



OBJECTIFS ?

Mettre en évidence les éléments qui, dans l'exécution d'une tâche professionnelle, sont particulièrement contraignants et/ou inadaptés pour celui qui l'exerce afin d'identifier des solutions concrètes, réalistes et chiffrées en matière d'aménagement /adaptation de la situation de travail.



POUR QUI ?

Les études ergonomiques sont menées au bénéfice d'employeurs :

- Entreprises du secteur privé éligibles aux aides de l'Agefiph,
- Travailleurs indépendants, artisans, exploitants agricoles et chefs d'entreprise non-salariés, ou dans le cadre d'une création d'activité en cours,
- Entreprises sous accord agréé ayant atteint ou dépassé le taux d'emploi de 6% et après mobilisation des mesures de l'accord,
- Employeurs publics éligibles aux aides du FIPHFP.



Dans le cadre d'un contrat en alternance, si besoin en complément de l'intervention en entreprise, le prestataire peut également étudier la situation au sein de l'organisme de formation/ Centre de Formation des Apprentis.



QUAND ?

Elle est mobilisable pour les **situations complexes** en complémentarité des dispositifs existants (*offre de services SPST, OPS Cap Emploi...*) pour lesquelles il est nécessaire de définir des modalités de compensation du handicap dans le cadre du **recrutement**, du **maintien dans l'emploi** ou de l'**évolution professionnelle** d'un BOETH ou en voie de l'être.



Pour le secteur privé : bénéficiaires mentionnés à l'art. L5212-13 du Code du travail.

Pour le secteur public : bénéficiaires visés par le décret 2006-501 du 03/05/2006 relatif au FIPHFP

La personne doit être en **risque d'inaptitude à son poste** et/ou présentant des **restrictions d'aptitudes importantes** constatées par le médecin de santé au travail. Pour les travailleurs indépendants, détenir un avis médical indiquant les difficultés à mener à bien leur activité du fait de leur situation de handicap.



MODALITES ET CONTENUS ?

Exclusivement sur **prescription** :

- Cap Emploi
- Pôle Emploi
- Mission Locale
- CARSAT
- MSA
- Service de Prévention et de Santé au Travail
- Service Autonome de Santé au Travail
- Centre de Gestion ayant conventionné avec le FIPHFP
- Employeur public ayant conventionné avec le FIPHFP
- Directeur Territorial au Handicap du FIPHFP si l'employeur est public
- Délégation Régionale Agefiph

Conditions de mobilisation :

- **Restrictions d'aptitudes importantes** engendrant des difficultés pour une prise de poste (insertion ou évolution professionnelle) ou un maintien dans l'emploi de la personne en situation de handicap,
- **Avis du médecin de santé au travail** énonçant les restrictions d'aptitude (ou avis médical pour les travailleurs indépendants),
- Etude complémentaire aux interventions existantes dans le droit commun (offre de services SPST, OPS) et justifiée par sa valeur ajoutée, notamment par rapport à la **complexité de la situation**.
- Accord concerté des parties prenantes (médecin de santé au travail, employeur, personne en situation de handicap, organisme de formation/CFA et le référent le cas échéant).

Contenus de la prestation :

L'intervention d'un expert permet de :

- Prendre en compte l'ensemble des caractéristiques de l'employeur ainsi que les capacités fonctionnelles, cognitives et psychiques de la personne concernée ;
- **Eclairer sur la nature exacte des difficultés** et de définir les **modifications organisationnelles et/ou techniques** souhaitables ou possibles pour permettre une meilleure adéquation entre la personne concernée et son environnement de travail ;
- Identifier ce qui relève de la **stricte compensation du handicap** ;
- Etablir des **solutions concrètes, réalistes et chiffrées** en matière d'aménagement/adaptation de la situation de travail.



ARTICULATION AVEC LES AIDES ET PRESTATIONS DE L'AGEFIPH ?

