

## LA MINUTE DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Le Cap emploi au cœur d'un réseau de partenaires : une synergie pour le maintien dans l'emploi

### • Santé et travail

Rôle/missions : accompagner et conseiller les employeurs et les salariés/agents afin d'éviter toute altération de la santé des personnes du fait de leur travail.

Partenariat Cap Emploi : échanges réguliers/implication systématique des acteurs santé travail à chaque étape du maintien dans l'emploi.

Acteurs :

- Services de santé au travail (AST 62/59, MSA 59-62 et médecins internes des entreprises).
- Ressources internes de l'entreprise (services hygiène et sécurité, prévention, RH, mission handicap si existante).
- Services d'aide à la prévention (CPAM/CARSAT, MSA 59-62, CDG 62 pour les employeurs de la fonction publique territoriale).

### • Santé et compensation

Rôle/missions : Appui à l'identification de solutions (organisationnelles ou matérielles) permettant un maintien dans l'emploi

Partenariat Cap Emploi : sollicitations des différents acteurs par le Cap Emploi pour sécuriser les solutions envisagées afin de maintenir la personne en emploi.

Acteurs :

- Prestataires spécialisés par typologie de handicap (financés par l'Agefiph/FIPHFP et mobilisés par le Cap Emploi), interventions sur l'ensemble des déficiences (auditive, visuelle, mentale, cognitive, motrice et psychique).
- Fournisseurs spécialisés mobilisés par le Cap Emploi en fonction des pistes de compensations identifiées.
- Services d'aide à la prévention (CPAM/CARSAT, CDG 62 pour les employeurs de la fonction publique territoriale).

### • Santé et emploi/formation

Rôle/missions : accompagner et conseiller les employeurs et les salariés/agents sur des projets liés à l'emploi et la formation professionnelle.

Partenariat Cap Emploi : échanges avec les différents partenaires pour sécuriser les accompagnements notamment dans le cadre de situations de reclassements (formation, bilan de compétences, VAE - Validation des Acquis d'expérience - ect...).

Acteurs :

- Transitions Pro (ancien Fongecif)
- OPCO (OPérateur de COmpétences, anciens OPCA)
- BGE (Boutique de Gestion), EIF (Espace Info Formation),
- Organismes de formation, centres de bilans de compétences, de VAE.

### • Santé et social

Rôle/missions : accompagner et conseiller les personnes en situation de handicap sur d'éventuels besoins périphériques au maintien dans l'emploi.

Partenariat Cap Emploi : rencontres et liens partenariaux réguliers pour sécuriser le maintien dans l'emploi en tenant compte des besoins périphériques de la personne.

Acteurs :

- MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées).
- Régimes obligatoires (CPAM/CARSAT, MSA, Carmi/Fileris ect...).
- Réseau d'assistant(e)s social(es) (CARSAT/CPAM, CCAS, MDS, MSA 59-62, SSTRN ect...).

- **Partenaires institutionnels** : accompagnement des personnes en situation de handicap et des employeurs sur des thématiques liées au handicap en entreprise et au maintien dans l'emploi en fonction de l'institution dont ils dépendent (Agefiph, FIPHFP, OETH).

Afin de mettre en lumière ce réseau d'acteurs intervenant sur les questions de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, nous vous proposons cette semaine un focus sur un outil proactif et partagé : **l'Essai Encadré en Entreprise**. Cette démarche permet d'éviter les situations de rupture en sécurisant les pistes pour le maintien ou le retour d'un salarié à l'emploi.

- **Qu'est-ce qu'un essai encadré ?**

L'essai encadré permet de tester la compatibilité d'un poste de travail avec les capacités restantes d'un salarié, de rechercher des pistes d'aménagement du poste de travail et d'explorer le cas échéant d'autres pistes de reclassement interne ou externe. Il s'adresse aux assurés en arrêt de travail indemnisés par la CPAM, qu'ils soient en arrêt total ou partiel et qui présentent un risque de désinsertion professionnelle (Nb : il n'est pas nécessaire d'être reconnu Travailleur Handicapé par la CDAPH/MDPH).

