douche mural, lit médicalisé ...)

 Ces aménagements favorisent l'autonomie du bénéficiaire. Pour l'agent intervenant au domicile, les mobilisations de la personne aidée sont facilitées (efforts physiques moins intenses, postures moins contraignantes)

Autres aides profitables à la prévention

Cas particulier des services d'aide et de soins à domicile :

Le bénéficiaire peut se rapprocher de différents interlocuteurs pour obtenir des aides :



L'agence nationale
de l'habitat



FSPOEIE



RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
agirc et arrco

SÉCURITÉ
SOCIALE
INDÉPENDANTS



Les caisses de retraite



Conférence des
financeurs du Morbihan

Les collectivités territoriales
(commune, département, région)

Les aides fiscales

Partie 2 : Les aides en matière de maintien en emploi

Les dispositifs de droit commun

L'agent peut, avec l'aide de son employeur (RH, CH ...), saisir plusieurs acteurs directement accessibles :

Le service de santé au travail :

Où ? : en interne dans la collectivité ou au CDG56



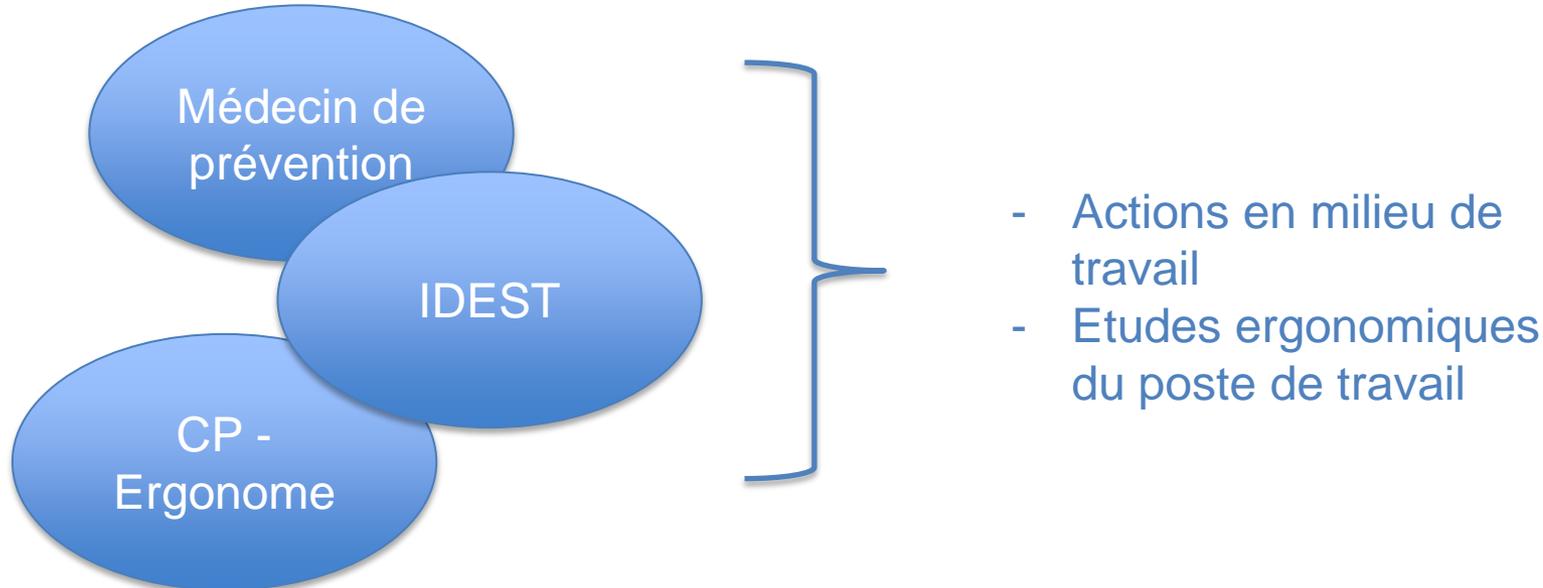
- Médecin de prévention
- Infirmière santé travail
- Psychologue du travail
- Assistante sociale
- Conseiller en prévention - Ergonome

Les dispositifs de droit commun

Le service de santé au travail :

Les membres de l'équipe pluridisciplinaire conseillent l'agent et son employeur pour adapter le poste de travail.

Des aménagements simples (ex : matériels) sont parfois possibles.



Les dispositifs de droit commun

Le service de santé au travail :



Assistant(e)
social(e) du
travail

L'AS peut accompagner l'agent dans sa réflexion et dans la recherche et l'activation des dispositifs favorables au maintien en emploi.

