

MÉMO MAINTIEN DANS L'EMPLOI :



les bonnes
pratiques
du secteur
des SAP



Edito

La FESP est engagée de longue date, dans une politique volontariste d'inclusion dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Aussi, en lien étroit avec l'AGEFIPH, la FESP et ses adhérents n'ont de cesse de se mobiliser pour contribuer, sous des formes diverses, à l'insertion dans les métiers des SAP des personnes rencontrant des difficultés pour se maintenir dans l'emploi du fait de leur état de santé ou de la leur situation de handicap.

Le retour au travail des salariés temporairement éloignées de l'emploi nécessite le plus souvent un accompagnement spécifique (conseils, médecine du travail, Cap Emploi...) afin de leur permettre de continuer à occuper leur poste de travail ou d'envisager une reconversion professionnelle.

Confrontés à des situations parfois complexes, les employeurs et les équipes RH peuvent avoir eux-mêmes besoin d'être accompagnés pour concevoir et mettre en place des réponses adaptées, permettant de prévenir la désinsertion professionnelle et favoriser le maintien dans l'emploi.

Tel est l'objet de la brochure maintien dans l'emploi – les bonnes pratiques des SAP : des fiches pratiques pour vous accompagner dans des situations concrètes auxquelles vous êtes susceptibles d'être confrontés.



Brice ALZON
Président de la FESP

Sommaire

SITUATIONS PRÉSENTÉES

MAGALIE, 41 ans :	2
inapte au poste de responsable de secteur	
CATHERINE, 56 ans :	3
aide à domicile, risque d'inaptitude à la reprise	
FLORENCE, 39 ans :	4
inapte au poste d'aide-soignante à domicile	
STÉPHANIE, 50 ans :	5
inapte au poste de chargée de clientèle	
ELISABETH, 55 ans :	6
inapte au poste d'intervenant à domicile, puis au poste de chargée de clientèle	
CYRIL, 51 ans :	7
déficience visuelle, insatisfaction client, risque d'inaptitude au poste d'assistant ménager	
FACTEURS DE RÉUSSITE	8
ZOOM SUR QUELQUES OUTILS À CONNAÎTRE	8
RESSOURCES EN LIGNE	9
LEXIQUE.....	9

MAGALIE, 41 ans : inapte au poste de responsable de secteur

1

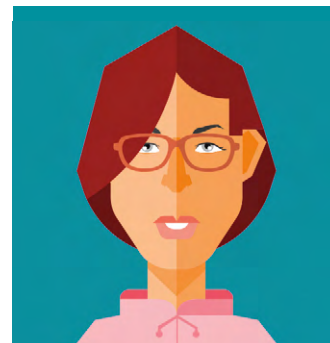
Signalement de la problématique de santé

CONTEXTE

- Salariée en arrêt maladie suite à un problème moteur
- Inaptitude prévue en raison des multiples sollicitations motrices en tant que responsable de secteur (salariée amenée à apporter du matériel aux aides à domicile voir à réaliser des remplacements en cas de besoin)

POINTS CLÉS

- Orientée par le médecin du travail suite à sa visite de pré reprise, afin de préparer sa reprise
- Non bénéficiaire de la RQTH
- Perspective d'un licenciement pour inaptitude



2

Acteurs mobilisés

- Médecin du travail
- Cap emploi (service Maintien)
- Agefiph

3

Actions mises en place

- ▶ **Mobilisation de la mesure maintien de l'Agefiph** pour couvrir les dépenses de la recherche et de la mise en œuvre de solutions
- ▶ **Aménagement organisationnel**
 - Temps partiel thérapeutique lors de la reprise
 - Fiche de poste veillant à la répartition équitable entre les déplacements sur terrain et le travail au bureau
- ▶ **Aménagement technique : aménagement du poste de travail**
Test et validation de différents matériels durant la reprise en temps partiel thérapeutique :
 - Aménagement du poste de travail pour limiter la contrainte de la conduite prolongée
 - Véhicule de fonction haut type SUV, avec boîte automatique et siège ergonomique + aménagement du bureau (bureau réglable en hauteur et fauteuil ergo)
 - Cofinancement de l'aménagement de la situation de travail par Agefiph (AST)



4

Vérification et contrôle des actions

Suivi du maintien dans l'emploi à 6 mois par Cap emploi, reclassement professionnel dans l'entreprise à un autre poste

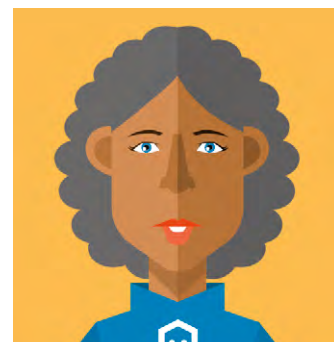
CATHERINE, 56 ans : aide à domicile, risque d'inaptitude à la reprise

