

LOMBALGIES CHRONIQUES ET TRAVAILLEUR HANDICAPÉ



Cas clinique 1

Mr H., 40 ans, chauffeur PL dans une grande société de transport (plus de 30 salariés), lombalgique chronique, revient vous voir pour prolonger son arrêt de travail; il est déjà arrêté depuis un mois.

ATCD

Lombosciatalgie bilatérale avec chirurgie pour hernie discale L5S1 G en 1987 puis rééducation fonctionnelle avec arrêt de travail de 8 mois.

Vous prolongez son arrêt de travail.

Quelles autres mesures lui proposez vous ?

Il vous dit que sa pathologie est certainement due à son travail ; **que faire ?**

- accident de travail ?
- maladie professionnelle ?
- maladie à caractère professionnel ?

Justifier votre choix et en décrire les modalités.

Le patient vous dit qu'il a entendu parlé de COTOREP. Il a cherché sur Internet mais la COTOREP aurait été supprimée ?

Quelles informations pouvez vous lui donner ?

Existe-t-il un système comparable à ce jour et quels avantages pourrait-il en espérer ?

Le patient revient vous voir avec un catalogue spécialisé dans la vente de sièges pour véhicules PL, pour les chauffeurs qui souffrent du dos. Il vous demande un certificat pour bénéficier d'un tel siège. **Quelle est votre démarche ?**

Quelles structures peuvent l'aider ?

Cas clinique 2

Mr T. 45 ans, technicien informatique dans une grande banque, présente de lourds ATCD :

- IDM en 2003
- Hernies discales étagées L3L4 L4L5 L5S1
- Porteur du VIH sous tri thérapie

Il est très fatigué et vient vous consulter pour avoir des conseils.

Son travail consiste à élaborer et corriger des logiciels pour la banque, toute la journée. Il est assis à son bureau. Son siège de travail est dur et peu confortable pour ses problèmes de rachis, l'obligeant à se lever constamment.

Quels conseils pourriez vous lui donner ?

Au bout de quelques mois, son immuno suppression s'aggrave et il est de plus en plus fatigué. Il a beaucoup de mal à faire son travail.

Quelles solutions pourraient être mis en œuvre pour l'aider ?

Déjà se sentant « stigmatisé » par son problème infectieux, il ne veut pas entendre parler de « travailleur handicapé ».

Quels arguments avez-vous pour le faire changer d'avis ?

Cas clinique n° 3

Mr B., 42 ans, a été opéré d'une hernie discale il y a quelques années ; il a conservé une amyotrophie importante du membre inférieur gauche avec une boiterie.

Mr B. avait été reconnu travailleur handicapé par la COTOREP, il y a environ 6 ou 7 ans.

Une compagnie de taxis est décidée à l'embaucher comme chauffeur. Néanmoins cette embauche est conditionnée par une « intervention ergonomique » sur le futur poste de travail de Mr B.

La compagnie de taxis qui désire embaucher Mr B. emploie 49 salariés. Elle paye une lourde contribution à l'AGEFIPH.

Expliquez pourquoi ?

- Qu'entend-on par « intervention ergonomique » ?
- Quel est l'intérêt pour la société d'embaucher Mr B. ?
- Quel organisme doit être sollicité et pour quoi faire ?
- Six mois après avoir été embauché Mr B. désire quitter cette société, afin de se mettre à son compte, pour devenir artisan taxi. Qui peut l'aider et pourquoi ?

- **Définitions**
- **Quelques chiffres**
- **RQTH**
- **MDPH**
- **Équipe pluridisciplinaire d'évaluation**
- **CPAPH**
- **Pôle médico social**
- **Voies de recours**
- **CNSA**
- **Obligation d'emploi**
- **AGEFIPH Cap Emploi SAMETH**
- **En pratique, que faire ?**

Deux définitions :

- **La loi de l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005.**

Principe de la non discrimination

Des conditions concrètes d'accessibilité

- **Le Code du Travail**

Définition de la loi :

Constitue un handicap toute limitation d'activité ou restriction de la 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.

- Confie à la solidarité nationale la compensation du handicap
- Accessibilité
 - À l'école
 - Priorité au travail en milieu ordinaire
 - Dans les ERP, les transports, la communication
- Création d'un guichet unique, la MDPH

Le Code du Travail :

Est considérée comme TH toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites, par suite d'une altération d'une ou plusieurs fonctions : physique, sensorielle, mentale ou psychique.