Informations sur :

- Les droits statutaires (congé formation, CPF, disponibilité, temps partiel de droit, congés maladie, PPR ...)
- Les dispositifs (La MDPH pour la RQTH, la PCH, l'orientation professionnelle... ; La CPAM ou la MSA pour l'ARPIJ et des prestations sociales en lien avec la maladie ; le FIPHFP ...)
- Les organismes à solliciter pour des aides financières directes en fonction du projet individuel de l'agent et de sa situation financière (CCAS, CAF, associations liées au handicap, CNAS, PLURELYA, Mutuelles ...)

Les dispositifs de droit commun

Le service conseil en évolution professionnelle :

Où ? : en interne dans la collectivité (ex : service mobilité-carrière) ou au CDG56

Ce service aide l'agent dans la définition de son projet professionnel. Sur un poste à forte pénibilité, une reconversion anticipée limite le risque d'inaptitude.

Il peut alors s'agir de :

- Réaliser un bilan de compétences ou un bilan professionnel
- Renseigner sur les dispositifs de formation
- ...

Les dispositifs spécifiques



L'action du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) vise à permettre à tout agent en **situation de handicap** de vivre, notamment grâce à l'emploi, sa pleine citoyenneté. Il accompagne les **employeurs publics** et relève au quotidien le défi de l'égalité dans les domaines de **l'emploi et de l'accessibilité**.

Les dispositifs spécifiques

Domaines d'intervention du FIPHFP :

- Recrutement
- Maintien dans l'emploi
- Formation
- Accessibilité

Les dispositifs spécifiques

1) Les aides financières

Le processus de maintien dans l'emploi intervient lorsqu'un handicap survient ou s'aggrave chez un agent.

Il peut prévoir les actions suivantes :

- Etudes et bilans de compétences
- Formation
- Aménagement et adaptation du poste de travail
- Aides aux trajets (professionnels ou domicile/travail)
- ...

Les dispositifs spécifiques

1) Les aides financières

L'intervention du FIPHFP est soumise à plusieurs principes :

- Le FIPHFP intervient en **complémentarité** des dispositifs de droit commun (formations comprises).
- Les aides proposées par le FIPHFP ne sont pas accessibles « de droit » aux employeurs faisant état d'un besoin pour un agent éligible au catalogue. Le principe de prise en charge du **surcoût** lié au handicap demeure valable. En ce sens, le FIPHFP se réserve le droit d'accorder ou non la prise en charge d'une aide en fonction de la situation d'espèce.
- L'absence ou le refus de prise en charge financière par le FIPHFP ne dispense pas l'employeur de son obligation d'aménagement de poste => cette obligation fait écho au **droit à la compensation** énoncé à l'article 11 de la loi du 11 février 2005.
- Les aides du FIPHFP sont accordées sous réserve des évolutions du droit commun et de la loi.

Les dispositifs spécifiques

1) Les aides financières

Les aides financières du FIPHFP sont versées systématiquement à l'employeur.

Sauf exception, l'ensemble des aides sont mobilisables de façon indifférenciée, que l'employeur dispose d'une convention ou non. Par ailleurs, le principe est le même s'agissant du taux d'emploi de l'employeur public : les aides mobilisables sont les mêmes, que l'employeur présente un taux d'emploi supérieur à 6% ou non.

Les dispositifs spécifiques

1) Les aides financières

Les bénéficiaires couverts par les aides du FIPHFP :

- Les agents **bénéficiaires de l'obligation d'emploi**, au sens de l'article 2 du décret 2006-501 du 3 mai 2006
- Les agents reconnus **inaptes à l'exercice de leurs fonctions** dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique

Le Comité National a également prévu des modalités d'intervention complémentaires pour les agents **aptes avec restriction**. Ces agents ont accès aux aides relatives à l'aménagement du poste de travail et à certaines aides concernant la formation.

Enfin pour les agents en **disponibilité d'office pour raison de santé** le FIPHFP peut financer une formation de reconversion permettant de réintégrer les effectifs.

Les dispositifs spécifiques

1) Les aides financières

Favoriser l'accès à l'emploi

Améliorer les conditions de vie personnelles et professionnelles des personnes en situation de handicap :

- Prothèses auditives
- Fauteuil roulant
- ...