Ce dispositif permet aux salariés de réaliser un test (poste initial ou potentiel poste de reclassement au sein de l'entreprise) sur une durée de 3 jours en continu ou fractionnables. L'essai peut se dérouler dans l'entreprise du salarié ou dans une autre entreprise afin de sécuriser un éventuel projet de reconversion. Durant cet essai, le salarié reste en arrêt maladie indemnisé (pas de reprise du salaire). L'employeur est couvert par la CPAM sur le risque AT/MP (pas d'impact sur les cotisations en cas d'accident pendant l'essai). Une convention entre les acteurs (validée par l'entreprise, le médecin traitant, médecin conseil de la CPAM et médecin du travail de l'entreprise d'attache) permet de couvrir l'ensemble de la démarche. Le Cap emploi peut accompagner l'entreprise et le salarié dans la mise en place de l'essai.

- **Exemple d'une démarche réussie : le maintien dans l'emploi de Madame X, aide à domicile :**

- Contexte de l'intervention

Mme X exerce le métier d'aide à domicile depuis une quinzaine d'années environ. Suite à un accident de la vie, Mme X présente un handicap moteur affectant le membre supérieur droit. Mme X est en arrêt depuis plusieurs mois et sent qu'elle ne pourra pas exercer son activité comme avant. En Janvier 2019 Mme Y, ergothérapeute à la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées) rencontre la salariée pour une demande d'aménagement de son domicile et interpelle le Cap Emploi afin d'accompagner Mme X pour identifier des solutions lui permettant de conserver un emploi. Le Cap Emploi déclenche un 1<sup>er</sup> échange avec Mme X et l'invite à solliciter une visite de pré-reprise auprès de son médecin du travail, Dr Z, afin d'évaluer les modalités de son retour en entreprise. Après échanges avec le Dr Z, l'inaptitude au poste est envisagée, il était donc nécessaire d'anticiper la reprise afin d'identifier toute piste susceptible de permettre à Mme X de conserver un emploi. Dans ce cadre, la mise en place d'un **essai encadré** semble pertinente.

- Déroulement de l'essai encadré

Durant son arrêt, Mme X a eu l'occasion de réaliser un bilan de compétences (grâce à l'accompagnement de Mme T, assistante sociale de la CPAM) qui a abouti sur une piste de formation d'assistante administrative, projet compatible avec le niveau scolaire et les compétences de Mme X. L'entreprise avait déjà pour projet de recruter sur ce type de poste dans les prochains mois et peut donc proposer cette solution de reclassement à Mme X sans attendre la déclaration d'inaptitude. Plusieurs échanges entre le médecin du travail, le Cap Emploi et le service RH ont permis d'identifier une période de 3 jours pour réaliser un test sur un poste d'assistante administrative au sein de son entreprise initiale.

La mise en place de l'essai encadré a été accompagné par le Cap Emploi et a permis de mobiliser un essai de matériel tertiaire (siège de travail et souris verticale adaptés aux besoins) et donc de sécuriser le projet sur le plan médical (Mme X n'a ressenti aucune contrainte durant les 3 jours d'essais). Les acteurs (médecin du travail, salariée, service RH de l'entreprise et le Cap Emploi) ont acté lors de la réunion de bilan la mise en œuvre d'un projet de formation adapté.

- Conclusions de cet essai encadré

Grace à l'accord du médecin conseil de la CPAM, le projet de formation a pu être mis en œuvre durant l'arrêt maladie. Une fois la formation terminée le Dr Z a rencontré Mme X en visite de reprise et a confirmé son aptitude à occuper le poste d'assistante administrative. Avec l'appui du Cap Emploi, l'entreprise a pu obtenir une participation financière de l'Agefiph à hauteur de 70% du coût total et assurer la livraison du matériel avant la reprise. Enfin, une aide au tutorat (également mobilisée auprès de l'Agefiph) a permis de prendre en charge le salaire du tuteur sur une vingtaine d'heures afin qu'il puisse accompagner Mme X de manière renforcée durant cette nouvelle prise de fonction. **L'essai encadré** ainsi que cette dernière étape ont permis de sécuriser définitivement le reclassement.

- **Pour aller plus loin :**

- [http://prith-grandest.fr/contenu/uploads/2018/06/3\\_les\\_outils\\_maintien\\_guide\\_maintien\\_GE\\_1\\_1.pdf](http://prith-grandest.fr/contenu/uploads/2018/06/3_les_outils_maintien_guide_maintien_GE_1_1.pdf)
- <https://www.ameli.fr/entreprise/vos-salaries/retour-emploi/essai-encadre>