QUELQUES CHIFFRES

Enquête INSEE en 2007 sur l'emploi des
personnes handicapées :

sur 25,7 M de 15 à 64 ans

2,4 % ont RQTH

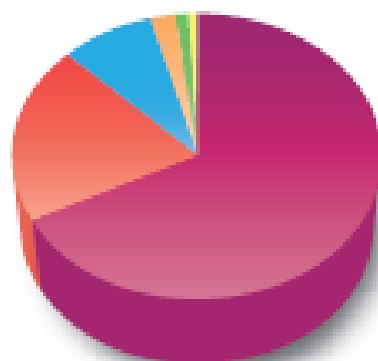
Mais en fait 24% de la population en emploi
aurait un handicap au sens large

Les personnes handicapées et l'emploi

Les chiffres clés
Avril 2010



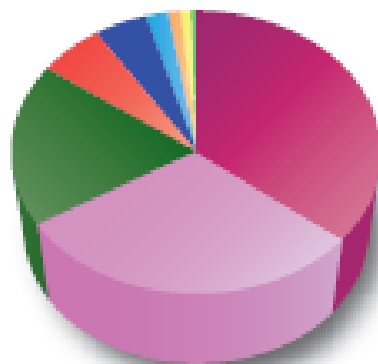
Nature des principaux bénéficiaires de la loi dans le secteur privé



- 67,5 % Reconnus par les CDAPH / Cotorep
- 20,2 % Accidentés du travail et maladies professionnelles (avec taux IPP \geq 10%)
- 8,3 % Pensionnés d'invalidité
- 2,3 % Titulaires de la carte d'invalidité (avec taux IPP \geq 80%)
- 1,0 % Bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)
- 0,7 % Mutilés de guerre titulaires d'une pension militaire et assimilés

Source : Dares, l'emploi des travailleurs handicapés en 2007

Nature des principaux bénéficiaires de la loi dans le secteur public



- 35,6 % Reconnus par les CDAPH / Cotorep
- 30,9 % Agents reclassés ou assimilés
- 18,5 % Agents bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI)
- 5,8 % Accidentés du travail et maladies professionnelles (avec taux IPP \geq 10%)
- 4,7 % Titulaires d'un emploi réservé
- 2,1 % Pensionnés d'invalidité
- 1,0 % Titulaires de la carte d'invalidité (avec taux IPP \geq 80%)
- 0,9 % Mutilés de guerre titulaires d'une pension militaire et assimilés
- 0,4 % Bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)

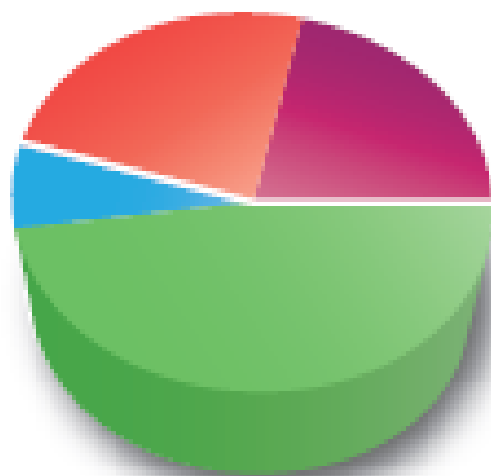
Source : AFHFP, 2008

La réponse à l'obligation d'emploi des établissements privés assujettis

(% d'établissements assujettis en 2007)

45 % ont un quota de travailleurs handicapés < 6 %
(57 000 établissements contribuant à l'Agefiph)

- 24 % ont un quota > 0 %
- 21 % ont un quota = 0
(ni emploi direct, ni sous-traitance)

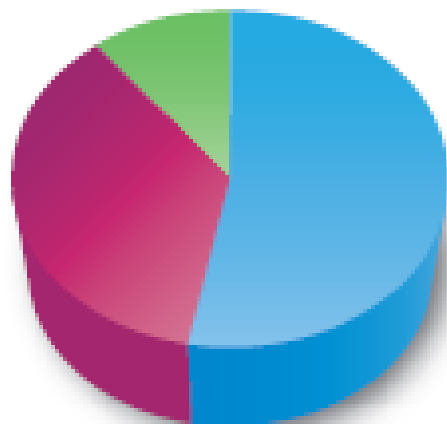


55 % ont un quota de travailleurs handicapés \geq 6 % ou ont signé un accord agréé (69 200 établissements)