Améliorer les conditions de transport :

- Transport adapté domicile/travail
- Transport adapté dans le cadre des activités professionnelles
- Aménagement du véhicule personnel

Les dispositifs spécifiques

1) Les aides financières

Créer les conditions de succès du maintien dans l'emploi

Accompagner les personnes en situation de handicap via des aides humaines :

- Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle
- Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles
- Tutorat
- Interprète en langue des signes, codeur, transcripteur, visio-interprétation en LSF

Aménager le poste de travail d'une personne en situation de handicap :

- Etude ergonomique de poste et analyse de la situation de travail
- Aménagement de l'environnement de travail

Renforcer l'accessibilité numérique :

- Sensibilisation et formation à l'accessibilité numérique
- Diagnostic d'accessibilité des sites et applicatifs
- Mise en accessibilité des sites et applicatifs

Les dispositifs spécifiques

1) Les aides financières

Former les personnes en situation de handicap et sensibiliser les collaborateurs

Former les personnes en situation de handicap :

- Bilan de compétences et bilan professionnel
- Formation destinée à compenser le handicap
- Formation dans le cadre d'un reclassement ou d'une reconversion professionnelle pour raison de santé
- Frais et surcoûts liés aux actions de formation

Informier, sensibiliser et former les collaborateurs :

- Communication, information et sensibilisation des collaborateurs
- Formation des collaborateurs en charge de l'accompagnement des personnes en situation de handicap
- Formation à la fonction de tuteur

Les dispositifs spécifiques

1) Les aides financières

Aides exceptionnelles Covid

Prise en charge des masques inclusifs pour soutenir l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap



Les dispositifs spécifiques

1) Les aides financières

A noter !

Le Handi-Pacte Grand Ouest organise le 10/12/20 un webinaire
« Prendre en main les aides du FIPHFP »

<https://www.handipactes-grandouest.fr/a-la-une/webinaires-tutos/>

Les dispositifs spécifiques

2) Les services

Les employeurs ont également accès à des prestations co-financées par le FIPHFP dans le cadre de partenariats

Les dispositifs spécifiques

2) Les services

Les prestations d'appuis spécifiques (PAS)



Objectif :

Apporter un appui expert au conseiller à l'emploi référent de parcours permettant d'identifier précisément les conséquences du handicap au regard du projet professionnel de la personne et les moyens de le compenser.



Modalités et contenus :

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 et/ou son maintien.

Les dispositifs spécifiques

2) Les services

Les prestations d'appuis spécifiques (PAS)



Modalités et contenus :

En appui au travail d'accompagnement du conseiller à l'emploi, le prestataire apporte son expertise sur les potentialités et le degré d'autonomie de la personne handicapée ainsi que 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 pour des actions de sensibilisation au handicap et de conseils.

Les dispositifs spécifiques

2) Les services

Les prestations d'appuis spécifiques (PAS)

Qui peut en bénéficier ? :

Toute personne handicapée, employeur ou organisme de formation.

Comment en bénéficier ? :

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

Pour les collectivités territoriales, le CDG, par son service de santé au travail, est prescripteur.

Les dispositifs spécifiques

2) Les services

Etude préalable à l'aménagement et à l'adaptation des situations de travail (EPAAST)



Objectif :

Analyser la situation de travail et identifier les solutions permettant l'adaptation du poste de travail en fonction du handicap de la personne.

Les dispositifs spécifiques

2) Les services

Etude préalable à l'aménagement et à l'adaptation des situations de travail (EPAAST)



Modalités et contenus :

L'intervention d'un expert pour :

- Mettre en évidence les éléments qui, dans l'exécution d'une tâche, sont particulièrement contraignants et/ou inadaptés pour celui qui l'exerce.
- Prendre en compte l'ensemble des caractéristiques de l'employeur ainsi que les capacités fonctionnelles, cognitives et psychiques de la personne concernée.
- Éclairer sur la nature exacte des difficultés et définir quelles sont les modifications organisationnelles et/ou techniques souhaitables ou possibles pour permettre une meilleure adéquation entre la personne handicapée et son environnement de travail.
- Etablir un montant prévisionnel de prise en charge.

Les dispositifs spécifiques

2) Les services

Etude préalable à l'aménagement et à l'adaptation des situations de travail (EPAAST)

Qui peut en bénéficier ? :

Tout employeur d'une personne handicapée.

Comment en bénéficier ? :

Prescription/sollicitation par Cap emploi, employeurs et Centres de gestion ayant conventionné avec le FIPHFP.

Les dispositifs spécifiques

2) Les services

Prestation spécifique d'orientation professionnelle (PSOP)



Objectif :

Aider la personne handicapée à se projeter dans un parcours vers l'emploi ou de s'investir dans l'élaboration d'un projet professionnel ou de formation dans le cadre du reclassement lorsque le maintien au poste de travail n'est pas possible.

