



Votre Service de Prévention et de Santé au Travail peut vous accompagner dans la prévention de la désinsertion professionnelle et la recherche de solution de maintien en emploi.

[Le handicap, la Qualité de Travailleur Handicapé et la désinsertion professionnelle c'est quoi ?](#)

La loi du 11 février 2005 définit le handicap comme « Toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

La Qualité de Travailleur Handicapé est une reconnaissance (RQTH) administrative d'une situation de handicap au travail. Selon l'article L5213-1 du Code du travail « *Est considéré comme travailleur handicapé au sens de la présente section toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.* »

La désinsertion professionnelle concerne tout salarié en difficulté dans son emploi à la suite d'une altération progressive de son état de santé ou d'un accident ou d'une maladie professionnelle par exemple.

Le CMSM vous propose une plaquette explicative : [L'essentiel sur la Reconnaissance Qualité de Travailleur Handicapé - RQTH](#).

[Un accompagnement pour qui ?](#)

Tout employeur public ou privé d'au moins 20 salariés a l'obligation d'employer 6% de personnes en situation de handicap, quelle que soit la nature de leur contrat. Les entreprises nouvellement créées, ou celles dont l'effectif a atteint le seuil de 20 salariés, disposent d'un délai de 5 ans avant d'être soumise à cette obligation.

L'accompagnement peut être proposé :

- Aux entreprises concernées par le recrutement ou le maintien en emploi de personne(s) en situation de handicap.
- Aux travailleurs concernés par une maladie chronique connue, des arrêts de travail répétitifs, un handicap connu, des arrêts de travail de longue durée, une maladie professionnelle, un accident de travail ou un accident de la vie entraînant un handicap.

La loi considère comme principaux bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés :

- Les travailleurs ayant une RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé)
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle avec un taux d'incapacité égal ou supérieur à 10%
- Les titulaires d'une pension d'invalidité
- Les titulaires d'une AAH (Allocation Adulte Handicapé)
- Les titulaires d'une carte d'invalidité/carte mobilité inclusion invalidité



[Faites appel à votre Service de Prévention et de Santé au Travail en amont et tout au long du parcours.](#)

Dès lors que vous êtes confrontés à une situation de recrutement d'une personne avec une RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé), nous pouvons en complément du CAP EMPLOI par exemple, analyser la compatibilité avec l'environnement de travail et vous conseiller pour l'aménagement des locaux ainsi que l'adaptation du poste de travail.

Lorsque l'état de santé d'un salarié risque d'impacter sa capacité à exercer son emploi, notre équipe pluridisciplinaire peut vous accompagner dans la recherche de solutions de maintien en emploi et vous orienter vers les partenaires adaptés à la situation.

Pour en savoir plus, vous pouvez consulter notre plaquette [« un réseau d'acteur au service du Maintien en Emploi »](#).

[Où sont menées nos actions de prévention ?](#)

Nos actions commencent dès la 1ère rencontre (Visite d'Information et de Prévention, visites organisées à l'occasion d'un arrêt de travail...) au sein de nos locaux ou dans votre entreprise lors d'études de poste de travail ou encore lors de sessions d'information « Maintien en emploi ».

[Comment nous vous accompagnons ?](#)

Notre rôle est de démystifier la reconnaissance du statut de travailleur handicapé, de vous aider à détecter les situations à risque de désinsertion professionnelle et de participer à sa prévention par une intervention pluridisciplinaire.

L'évaluation de la situation médicale et socio-professionnelle de notre cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle vise à permettre l'adaptation de l'environnement de travail par la proposition de mesures individuelles en lien direct avec l'environnement de travail négociées avec l'employeur et le salarié concerné.



Cela peut se décliner par :

- Des modifications organisationnelles (horaires, activités...)
- Des modifications techniques (ergonomie, accessibilité...)
- L'information, l'orientation et l'accompagnement potentiel avec des partenaires sur des dispositifs sociaux et des structures (droits et financements potentiels...).

[Pourquoi une démarche de prévention de la désinsertion professionnelle ?](#)

Le rôle de notre Cellule de **Prévention de la Désinsertion Professionnelle** est d'agir le plus tôt possible car le risque d'exclusion du monde du travail et d'éloignement des réalités **professionnelles** est important dès lors que l'arrêt de travail s'inscrit dans la durée.

Notre intervention vise à maintenir en emploi autant que possible les salariés fragilisés par un problème de santé durable ou un handicap afin d'éviter la perte de compétences, limiter les coûts liés à l'absentéisme, préparer le retour en emploi des salariés en cas d'arrêt de travail.

La situation du salarié nécessite parfois de faire appel à plusieurs partenaires spécialisés (Cap emploi, cellule PDP de l'Assurance Maladie...).

[Votre rôle ?](#)

En tant qu'employeur, vous pouvez :

- Penser à la visite occasionnelle employeur dès que vous vous inquiétez face à une dégradation de l'état santé d'un de vos salariés
- Sensibiliser vos salariés à la visite médicale de pré-reprise

En tant que salarié, vous pouvez :

- Demander une visite de pré-reprise à tout moment pendant votre arrêt de travail afin d'échanger avec votre médecin du travail, d'analyser votre situation et de préparer votre retour à l'emploi
- Penser à la visite occasionnelle salarié si vous ressentez des difficultés à votre poste de travail