- 48 % ont un quota \geq 6 %
- 7 % ont signé un accord agréé

La réponse à l'obligation d'emploi dans le secteur public

(% des employeurs assujettis)



- **53,1 %** Contribution + emploi de travailleurs handicapés + équivalents
- **36,6 %** Emploi de travailleurs handicapés et équivalents uniquement
- **10,3 %** Contribution uniquement

Source : FIPHFP, 2008

Principales caractéristiques des salariés du secteur privé assujetti

	Ensemble des salariés	Salariés handicapés
Part des 50 ans et +	23 %	41 %
Part des femmes	41 %	36 %
Part des ouvriers	33 %	54 %
Part des CDI à temps partiel	12 %	23 %

Source : Dares, l'emploi des travailleurs handicapés en 2007

Principales caractéristiques des salariés du secteur public assujetti

	Ensemble des salariés	Salariés handicapés
Part des 55 ans et +	15 %	13 %
Part des femmes	59 %	49 %
Part des agents de catégorie C**	46 %	67 %

**Agents de catégorie C : fonctions d'exécution (comparable aux employés et ouvriers)

Source : FIPHFP, 2008

CHIFFRES PACA

90% signalement par les médecins du travail

1% inaptitude pour les salariés

Dans le 06, 1200 licenciements pour inaptitude
en 2006

RQTH POUR QUI ?

Toute personne entrant dans les définitions.

Donnent également droit à la RQTH :

- titulaires de la carte invalidité
- Titulaires de AAH
- Titulaires d'une pension d'invalidité
- AT MP avec IPP \geq 10%
- Mutilés de guerre et assimilés

- Pour toute personne en âge de travailler
- Aucune garantie d'emploi
- Pas d'obligation d'informer son employeur
- Évaluation du droit est faite par équipe pluridisciplinaire
- CDAPH qui statue sur la base de cette évaluation

QUELS BÉNÉFICES ?

- Orientation professionnelle adaptée (milieu ordinaire ou protégé de travail)
- Stages de formation et de rééducations professionnelles
- Soutien spécialisé par des organismes d'accompagnement
- Bénéficiaire de l'obligation d'emploi
- Aides de l'AGEFIPH

COMMENT LA DEMANDER

Patient adresse à la MDPH de son lieu de domicile :

- Formulaire de demande
- Certificat médical

Dans le 06 si certificat médical est contre signé par le médecin du travail, patient pas forcément convoqué.



Formulaire de demande(s) auprès de la MDPH



A - Identification de l'enfant ou de l'adulte concerné par la demande

Nom de naissance : _____
 Nom d'épouse ou nom d'usage : _____
 Prénom(s) : _____
 Sexe : Masculin Féminin
 Nationalité : Française EEE ou Suisse Autre
 Date de naissance : _____
 Lieu de naissance : Code postal : _____
 Commune : _____
 Pays : _____
 Si vous résidez à l'étranger, précisez votre date d'entrée en France : _____
 N° de sécurité sociale : _____
 Nom de l'organisme de sécurité sociale : _____
 Si vous avez déjà un n° de dossier MDPH, précisez :
 Le n° : _____ Dans quel département ? _____

A2 - Adresse actuelle de l'enfant ou de l'adulte concerné par la demande

N° : _____ Rue : _____
 Complément d'adresse : _____
 Code postal : _____ Commune : _____
 Téléphone : _____ Fax : _____
 Adresse électronique : _____
 Si vous avez élu domicile auprès d'un organisme, association, centre d'hébergement ou d'action sociale, précisez lequel : _____

A3 - Autorité parentale ou délégation d'autorité parentale (pour les mineurs)

	Mère	Père
Nom :	_____	_____
Prénom :	_____	_____
N° et Rue :	_____	_____
Complément d'adresse :	_____	_____
Code postal :	_____	_____
Commune :	_____	_____
Téléphone :	_____	_____
Fax :	_____	_____
Adresse électronique :	_____	_____

- 8 pages

- rempli par le demandeur
pour toutes les demandes et
renouvellements

Confidentiel

Certificat médical

Destiné à être joint à une demande auprès
de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH)

Nom de naissance
Nom d'épouse
Prénom Date de naissance
Adresse
N° d'immatriculation sécurité sociale
N° de dossier auprès de la MDPH (si connu)

➤ Vous avez déjà rempli un certificat médical pour ce patient lors d'une précédente demande auprès de la MDPH (ou des dispositifs antérieurs, COTOREP ou CDES) et il n'y a pas de modification significative dans l'état de santé, l'état fonctionnel ou le handicap⁴ de votre patient depuis le dernier certificat que vous avez établi :

Vous pouvez remplir le certificat médical simplifié ci-dessous :

Je certifie que depuis mon précédent certificat médical en date du, il n'y a pas de modification significative dans l'état de santé, l'état fonctionnel ou le handicap de M.....