Les dispositifs spécifiques

2) Les services

Prestation spécifique d'orientation professionnelle (PSOP)



Modalités et contenus :

Un d'accompagnement destiné à permettre à la personne de :

- Comprendre et d'accepter de la situation de handicap
- Envisager de nouvelles pistes professionnelles
- Evaluer les possibilités d'insertion ou de reclassement professionnel au sein de l'entreprise d'origine ou dans un autre projet professionnel
- Valider les projets envisagés

Les dispositifs spécifiques

2) Les services

Prestation spécifique d'orientation professionnelle (PSOP)

Qui peut en bénéficier ? :

Toute personne handicapée éloignée de l'emploi ou en situation de maintien dans l'emploi.

Comment en bénéficier ? :

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

Les dispositifs spécifiques

2) Les services

Comète France



Objectif :

Favoriser l'accès ou le retour à l'emploi des personnes handicapées en Services de Soins, de Suite et de Réadaptation (SSR).

L'accompagnement intervient pendant la phase de soins afin de maintenir les personnes dans une dynamique d'insertion sociale et professionnelle.

Les dispositifs spécifiques

2) Les services

Comète France



Modalités et contenus :

La démarche précoce d'insertion « COMÈTE France » se décompose en plusieurs phases :

- Accueillir la personne pour évaluer sa demande.
- Elaborer le projet professionnel et évaluer sa faisabilité.
- Mettre en œuvre le plan d'action nécessaire pour le maintien dans l'emploi, la formation ou la reprise d'études, ou passer le relais aux organismes d'insertion pour les personnes en recherche d'emploi.

Les dispositifs spécifiques

2) Les services

Comète France



Qui peut en bénéficier ? :

Toute personne hospitalisée au sein des SSR présentant des déficiences dont les conséquences entraînent une situation de handicap au regard de l'emploi.

Comment en bénéficier ? :

Près de 400 professionnels, répartis en France métropolitaine et Outre-mer, sont membres du réseau Comète France (réseau national de plus de 50 établissements de soins spécialisés).

Les médecins des établissements adhérents, en accord avec le patient, peuvent faire une demande d'accompagnement dans l'insertion sociale et professionnelle.

Les dispositifs spécifiques

2) Les services

Dispositif d'emploi accompagné (DEA ou EA)



Objectif :

Le dispositif d'emploi accompagné, issu de la loi El Khomri du 8 août 2016, est un dispositif d'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Inspiré d'une méthode de soutien à l'emploi qui a fait ses preuves aux États-Unis et dans les pays Anglo-saxons, ce dispositif se base sur la méthode du «Place and Train» qui consiste à placer rapidement en emploi puis à former sur le poste de travail.

Les dispositifs spécifiques

2) Les services

Dispositif d'emploi accompagné (DEA ou EA)



Modalités et contenus :

L'accompagnement peut se situer à tout moment du parcours de la personne : au moment de sa recherche d'emploi, lorsqu'elle est en poste ou lors des phases de transition dans le parcours professionnel (changement d'emploi, d'entreprise...).

L'accompagnement n'a pas de durée prédéterminée.

Les dispositifs spécifiques

2) Les services

Dispositif d'emploi accompagné (DEA ou EA)

Qui peut en bénéficier ? :

- Toute personne handicapée accueillies dans un établissement ou service d'aide par le travail ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail.
- Toute personne handicapée en emploi en milieu ordinaire de travail rencontrant des difficultés particulières pour conserver son emploi.

Comment en bénéficier ? :

La décision d'admission dans un dispositif d'emploi accompagné est rendue, après accord de la personne, par la Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) en complément d'une décision d'orientation.

Les dispositifs spécifiques

2) Les services

Centres de réadaptation professionnelle (CRP)



Objectif :

Les CRP ont vocation à assurer une formation qualifiante par le biais d'acquisition de nouvelles compétences professionnelles, en alliant un suivi médical, psychologique et social de la personne. Ils disposent d'équipes pluridisciplinaires composées de médecins, de kinésithérapeutes, d'ergonomes, de psychologues, d'assistants de service social, mobilisés selon les besoins et les déficiences des stagiaires. Les formations qui y sont dispensées débouchent sur des diplômes homologués par l'État.

