



Maintien dans l'emploi Agir en synergie

Missions respectives des services de santé au travail et des CAP Emploi en matière de maintien dans l'emploi

La question de l'articulation des missions entre les CAP Emploi et les services de santé (SST) a été abordée à plusieurs reprises lors des dialogues de gestion entre les CAP Emploi et leurs financeurs, afin de déterminer comment et pour quelles situations les opérateurs de placement spécialisés (OPS) mettent en œuvre leur expertise et comment ils s'articulent avec les SST, « opérateurs de droit commun » en matière de maintien dans l'emploi.

Cette réflexion rejoint la préoccupation de mieux définir l'articulation entre les acteurs du maintien dans l'emploi et d'aider les SST à pleinement s'emparer de leur mission en la matière.

A cette fin un groupe de travail a été constitué, composé de représentants de la Direccte Auvergne-Rhône-Alpes, de l'AGEFIPH, de Pôle Emploi, de la CARSAT Rhône-Alpes (service social), des services de santé au travail interentreprises du Rhône (AGEMETRA, AST Grand Lyon, STVB), de CAP Emploi 69.

Ce groupe de travail propose ainsi les critères de répartition précisés ci-dessous, illustrés de cas concrets, pour tenter de tracer le contour des missions respectives des SST et des CAP Emploi en matière de maintien dans l'emploi.

Les membres du groupe de travail sont ainsi convenus que le critère de répartition à retenir pour déterminer qui, du SST ou du CAP Emploi, doit prendre en charge la situation, est celui de la complexité de la situation à traiter, sachant que, même si la situation relève du CAP Emploi, le SST est toujours associé puisqu'il suit l'entreprise et le salarié : le partenariat et le travail collaboratif sont donc nécessaires au quotidien et dans le suivi de la situation.

Le cœur de métier des CAP Emploi est l'accompagnement **spécialisé et renforcé des publics dont le handicap constitue le frein principal** à une insertion professionnelle durable, la compensation **complexe** du handicap et la coordination des mesures prescrites.

Critères de complexité

Les critères de complexité listés ci-dessous constituent un faisceau d'indices permettant de déterminer qui doit intervenir au premier chef, le SST ou le CAP Emploi.

Cette liste ne prétend pas couvrir l'ensemble des situations rencontrées au quotidien.

En cas de doute, une fiche de liaison (cf modèle proposé ci-dessous) ou le « diagnostic flash » de CAP Emploi (il permet au partenaire de recourir à l'expertise du CAP emploi, à tout moment du parcours, afin d'identifier les besoins à couvrir dans une situation de maintien en emploi et de mobiliser les réponses adéquates, le partenaire restant la personne référente de la situation) pourra être mis en œuvre entre le SST et le CAP Emploi pour déterminer la meilleure orientation.

Constituent des situations complexes susceptibles de relever davantage des missions des CAP Emploi, celles qui impliquent :

- Une articulation entre plusieurs aides et/ou prestations à mobiliser (cf ci-dessous les aides et prestations mobilisables par les CAP Emploi).
- Un aménagement organisationnel comme le temps de travail.
- Un aménagement en urgence : les CAP Emploi sont en capacité de réagir vite, de mobiliser rapidement acteurs et solutions et peuvent se faire prêter du matériel.
- Une faible sensibilisation de l'employeur ou un climat d'entreprise difficile (degré d'implication de l'employeur, état du collectif) : nécessité de travailler en partenariat, en binôme, entre le SST et CAP Emploi pour parvenir à convaincre l'employeur et à débloquer les situations.
- La nature du handicap : handicaps spécifiques jugés complexes tels que troubles cognitifs.
- Après une première tentative réalisée par le SST tel qu'un aménagement qui s'avère non concluant, car la situation est d'une complexité supérieure à celle évaluée précédemment et/ou qu'il est nécessaire de mobiliser d'autres aides et/ou prestations.
- Reconversion externe à envisager : anticipation, échanges sur les capacités restantes.