A le Cadret

Signature du médecin

➤ Dans les autres cas : Veuillez compléter le certificat médical suivant si des examens complémentaires, évaluations ou hospitalisations en lien avec le handicap ont été réalisés : Joindre les comptes rendus et documents les plus significatifs. Vous pouvez alors simplement faire référence à ces documents dans les rubriques concernées.

Ce certificat médical et les documents communiqués sont à remettre à votre patient, pour qu'ils les joignent, sous pli confidentiel, à son dossier de demande auprès de la MDPH.

Il est destiné au médecin de l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH qui a besoin que vous lui apportiez des informations sur les éléments cliniques concernant le handicap de votre patient, en apportant un soin particulier au relâchement fonctionnel. Ce médecin reste à votre disposition pour des informations complémentaires.

⁴ «Coextensive un handicap, au sens de la présente loi, 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.» (Article L.111 du code de l'action sociale et des familles, introduit par la Loi n° 2005-102 du 11 février 2005)

- 4 pages
- rempli par médecin traitant
- additifs si déficience auditive ou visuelle

NOTIFICATION

- Réponse dans les 4 mois
- Pas de réponse = REJET
- RQTH + = SMR
- Pour 1 à 5 ans, à renouveler

Pas de catégorisation

MDPH

Maison Départementale des Personnes Handicapées

- Guichet unique depuis le 1^{er} janvier 2006
- GIP sous la tutelle du Département, donc une par département
- Administrée par commission dont Président est celui du Conseil Général

ex COTOREP

RÔLE DE LA MDPH :

- Accueil, informations, conseils des personnes handicapées
- Aides à la définition du projet de vie
- Mise en œuvre du droit de compensation du handicap
- Mise en place des CPAPH

EQUIPE PLURI DISCIPLINAIRE D'ÉVALUATION

- Évalue les besoins de compensation de la personne handicapée
- Propose un **Plan Personnalisé de Compensation du Handicap (PPCH)**
- Peut convoquer la personne ou se rendre à son domicile
- Pour établissement du projet de vie, en dialogue avec la personne handicapée
- Détermine taux incapacité en fonction d'un guide barème

CPAPH

Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées

Une réunion mensuelle

23 membres, 4 ans renouvelables

Prend les décisions : RQTH, taux incapacité, orientation,
etc ...

Sur la base :

- d'une demande
- de l'évaluation de l'équipe pluri disciplinaire
- du projet de vie

PÔLE MÉDICO SOCIAL

- RQTH avec fixation par la CDAPH d'un **taux d'incapacité** (spécifique)
- **Prestations**
 - Carte invalidité
 - Carte de priorité
 - Carte de stationnement
 - AAH
 - Complément de ressources
 - 5 Prestations de compensation

- **Orientation professionnelle**
 - En milieu ordinaire
 - Formation professionnelle
 - Orientation vers milieu protégé
 - Entreprises adaptées
 - Établissements & services d'aides par W
- **Placements** – patients inaptes au travail (sur budget Assurance maladie)
 - Foyer occupationnel
 - Foyer occupationnel spécialisé
 - MAS

CARTES

- Carte d'invalidité

Si taux IP \geq 80%

ou bénéficiaires pension invalidité 3^{ème} catégorie de la Sécurité Sociale

- Carte de priorité

Priorité d'accès aux places assises

Délivrées pour une durée de 1 à 10 ans.



CARTE EUROPÉENNE DE STATIONNEMENT

A toute personne atteinte d'un handicap qui réduit de manière importante et durable sa capacité et son autonomie de déplacement à pied ou qui impose qu'elle soit accompagnée par une tierce personne dans ses déplacements.