1

Signalement de la problématique de santé

CONTEXTE

- Salariée en arrêt maladie de longue durée en raison de l'aggravation de sa maladie chronique évolutive
- Retentissement sur les membres supérieurs et inférieurs et problème de dos
- Restrictions médicales à la reprise en raison du port de charges et difficulté lors des déplacements et fatigabilité



POINTS CLÉS

- Salariée bénéficiaire de la RQTH
- Orientée par le médecin du travail suite à sa visite de pré reprise
- Mobilisation de la mesure maintien de l'Agefiph pour couvrir les dépenses de la recherche et de la mise en œuvre de solutions

2

Acteurs mobilisés

- Médecin du travail
- Cap emploi (service Maintien)
- Agefiph
- Assistante sociale de la CARSAT

3

Actions mises en place

- ▶ **Mobilisation de la mesure maintien de l'Agefiph** pour couvrir les dépenses de la recherche et de la mise en œuvre de solutions
- ▶ **Aménagement organisationnel**
 - Temps partiel thérapeutique à la reprise
 - Interventions sur clients « légers » (petit ménage et aide au repas)
- ▶ **Aménagement technique**
 - Acquisition de gants spécifiques en raison de la sensibilité au chaud froid, de sceau de ménage à roulettes chez les différents bénéficiaires, lingettes pré imbibées, ergo drive pour le véhicule
 - Mesure maintien de l'Agefiph et co-financement de l'aménagement de la situation de travail par Agefiph (AST)
 - Reprise à temps partiel sur poste aménagé puis passage en invalidité et maintien au poste aménagé à temps partiel



4

Vérification et contrôle des actions

Suivi à 6 mois par Cap emploi, maintien au poste de travail en temps partiel

1 Signalement de la problématique de santé

CONTEXTE

- Salariée en arrêt maladie suite à l'aggravation de sa maladie chronique évolutive, avec retentissement moteur important
- Volonté de se reconverter à un autre métier et de bénéficier d'un accompagnement CEP

POINTS CLÉS

- Bénéficiaire de la RQTH
- Orientée par le médecin du travail suite à sa visite de pré reprise afin de préparer sa reconversion professionnelle
- Perspective d'un licenciement pour inaptitude



2 Acteurs mobilisés

- Cap emploi (service Maintien)
- Cellule PDP de l'assurance maladie (pour un maintien des IJ durant le bilan de compétences)

3 Actions mises en place

- **Accompagnement CEP** par Cap emploi
- **Appui à l'élaboration du projet professionnel** : intérêt et curiosité de la salariée pour l'informatique, travail sur son portefeuille de compétences, enquête métier, visite d'une entreprise adaptée qui confirme son intérêt, proposition de réalisation d'un bilan de compétences
- **Projet de formation** sur développeur web et codage (métier en tension + besoin de féminisation)
- **Positionnement organisme de formation** : besoin d'un parcours complet (1 an)
- **Soutien à la mobilisation du PTP** (Projet de Transition Professionnelle).
Accord de l'employeur

4 Vérification et contrôle des actions

Suspension du contrat de travail pour suivi d'une formation Développeur web et codage dans le cadre du Projet de Transition Professionnelle (PTP)



STÉPHANIE, 50 ans : inapte au poste de chargée de clientèle

1

Signalement de la problématique de santé

CONTEXTE

- Salariée en arrêt suite à une problématique de santé
- Suite à des examens diagnostic d'une fibromyalgie

POINTS CLÉS

- Contact du médecin du travail à la mission handicap suite à sa visite de pré reprise, afin de préparer sa reprise
- Non bénéficiaire de la RQTH
- Perspective d'un licenciement pour inaptitude



2

Acteurs mobilisés

- Médecin du travail
- Le Directeur Régional, pour connaître les postes à pourvoir qui pourrait correspondre aux compétences du collaborateur
- Cap emploi (service Maintien)
- Agefiph

3

Actions mises en place

- **Analyse de la situation** par le service maintien du Cap Emploi
- Accompagnement de la mission handicap dans la **démarche RQTH** auprès du salarié
- **Aménagement technique** : aménagement du poste de travail
- **Test et validation de différents matériels**
- **Mobilisation de l'Agefiph pour le cofinancement** de l'aménagement de la situation de travail (AST)

4

Vérification et contrôle des actions

Suivi du maintien dans l'emploi à 6 mois par Cap emploi, reclassement professionnel dans l'entreprise à un autre poste, celui d'Assistante d'Agence