Situations pour lesquelles les CAP Emploi sont sans plus-value :

- Appui à la demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé : les MDPH sont les interlocuteurs.
- Prothèses auditives uniquement, hors besoin d'accompagnement.
- Inaptitude sans possibilité de reclassement : une fiche de liaison avec les capacités restantes, remise au salarié, peut aider à la reconversion ultérieure ; le salarié peut ainsi informer Pôle Emploi sur ses capacités restantes (cf modèle de fiche proposé ci-dessous AST Grand Lyon et Handi Lyon Rhône)
- Situations déjà traitées par les SST, pour lesquelles il ne reste plus que le dossier de demande de financement à finaliser et à transmettre à l'Agefiph (qui pourra accompagner le SST dans cette démarche, si besoin).

Les SST pourront désormais mobiliser les aides et prestations de l'Agefiph en vue du maintien dans l'emploi :

Afin que les SST soient en mesure de s'emparer pleinement de leur mission en matière de maintien dans l'emploi, ils doivent notamment avoir accès à la boîte à outils de l'Agefiph, sans solliciter nécessairement les CAP emploi, dont les missions ont évolué depuis janvier 2018.

Les aides et prestations détaillées ci-après seront mobilisables directement par les SST dès lors qu'ils accompagneront des personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi, en voie de l'être, ou prêtes à engager une démarche de reconnaissance du handicap, dont le problème de santé compromet le maintien au poste de travail.

Une période transitoire de formation des équipes des SST est à organiser par l'Agefiph, pour une mise en œuvre dès le début 2020.

Par ailleurs, les SST peuvent solliciter les collaborateurs de l'Agefiph directement, pour toute question relative à la mobilisation de son offre d'intervention et plus largement sur le champ de l'emploi et du handicap.

Autres acteurs à mobiliser :

- MDPH pour les demandes de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et de la prestation de compensation du handicap.
- Opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP) : CIBC, Pôle Emploi, missions locales, APEC (outre les CAP Emploi)

Cas pratiques illustrant le degré de complexité des situations

Situation	Plus-value du CAP Emploi	Commentaire
Salarié de 53 ans, formateur depuis 2005. Sollicitation du PAME du SST (Pôle d'Appui au Maintien en Emploi) pour une étude ergonomique. Régulation de poste et proposition de mobilier adapté. Sollicitation de CAP Emploi dans un second temps en raison d'un déficit visuel.	Sur le déficit visuel	Possibilité pour le SST, de mobiliser directement une EPAAST (Etude Préalable à l'Aménagement des Situations de Travail) qui viendrait compléter l'étude ergonomique réalisée par le PAME ou une PAS HV (handicap visuel) pour déterminer les aménagements techniques nécessaires pour compenser le handicap visuel du salarié.
Salarié de 43 ans, agent de maintenance, porteur d'un handicap psychique orienté vers le PAME pour dépression en lien avec le collectif de travail. Mise en place d'un tutorat puis changement de poste et orientation vers le soin. Sollicitation de CAP Emploi pour PPS (Prestation Ponctuelle Spécifique. Nouvelle appellation : PAS prestation d'appui spécifique). LADAPT réalise une sensibilisation du collectif et un accompagnement du salarié. Maintien au poste avec temps partiel (invalidité 1).		
Salarié de 44 ans, conducteur. Déficiência visuelle avec inaptitude inévitable sans reclassement possible dans l'entreprise. Sollicitation de CAP Emploi pour inscription dans un parcours de reconversion.	Parcours de reconversion : maintien <u>vers</u> l'emploi	Lien à faire avec le service social de la CARSAT, en cas de pathologie évolutive.