- Demande à la MDPH
- Instruction par le médecin de l'équipe pluridisciplinaire
- Attribuée par le Préfet, pour un an à définitif



CARTE DE STATIONNEMENT pour personnes handicapées



Parkeringskort

Κάρτα στάθμευσης

Tarjeta de estacionamiento

Parkausweis

Contrassegno di parcheggio

Parkeerkaart

Cartão de estacionamento

Pysäköintilupa

Parkeringsstiland

Parking card



Date de validité 01/06/2009

N° 0244468

Délivré par

COTOREP DU RHÔNE

Modèle des

COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

AAH

Allocation Adulte Handicapée

Prestation destinée à garantir un minimum de ressources

Taux incapacité $\geq 80\%$

ou entre 50 et 79% avec restriction substantielle et durable de l'accès à l'emploi

+ conditions administratives et de ressources

Maximum 711,95 €

- Demande à la MDPH
- Évaluation par l'équipe pluridisciplinaire
- Décision d'attribution par CDA

Attribuée pour une durée entre 1 et 10 ans

+ affiliation gratuite au RG maladie maternité

+ exonération taxe habitation et foncière

+ exonération redevance audiovisuelle

+ réduction facture téléphone fixe

COMPLÉMENT DE RESSOURCES

Compense l'absence de revenus d'activité des personnes handicapées reconnues dans l'incapacité de travailler

Capacité de travail < 5%

Allocation forfaitaire qui s'ajoute à AAH

179,31 €

Mêmes conditions pour dossier

PCH

Prestation Compensatrice du Handicap : Finance de façon très personnalisée les besoins de compensation des personnes handicapées dans 5 domaines :

- *Aides humaines*
- *Aides techniques*
- *Aménagement du logement, du véhicule, surcoût lié au transport*
- *Aides spécifiques ou exceptionnelles*
- *Aides animalières*

Nécessité d'une difficulté absolue pour réaliser
au moins une activité essentielle

d'une difficulté grave pour aux moins
deux activités essentielles

< 60 ans

+ conditions de résidence

Payée par le Département

A demander avec un formulaire spécial

Dossier de demande de subvention

Objet de la demande :

.....

 Votre demande pourra faire l'objet d'une expertise par un organisme mandaté par l'Agefiph

Employeur, futur employeur ou organisme :

Raison Sociale (ou nom et prénom) :

Siret :

Code NAF 2008 :

Adresse :

Code postal :

Ville :

Personne à contacter : M. Mme Mlle

Nom :

Prénom :

Fonction :

Tél. : Fax :

E-mail :

Représentant légal : M. Mme Mlle

Nom :

Prénom :

Qualité :

Adresse :

Code postal :

Ville :

Tél. : Fax :

E-mail :

Dans l'octroi des subventions, l'Agefiph prend en considération :

- Le statut de bénéficiaire des personnes handicapées ainsi que leur situation vis-à-vis de l'emploi.
- Le statut juridique des entreprises et l'existence d'un accord en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

N° :

Personne handicapée : M. Mme Mlle

Nom de naissance :

Nom d'usage :

Prénom :

Date de naissance : *ans Mois Jours*

Département de naissance :

Adresse :

Code postal :

Ville :

Tél. ou fax :

E-mail :

En cas de tutelle ou de curatelle, préciser :

Dans le cas d'un organisme tuteur ou curateur :

Raison Sociale :

Siret :

Personne à contacter : M. Mme Mlle

Nom :

Prénom :

Fonction :

Dans le cas d'une personne tutrice ou curatrice :

M. Mme Mlle

Nom :

Prénom :

Dans les deux cas, adresse de l'organisme ou de la personne :

Code postal :

Ville :

Tél. : Fax :

E-mail :

VOIES DE RECOURS SUITE AUX DÉCISIONS DE LA CDAPH

- Mesure de conciliation
- Recours gracieux, dans les 2 mois
- Recours contentieux, dans les 2 mois
 - Tribunal du contentieux de l'incapacité
 - Cartes invalidité & priorité, allocation compensatrice, prestation de compensation, AAH et compléments de ressources, orientation médico-social
 - Tribunal administratif
 - Carte européenne stationnement, orientation prof., prime de reclassement, RQTH

CNSA

Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie

Garantie égalité de traitement sur tout le territoire et pour tous les handicaps.

La loi garantit le principe d'égalité.