- **Prestation d'Appuis Spécifiques (PAS)** : La PAS est une prestation d'expertise par type de handicap centrée sur la personne. Elle permet d'évaluer les capacités de cette dernière et d'identifier les moyens de compensation à mettre en œuvre tout au long de son parcours professionnel. L'étude ergonomique et la PAS sont 2 prestations distinctes mais peuvent parfois être complémentaires.
- **Aide à l'adaptation des situations de travail des personnes handicapées (AST)** : Aide ponctuelle potentiellement mobilisée après l'étude ergonomique, car elle permet de participer au financement de l'adaptation du poste de travail (ou de télétravail) et la prise en charge des coûts liés aux équipements spécifiques.
- **Aide à l'adaptation des situations de formation (2ASF)** : Aide ponctuelle mobilisable par l'organisme de formation ou le CFA pour participer au financement de l'adaptation du parcours de formation en stricte compensation du handicap.
- **Reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH)** : Cette reconnaissance administrative a pour objectif de financer les charges pérennes supportées par un employeur après la mise en place de l'aménagement optimal pour une situation de travail. Elle se situe en « bout de chaîne » des interventions Agefiph (insertion/maintien).



DUREE DE LA PRESTATION

Le prescripteur adresse au prestataire la demande de prestation via la fiche de prescription intégralement renseignée. Le prestataire prend alors contact avec l'employeur et renvoie au prescripteur la fiche de prescription complétée avec le nombre de ½ journée estimées en mettant en copie l'Agefiph.

La période de validité de la prescription est de **6 mois** (durée maximum entre la date de prescription et la date de fin de la prestation qui correspond à 1 mois après la date de remise du rapport final d'intervention). Le prestataire doit restituer son rapport final dans un délai de 3 mois après la date du 1er RDV avec l'employeur.



CONTACTS REGIONAUX

AGEFIPH Délégation Régionale Pays de la Loire 34 Quai Magellan - CS 23211 44032 NANTES CEDEX 1	FIPHP Région Pays de la Loire 19B Rue de Châtillon – CS 36518 35065 RENNES Cedex	Diverséa Conseil 17 Rue du Sénat 44300 NANTES
Référente régionale : Isabelle BARBEAU	Directrice Territoriale au Handicap :	Contact : Sophie COUROSSE
Mail : i-barbeau@agefiph.asso.fr	Mail :	Mail : ergonomie@diversea.fr
Téléphone : 06 66 57 58 70	Téléphone : 06 83 74 68 90	Téléphone : 06 61 59 10 19



FOCUS NOTION DE COMPLEXITE

La notion de complexité se mesure à travers l'articulation de 3 notions :

1. La situation de handicap de la personne concernée
2. Les exigences du poste
3. L'articulation entre ces 2 points

La Loi du 11/02/2005 **donne une définition du handicap qui, pour la 1ère fois, intègre toutes les formes de déficience (physique, sensorielle, mentale, cognitive, psychique) et qui dépasse l'approche strictement médicale, en soulignant le rôle de l'environnement dans la constitution du handicap.**

La complexité d'une situation n'est pas uniquement liée à la maladie, à la pathologie de la personne concernée, elle comprend également la dimension liée à l'environnement de travail. La complexité est appréciée au regard de l'incidence du handicap de la personne concernée sur un poste de travail précis.

La complexité peut être structurée avec les 2 entrées suivantes :

⇒ Indicateurs liés à la complexité de la situation de handicap au travail :

- ✓ Nature du handicap ;
- ✓ Nombre et nature des restrictions médicales ;
- ✓ Evolution prévisible de la pathologie ;
- ✓ Existence de troubles associés ;
- ✓ Nombre de poste(s) occupé(s) par le bénéficiaire de l'étude ;
- ✓ Nombre de tâches à exécuter ;
- ✓ Répétitivité ou variation de la tâche.

⇒ Indicateurs liés à la complexité de la recherche de solution :

- ✓ Taille de l'entreprise, situation économique ;
- ✓ Secteur d'activité ;
- ✓ Organisation de l'entreprise : existence d'une Mission Handicap, d'un service pouvant effectuer la recherche de fournisseurs, d'un responsable sécurité, d'un CHSCT, etc. ;
- ✓ Dépendance organisationnelle du(des) poste(s) de travail concerné(s) par l'étude : degré de standardisation du poste, poste individuel ou dépendant d'une chaîne de traitement, impact prévisible des aménagements sur les postes en amont et en aval, projet en cours (réorganisation, agrandissement...) ;
- ✓ Dimension collective du travail / environnement de travail (poste individuel ou collectif)
- ✓ Vétusté du matériel (degré de difficulté plus important pour adapter une machine vétuste que pour la remplacer : en termes de cahier des charges, de compétences techniques disponibles sur le marché des fournisseurs, etc.).