Situation	Plus-value du CAP Emploi	Commentaire
<p>Salariée de 45 ans, porteuse d'un handicap moteur nécessitant un aménagement de son poste de travail. Sollicitation du CAP Emploi pour étude du poste et préconisations.</p>		
<p>Signalement de la Maison du Rhône. Contact du chargé de mission du CAP Emploi avec le médecin du travail qui, suite à visite de pré reprise confirme l'inaptitude au poste à venir et indique après avoir contacté l'employeur qu'aucune piste de reclassement en interne n'est repérée pour l'instant. CAP Emploi convient avec le médecin du travail de ne pas intervenir en restant à disposition si besoin. Quelques semaines plus tard, le médecin du travail revient vers CAP Emploi pour une demande d'intervention car l'employeur laisse entendre qu'il pourrait y avoir des perspectives de reclassement interne à étudier. Rencontre commune avec l'employeur, une piste est repérée, mise en place d'un essai encadré.</p>	<p>Lors du signalement, CAP Emploi et le médecin du travail estiment qu'il n'y a pas de plus-value à l'intervention du service. L'employeur présente une piste incertaine, non repérée précédemment, qui nécessite des étapes de validation avant son éventuelle mise en œuvre : l'accompagnement du CAP Emploi devient justifié</p>	<p>Les délais sont jugés trop courts pour engager un accompagnement dans un parcours vers l'emploi (élaboration d'un projet professionnel ou de formation dans le cadre du reclassement) Lien avec le service social de la CARSAT.</p>
<p>La mission handicap d'une entreprise se charge de l'aménagement matériel du poste d'un de ses salariés. Le référent de la mission handicap sollicite un essai de matériel auprès d'un fournisseur. L'essai a lieu mais l'aménagement ne convient pas à la salariée. Le référent handicap fait appel à la chargée de mission CAP Emploi. Etude du poste : la chargée de mission repère qu'il y a un problème d'implantation du bureau, propose de modifier le positionnement du bureau en plus d'aménagements matériels complémentaires.</p>	<p>Le référent de la mission handicap de l'entreprise estime initialement que le chargé de mission de CAP Emploi n'a pas de plus-value sur un projet d'aménagement matériel repéré comme simple à réaliser. Le service de santé au travail ou CAP Emploi peuvent apporter une expertise complémentaire en cas de difficultés de définition et de mise en œuvre de l'aménagement</p>	
<p>Demande d'intervention d'une grosse entreprise de transport qui a déjà bénéficié des services de CAP Emploi. De précédents aménagements de poste ont été réalisés pour des chauffeurs avec la mise à disposition de transpalette électriques. Le médecin du travail préconise l'acquisition d'un nouveau transpalette pour un salarié qui vient d'être reconnu travailleur handicapé. L'entreprise connaît le service, a déjà fait des dossiers de demande de subvention.</p>	<p>Pas de plus-value du CAP Emploi qui est déjà intervenu pour présenter l'offre de service et connaître les métiers et l'organisation de l'entreprise. Il n'y avait pas besoin de réaliser une nouvelle étude de poste. La demande d'accompagnement concerne uniquement la constitution d'un dossier de demande de subvention (auprès de l'Agefiph).</p>	<p>Dossier que l'employeur peut constituer directement, avec l'appui de l'Agefiph si besoin.</p>

Situation	Plus-value du CAP Emploi	Commentaire
<p data-bbox="108 152 539 309">Demande d'intervention du CAP Emploi d'un département limitrophe pour une personne en arrêt depuis plusieurs mois qui travaille en grande distribution.</p> <p data-bbox="108 315 539 506">La personne a des restrictions au port de charges. Elle occupe un poste de responsable de secteur, est en lien avec l'employeur, elle sait qu'il n'y aura pas de solution au sein de l'établissement.</p> <p data-bbox="108 512 539 660">Elle demande un accompagnement pour l'aider à définir un nouveau projet professionnel qui passera probablement par une étape de formation.</p>	<p data-bbox="564 152 995 309">Plus-value pour un accompagnement dans le cadre du Conseil en Evolution Professionnel (CEP) auprès de CAP Emploi ou d'un autre opérateur du CEP.</p>	