OBLIGATION D'EMPLOI

- **Effectif > 20, obligation de 6% de TH**
- Employeurs des secteurs privés et publics
- Sinon lourde contribution forfaitaire

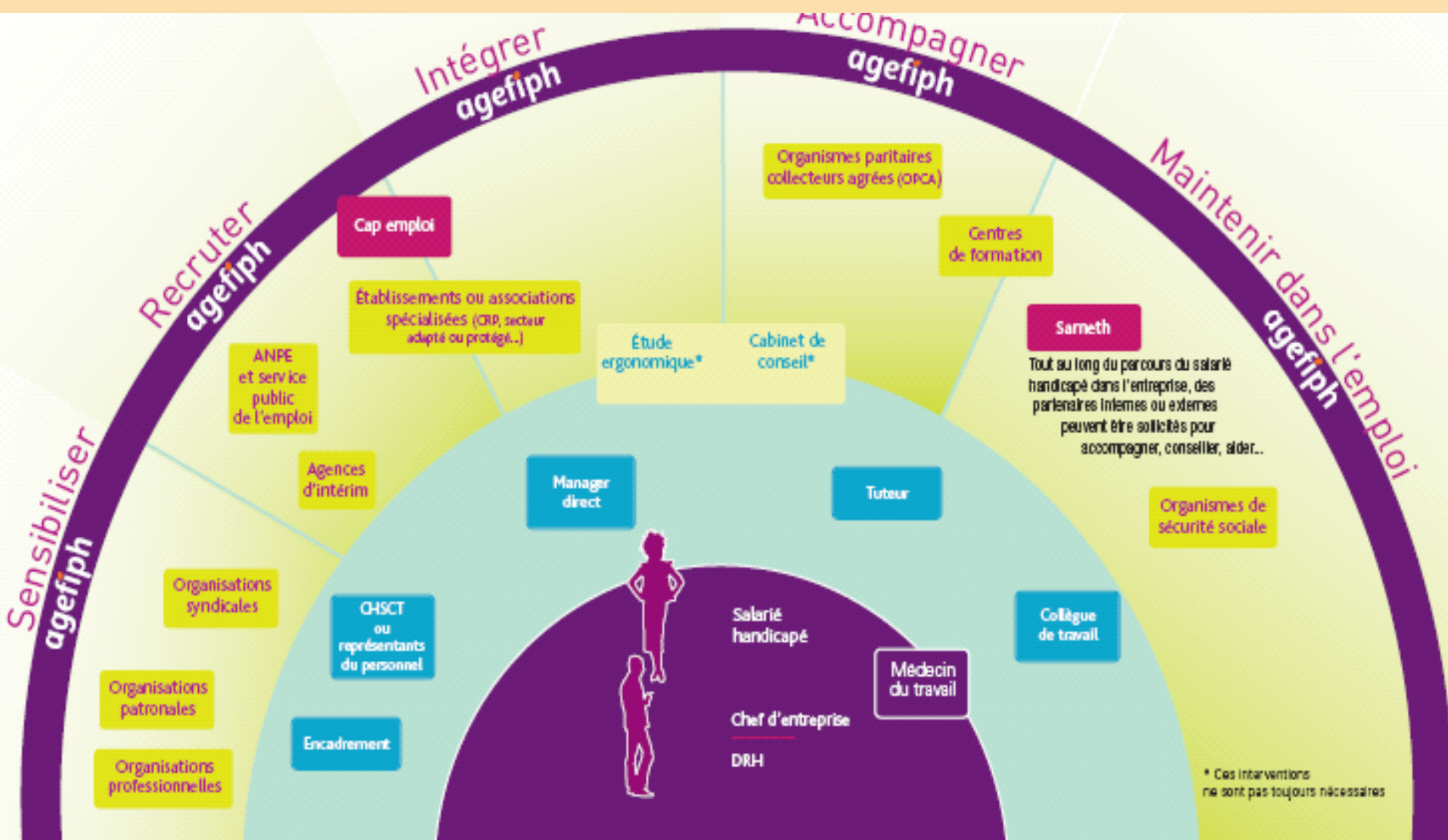




Programme 2008 – 2011 568 M €

Lancement du programme 2012

« Réussir ensemble ! »