TÉMOIGNAGE

Stéphanie, AA, atteinte de Fibromyalgie
www.youtube.com/watch?v=zBK-E2_-5YI&list=PL22JZNqXnNpKS_SHmS8pWYPurkpXJw9_n&index=4

ELISABETH, 55 ans : inapte au poste d'intervenant à domicile, puis au poste de chargée de clientèle

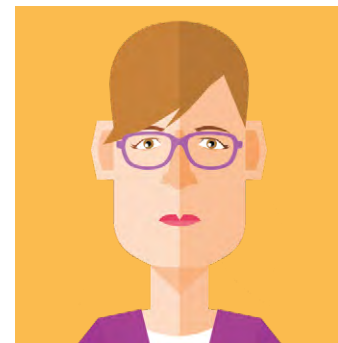
1 Signalement de la problématique de santé

CONTEXTE

- Salariée en arrêt suite à un accident du travail

POINTS CLÉS

- Échange pendant l'arrêt du collaborateur, avec le manager, le conseiller maintien du Cap Emploi, la référente handicap et le collaborateur pour trouver des solutions
- Mise en place de découverte métier pendant l'arrêt pour évaluer le nouveau projet professionnel
- Non bénéficiaire de la RQTH
- Perspective d'un licenciement pour inaptitude



2 Acteurs mobilisés

- Manager
- Service recrutement
- Médecin conseil de la CPAM
- Médecin du travail
- Cap emploi (service Maintien)
- Agefiph

3 Actions mises en place

- **Analyse de la situation** par le service maintien du Cap Emploi
- Accompagnement de la mission handicap dans la **démarche RQTH** auprès du salarié
- **Découverte d'autres postes** via des Vis ma vie, découverte métiers en agence, puis au siège, avant positionnement de tests, avec l'aval du médecin conseil de la CPAM
- **Aménagement technique** : aménagement du poste de travail
- **Test et validation de différents matériels**
- **Mobilisation de l'Agefiph pour le cofinancement** de l'aménagement de la situation de travail (AST)

4 Vérification et contrôle des actions

Suivi du maintien dans l'emploi à 6 mois par Cap emploi, reclassement professionnel dans l'entreprise à un autre poste, celui de Chargée de Clientèle, puis Téléconseillère



TÉMOIGNAGE

Elisabeth, TC, ayant bénéficié d'un reclassement

www.youtube.com/watch?v=qYQve7ROCh4

CYRIL, 51 ans : déficience visuelle, insatisfaction client, risque d'inaptitude au poste d'assistant ménager

1

Signalement de la problématique de santé

CONTEXTE

- Insatisfaction client, car pendant l'hiver, la qualité de la prestation n'était pas au rdv, Cyril laissait des mitons de poussières et tâches, lors de l'entretien du domicile.
- Lors de la visite d'embauche, le médecin du travail considérait que le poste n'était pas adapté à la déficience du collaborateur



POINTS CLÉS

- Contact par le conseiller de maintien dans l'emploi du Cap Emploi et par la mission handicap pour identifier le besoin de compensation
- Intervention d'un prestataire spécialisé pour identifier la compensation
- Perspective d'un licenciement pour inaptitude

2

Acteurs mobilisés

- Responsable d'Agence
- Médecin du travail
- Cap emploi (service Maintien)
- Prestataire spécialisé dans la déficience visuelle
- Agefiph

3

Actions mises en place

- **Identification d'un partenaire spécialisé** dans la déficience visuelle par l'intermédiaire du service maintien de Cap emploi
- **Mobilisation par le Cap Emploi d'une PAS** (Prestation d'Appui Spécifique)
- **Aménagement technique** : test et équipement d'une lampe frontale
- **Test et validation d'un équipement** par un prestataire spécialisé
- **Mobilisation de l'Agefiph pour le cofinancement** de l'aménagement de la situation de travail (AST)



4

Vérification et contrôle des actions

Suivi du maintien dans l'emploi à 6 mois par Cap emploi :

- **Maintien dans l'emploi, au poste**, grâce à la compensation mise en place
- **Fin de l'insatisfaction du client**

Facteurs de réussite

- Anticipation, échanges, analyse
- Connaissance des acteurs et partenaires du maintien dans l'emploi
- Mobilisation et implication de tous les acteurs (salarié, dirigeant, médecin du travail, Cap emploi, autres partenaires...)
- Préparation du retour au poste après l'arrêt de travail
- Mise en place des mesures et dispositifs appropriés
- Suivi et accompagnement dans la durée