**Aides et prestations de l'Agefiph pour le maintien dans l'emploi mobilisables
par les CAP Emploi et les SST**

Aides et prestations	Critères de mobilisation
Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées	Evolution ou mobilité professionnelle nécessitant un accompagnement de la personne dans l'entreprise
Aide à l'adaptation des situations de travail des personnes handicapées	Aménagement technique, humain ou organisationnel du poste
Aide aux déplacements des personnes handicapées	Surcoût pour les déplacements en lien avec le handicap
Aide financière liée à la reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH)	Surcoût pérenne induit par le handicap
Aide à la formation des salariés handicapés dans le cadre d'un maintien dans l'emploi	Reclassement interne
Aide à la formation des salariés handicapés dans le cadre d'un maintien de l'employabilité	Reclassement
Aide sur les prothèses auditives <i>(aide financière accordée à la personne une fois le type de prothèses défini par l'audioprothésiste plafonnée à 700 € par oreille appareillée).</i>	Déficience auditive
Aide à la recherche de solutions pour le maintien dans l'emploi des salariés handicapés	Solution de maintien non identifiée
Aide technique à la compensation du handicap	Aide technique pour favoriser l'autonomie de la personne dans son parcours professionnel
Etude préalable à l'aménagement des situations de travail (EPAAST)	Aménagement technique complexe
Prestations d'Appui Spécifique (PAS)	Appui expert sur les besoins de compensation du handicap
Prestation spécifique d'orientation professionnelle (PSOP)	Accompagnement pour une évolution ou mobilité professionnelle
Elaboration et validation de projets professionnels (EVPP)	Accompagnement pour une évolution ou mobilité professionnelle

Modèle de fiche de liaison entre SST et CAP Emploi

						SST - CAP EMPLOI	
FICHE DIAGNOSTIC FLASH							
ORIGINE DU SIGNALEMENT (NOM SST) :						Date :	
Nom du correspondant :				Fonction :			
Mail :				Téléphone			
Nom et prénom du médecin du travail (si différent) :				Site SST :			
NOM ET PRENOM DE LA PERSONNE CONCERNEE :							
Date de naissance			Téléphone		Mail :		
Adresse :							
				Code postal et ville:			
Nature du handicap :							
<input type="checkbox"/> Moteur		<input type="checkbox"/> Visuel		<input type="checkbox"/> Maladie invalidante		<input type="checkbox"/> Troubles psychologiques	
<input type="checkbox"/> Auditif		<input type="checkbox"/> Psychique		<input type="checkbox"/> Traumatisme crânien		<input type="checkbox"/> Déficience intellectuelle	
CI médicales :							
Titre bénéficiaire de la loi 2005 :			<input type="checkbox"/> RQTH		<input type="checkbox"/> Demande en cours		
			<input type="checkbox"/> Pension d'invalidité (SS°)		<input type="checkbox"/> Rentre AT/MP (>=10%=		
RAISON SOCIALE DE L'EMPLOYEUR :							
Correspondant :				Fonction correspondant :			
Téléphone				Mail :			
Adresse :							
Code postal et ville :							

SITUATION DE LA PERSONNE			
Poste occupé :			
Type de contrat	<input type="checkbox"/> CDI	<input type="checkbox"/> CDD	<input type="checkbox"/> Indépendant <input type="checkbox"/> Intérim
Date d'embauche :			
Situation actuelle :			
<input type="checkbox"/> En poste <input type="checkbox"/> En arrêt de travail <input type="checkbox"/> En préavis de licenciement <input type="checkbox"/> En poste aménagé provisoire <input type="checkbox"/> En reprise de travail <input type="checkbox"/> En temps partiel thérapeutique			
L'employeur est-il informé du risque d'inaptitude au poste ?	<input type="checkbox"/> OUI		<input type="checkbox"/> NON
Souhait du salarié ou de l'agent de rester dans l'entreprise ?	<input type="checkbox"/> OUI		<input type="checkbox"/> NON
BESOINS IDENTIFIES, RISQUES D'INAPTITUDE			
La personne a-t-elle déjà bénéficié d'un aménagement ?	<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON		
Si oui lequel ?.....			
S'agit-il d'un renouvellement ? <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON			
Avez-vous déjà repéré une piste de maintien au sein de l'entreprise ?	<input type="checkbox"/> OUI	<input type="checkbox"/> NON	
Maintien au poste			
Maintien sur un autre poste			
Quels moyens envisagez-vous ?			
<input type="checkbox"/> Aménagement technique	<input type="checkbox"/> Formation		
<input type="checkbox"/> Aménagement organisationnel	<input type="checkbox"/> Autres.....		
Besoin d'évaluation complémentaire ?	<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON		
Avez-vous repéré des freins à la mise en œuvre ?	<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON		
Si oui, lesquels ?			
Commentaires			
Cap emploi s'autorisera à prendre contact avec la personne concernée pour analyser sa situation			