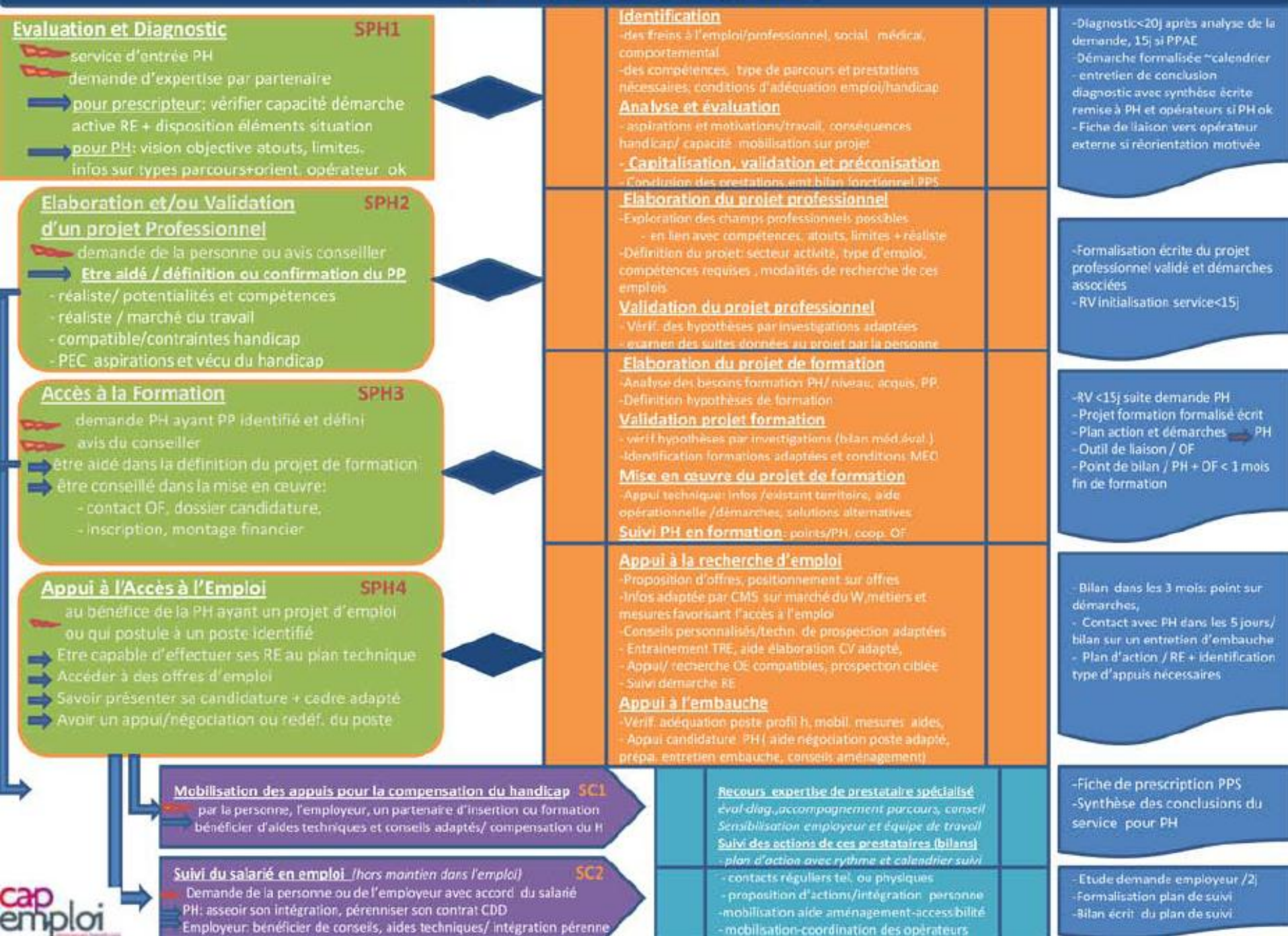


Structure spécialisée pour favoriser l'embauche des TH, en milieu ordinaire de travail, dans les entreprises privées ou publiques.

Réseau national de 118 organismes

Compétence départementale

SERVICES AUX PERSONNES



SERVICES AUX EMPLOYEURS

Information sur l'Emploi des Personnes Handicapées SE1

- prospection entreprise par Cap Emploi
- demande de l'employeur
- informer et conseiller sur l'emploi TH
- présenter les services des opérateurs

- Définition du handicap (*cadre légal, statut, obligation d'emploi*)
- Mesures et aides au recrutement
- Aménagement et maintien
- Les Services Cap Emploi
- Le Réseau de Partenaires

- Réponse sous 2 jours
- Remise documentation
- Mise en œuvre sous 8j
- Visite sur site par référent

Sensibilisation de l'employeur et des équipes de travail à l'emploi de PH SE2

- Employeur ayant un projet de recrutement avéré
- Faciliter l'accueil et l'intégration des PH dans l'équipe et environnement de travail

• Info et Sensibilisation Employeur, Encadrement, Equipe de Travail

- cadre juridique TH, dédramatisation handicap,
- relation Handicap/ poste de travail, mesures facilitant l'intégration PH
- Coordination des aides et services des opérateurs: aménagement, PFS, ...
- OS de Cap Emploi /suivi PH et Employeur

- Modalités et délais à convenir avec Employeur
- Remise de documentation sur Emploi TH, mesures, opérateurs.