Zoom sur quelques outils à connaître

Pendant un arrêt de travail

RDV de liaison

travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/questions-reponses-sur-les-mesures-relatives-a-la-prevention-de-la-desinsertion/?id_mot=1996#liste-faq

Visite de pré-reprise

travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/questions-reponses-sur-les-mesures-relatives-a-la-prevention-de-la-desinsertion/?id_mot=1998#liste-faq

A la reprise

Temps partiel thérapeutique

travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/prevention-maintien-emploi/salarie-travailleur-independant-ou-agent-public/adapter-son-poste-de-travail/article/reprise-de-travail-a-temps-partiel-pour-motif-therapeutique-ou-reprise-d-un

Agefiph - Emploi accompagné

www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2022-09/Metodia%20Septembre%202022.pdf

Pour rechercher des solutions

Agefiph - Aide à la recherche et la mise en œuvre de solutions pour le maintien dans l'emploi des salariés handicapés

www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2022-09/Metodia%20Septembre%202022.pdf

Pour adapter un poste

Agefiph - Étude préalable à l'aménagement des situations de travail

Agefiph - Prestations d'appuis spécifiques

Agefiph - Aide à l'adaptation des situations de travail des personnes handicapées

www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2022-09/Metodia%20Septembre%202022.pdf

Pour prendre en compte une situation de handicap lourd

Aide liée à la Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH)

www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2022-09/Metodia%20Septembre%202022.pdf

Ressources en ligne

SISTEPACA – Système d'information en Santé, Travail et Environnement
Provence-Alpes-Côte d'Azur

www.sistepaca.org

PRITH Ile-de-France – Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés en
Île-de-France

www.prithidf.org/la-prevention-de-la-desinsertion-professionnelle-et-le-maintien-en-emploi

Assurance Maladie – Prévention de la désinsertion professionnelle

www.ameli.fr/paris/assure/droits-demarches/maladie-accident-hospitalisation/arret-travail-maladie/repandre-travail-apres-arret-maladie?text=mi%20temps%20th%C3%A9rapeutique

Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion

Questions-réponses sur les mesures relatives à la prévention de la désinsertion
professionnelle issues de la loi du 2 août 2021

travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/questions-reponses-sur-les-mesures-relatives-a-la-prevention-de-la-desinsertion/?id_mot=1996#liste-faq

Lexique

AST : Aménagement de la Situation de Travail

CARSAT : Caisse d'Assurance Retraite et de Santé Au Travail

CEP : Conseil en évolution professionnelle

IJ : Indemnités journalières

MCE : Maladie chronique évolutive

PAS : Prestation d'Appui Spécifique

PTP : Projet de Transition Professionnelle

RLH : Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

LA FÉDÉRATION EN CHIFFRES



1^{re} Fédération
représentative
en France des
structures
entrepreneuriales de SAP
depuis 1996



Plus de **3000**
structures
de proximité
implantées sur
l'ensemble du territoire
national

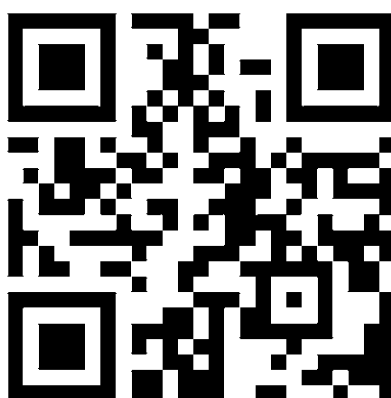


Plus de
20 000
salarié(e)s/
an formés à
tous les métiers
du secteur

REJOIGNEZ-NOUS !

Quels que soient la taille, les activités de votre entreprise, le mode ou la zone d'intervention, rejoignez la maison commune des services à la personne afin de :

- + **bénéficier d'un accompagnement** professionnel adapté à vos besoins de dirigeants : hotline informations et veille juridiques, modèle de contrats/ documents, démarches administratives, recrutement, formation...
- + **profiter d'un réseau** de plus de 3000 adhérents
- + **participer au développement économique** local #referentsFESP
- + **contribuer à la modernisation** de votre structure au travers du soutien financier de la CNSA, dans le cadre de la convention FESP-CNSA
- + **promouvoir votre rôle de chef d'entreprise** à l'occasion d'évènements et gagner en visibilité
- + **accéder à des tarifs préférentiels** à l'occasion des manifestations du secteur pour les entreprises affiliées à la FESP



CONTACT :

FÉDÉRATION DU SERVICE AUX PARTICULIERS

174 boulevard Haussmann 75008 Paris

☎ 01 53 85 40 80 ✉ accueil@fesp.fr

[FESP FRANCE](#)

[@FESP_SERVICES](#)

[FEDERATIONFESP](#)

fesp.fr