Modèle de fiche de liaison avec les capacités restantes du salarié

Capacités Restantes et Mobilisables

Nom personne concernée.....Prénom.....Age.....

L'objectif de ce document est de permettre d'apporter, selon l'évolution de la situation, à tous les acteurs non médecins susceptibles d'intervenir dans le dossier du salarié, des informations précises quant aux répercussions des problèmes de santé de la personne dans sa vie professionnelle.

Comment remplir le formulaire

Ne compléter que la/les partie(s) concernant la problématique du salarié

- Mettre une croix dans la colonne correspondant aux possibilités de la personne
- Préciser et quantifier le plus possible en cas de contre-indication dans la zone « commentaires »
- Légende : A = Autorisé R = Restriction

Exemple	A	R	
Port de charge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Port de charge	<input type="checkbox"/>	X	Pas plus de 5kg, pas plus de 5 min

POSSIBILITES PHYSIQUES

Latéralité du salarié	<input type="checkbox"/> G	<input type="checkbox"/> D	
Déplacement et port de charge	A	R	Observations
Marche de plain pied	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Monter descendre un escalier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Prendre les transports en commun	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Conduite automobile	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Port de charges <i>Combien de kilos sans difficultés ?</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Gestes et postures	A	R	Observations
Station debout <i>Combien de minutes/heures sans difficultés ?</i> <i>Nécessité d'un siège adapté ?</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Travail assis : Combien de temps ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Travail en flexion du tronc	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Travail à contorsions et attitudes variés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Travail accroupi, à genoux	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Travail sur escabeau ou en hauteur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Travail des bras en élévation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Utilisation d'une commande au pied	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Dextérité et précision manuelle :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Force musculaire : préciser le membre concerné par la diminution et ses conséquences	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

CAPACITES SENSORIELLES

Vision	A	R	Observations
Travail sur écran	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	OUI	NON	
Vision de près	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Vision de loin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Champ visuel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Vision des couleurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Perception des reliefs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Audition Ecriture Elocution	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Aptitudes			
• Audition : préciser les recommandations	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• Ecriture : préhension du stylo, clavier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• Elocution	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

CAPACITES PSYCHOLOGIQUES ET SOCIALES

	A	R	Observations
En collectivité de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
A l'encadrement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Participation à un groupe de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Travail répétitif	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Prise d'initiatives et responsabilités	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Contact avec le public	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

CAPACITES COGNITIVES

	oui	non	Commentaires
Pauses régulières nécessaires : Durée ? Fréquence ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Temps supplémentaire nécessaire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Difficultés d'attention	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Difficultés de mémorisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Difficultés de concentration	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Difficultés d'élocution	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Difficultés à la lecture	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Difficultés d'écriture	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

CONDITIONS DE TRAVAIL SPECIFIQUES

	A	R	Commentaires
Travail de nuit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Travail à horaires variables	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Travail sur machines	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Travail sur chaîne de production	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Travail exposant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• Aux vibrations	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• Aux poussières	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• Aux irritants et toxiques cutanés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• Intempéries	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

• Aux atmosphères exceptionnelles (chaud, froid, humide)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• Aux atmosphères confinées	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• Au bruit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• Travail isolé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Médecin de Santé au Travail : Dr

Date.....

Cachet ou signature

Document remis en main propre au salarié