Conseil pour la préparation et le recrutement de Personnes Handicapées SE3

- Aider l'employeur dans sa démarche de recrutement / plan de recrutement collectif
- Connaître les services CE mobilisables
- Repérer les postes et conditions de pourvoi
- Créer les conditions de MEO et le processus de recrutement adapté

• Elaboration d'un Plan d'Action comprenant la définition:

- des postes (*missions, tâches, profils*) avec contraintes et conditions d'aptitude
- du processus de recrutement approprié
- du dispositif de formation si besoin
- du mode d'intervention de Cap Emploi
- Contribution à la définition du projet en lien avec SPE

- AR demande sous 2j
- Réponse formalisée
- Référent identifié
- Formalisation du Plan d'Action

Aide au Recrutement de Personnes Handicapées SE4

- Employeur souhaitant être aidé dans étape du recrutement
- Avoir des candidatures présélectionnées
- Bénéficier d'aides et conseils/ intégration TH
- Etre aidé dans démarches admin. et techniques

• Intermédiation active

- recherche et présentation arguments candidats
- Appui et soutien technique
- MAD moyens logistiques (locaux, interprétariat)
- soutien à l'embauche et à prise de décision (*évaluation compétences, proposition formation*)
- mise en œuvre des actions nécessaires (*étude de poste, mobilisation prestataires et fournisseurs*)
- soutien admin. + aides financières adaptées

• Consolidation de l'Emploi

- bilan pér. essai, suivi emploi, besoin formation

- AR demande sous 2j
- Plans d'action avec employeur
- engagement de réponse/OE
- remise docs aides et mesures (recrutement th, aménagement)
- Suivi PH via tel. ou phys. Avec employeur avant fin période essai
- plan de suivi si SC2

Mobilisation des appuis pour la compensation du handicap SC1

- par le personne, l'employeur, un partenaire d'insertion ou formation
- bénéficier d'aides techniques et conseils adaptés/ compensation du H

Recours expertise de prestataire spécialisé

- évaluation, accompagnement parcours, conseil
- Sensibilisation employeur et équipe de travail
- Suivi des actions de ces prestataires (bilans)
- plan d'action avec rythme et calendrier suivi
- contacts réguliers tel. ou physiques
- proposition d'actions/intégration personne
- mobilisation aide aménagement-accessibilité
- moblisation-coordination des opérateurs

- Fiche de prescription PPS
- Synthèse des conclusions du service pour PH

Suivi du salarié en emploi (hors maintien dans l'emploi) SC2

- Demande de la personne ou de l'employeur avec accord du salarié
- PH: asseoir son intégration, pérenniser son contrat CDD
- Employeur: bénéficier de conseils, aides techniques/ intégration pérenne

- Etude demande employeur /2j
- Formalisation plan de suivi
- Bilan écrit: du plan de suivi

SAMETH

Structures départementales spécialisées dans le maintien dans l'emploi

THEME 06 dans les Alpes Maritimes

Eviter les licenciements pour raisons de santé

Aider les employeurs à maintenir les salariés dont l'emploi est menacé par un handicap, une maladie ou un accident.

4 grands services :

- Information
- Facilitation
- Conseil
- Ingénierie



Signalement à l'aide d'une fiche spéciale

EN PRATIQUE, QUOI FAIRE ?

Devant un patient qui pourrait bénéficier d'une RQTH :

- L'informer
- Si il est d'accord remplir le dossier, en particulier le certificat médical
- Consulter le médecin du travail
- Signalement auprès d'une structure de maintien dans l'emploi

Plusieurs mesures pourront être mises en place :

- Aides à l'embauche
- Aides à la recherche d'emploi (ANPE / CAP Emploi)
- Aides au maintien dans l'emploi :
 - Formations professionnelles
 - Aménagements postes de travail
 - Reconnaissance de la lourdeur économique du handicap
 - Etc ...