Les dispositifs spécifiques

2) Les services

Centres de réadaptation professionnelle (CRP)



Modalités et contenus :

Ces dispositifs s'articulent autour de 3 activités principales :

- Les centres de pré-orientation accompagnent les travailleurs handicapés dans l'élaboration d'un projet professionnel
- Les CRP dispensent des formations qualifiantes, des formations préparatoires et guident les stagiaires vers l'emploi
- Les UEROS accueillent des personnes cérébro-lésées pour un parcours d'évaluation, de réentraînement et d'orientation sociale ou professionnelle

Les dispositifs spécifiques

2) Les services

Centres de réadaptation professionnelle (CRP)

Qui peut en bénéficier ? :

Toute personne handicapée qui, à la suite d'un accident ou d'une maladie, est obligée d'abandonner son métier et doit envisager une reconversion professionnelle.

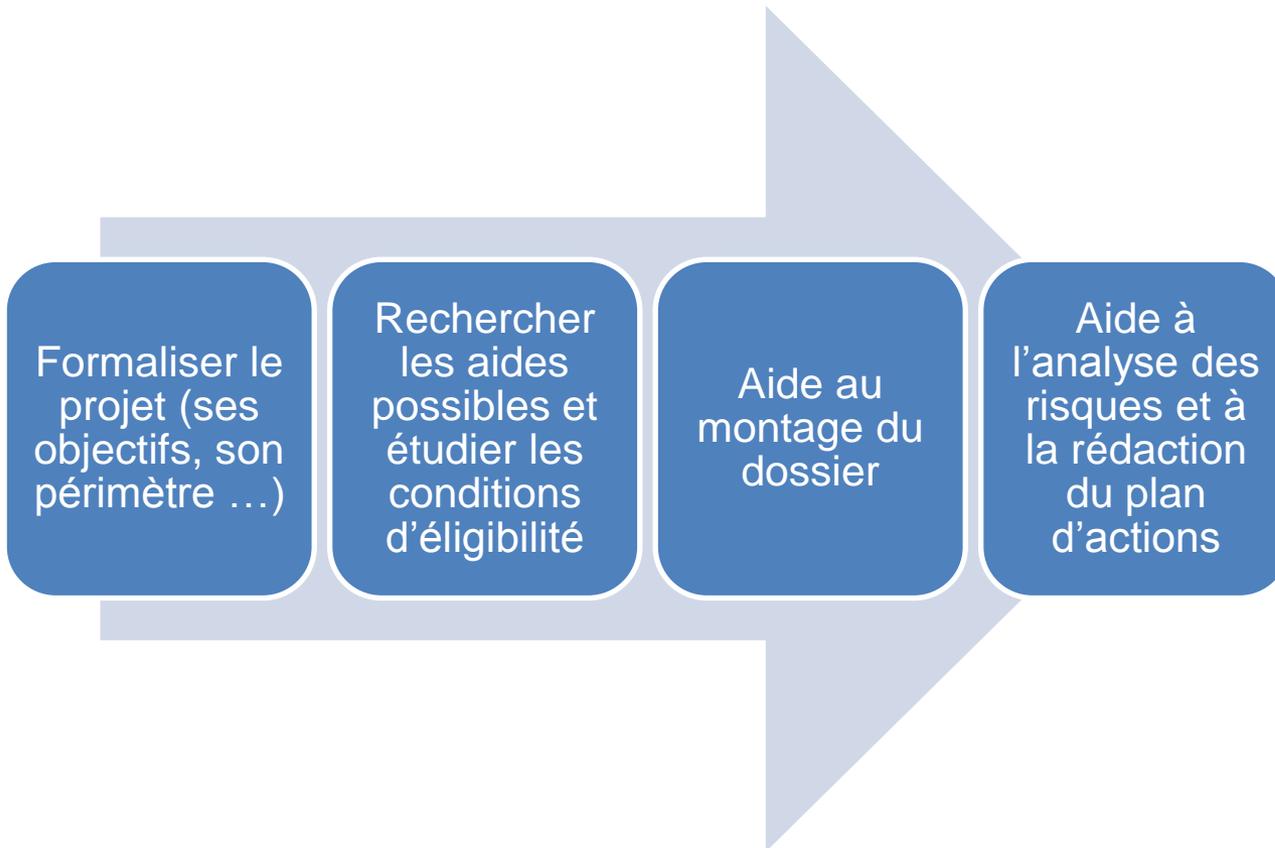
Comment en bénéficier ? :

Les formations sont accessibles aux personnes de 16 ans et plus ayant la RQTH et orientées par la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées) qui siège au sein de la MDPH.

Conclusion

Conclusion

Un projet de prévention ? : le CDG peut vous aider



Conclusion

Une problématique de maintien en emploi ? : le CDG peut vous aider



Accompagnement du CDG tout au long de la démarche : travail pluridisciplinaire indispensable
Le maintien en emploi exige aussi une concertation permanente avec l'agent, l'employeur, le médecin de prévention et le collectif de travail