



La branche de la production audiovisuelle s'est engagée dans une politique d'emploi et de maintien des personnes en situation de handicap par la signature d'une Convention de partenariat avec l'Agefiph.

La Mission Handicap du spectacle vivant et enregistré, créée à cette occasion, a pour mission d'être à l'écoute, d'informer et de sensibiliser sur tous les thèmes liés au handicap.

Cette fiche a pour objectif de mieux **vous renseigner et vous donner les réponses** dont vous avez besoin sur **le Maintien dans l'emploi d'un travailleur handicapé**.

Vous êtes confronté à une situation de maintien à l'emploi en tant qu'employeur ou comme salarié !

Le Principe

Le maintien dans l'emploi est une terminologie récente qui recouvre un domaine plus large que celui du seul reclassement, en ce sens où il fait référence **à toute situation d'inaptitude ou de risque d'inaptitude susceptible de constituer une menace pour l'emploi.**

Le maintien dans l'emploi va donc au-delà des dispositions légales et réglementaires existantes dans le code du travail et de la sécurité sociale.

Voir la réforme de la médecine du travail - Décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail.

En pratique, les dispositifs de maintien à l'emploi concernent soit :

- Le maintien au poste de travail par une adaptation technique et/ou financière
- Un reclassement en interne au sein de l'entreprise
- Une reconversion professionnelle externe à l'entreprise.

Outre l'enjeu pour le salarié, se préoccuper du maintien dans l'emploi constitue également une plus-value pour l'entreprise.

La réussite d'un maintien dans l'emploi réside dans la capacité des acteurs à actionner les bons interlocuteurs : relais, prescripteurs, prestataires, financeurs, et à choisir les bons outils : prestations, aides, procédures, et ce, dans le temps imparti.

Quelles situations peuvent générer un maintien à l'emploi ?

Un de vos salariés présente un état de santé problématique qui ne lui permet plus d'assurer son activité professionnelle de façon optimale :

- Il est en arrêt de travail et souhaite ou doit reprendre son activité professionnelle
- Il est victime d'un accident du travail, de trajet
- Il est atteint d'une maladie, d'une maladie professionnelle ou d'un handicap
- Il est déclaré apte sous réserve ou inapte à son poste par le médecin du travail

Que devez-vous faire ? Qui contacter ? Que va-t-il se passer ?

La Démarche

Le maintien repose sur l'identification (communément désignée sous le terme « le signalement ») d'une situation d'inaptitude ou de risque d'inaptitude médicale au poste de travail, en lien avec une déficience, maladie ou état de santé susceptible de gêner ou d'empêcher la réalisation des tâches requises pour la tenue du poste.

Plus le sujet est abordé et traité en amont, plus les chances de réussite sont nombreuses.

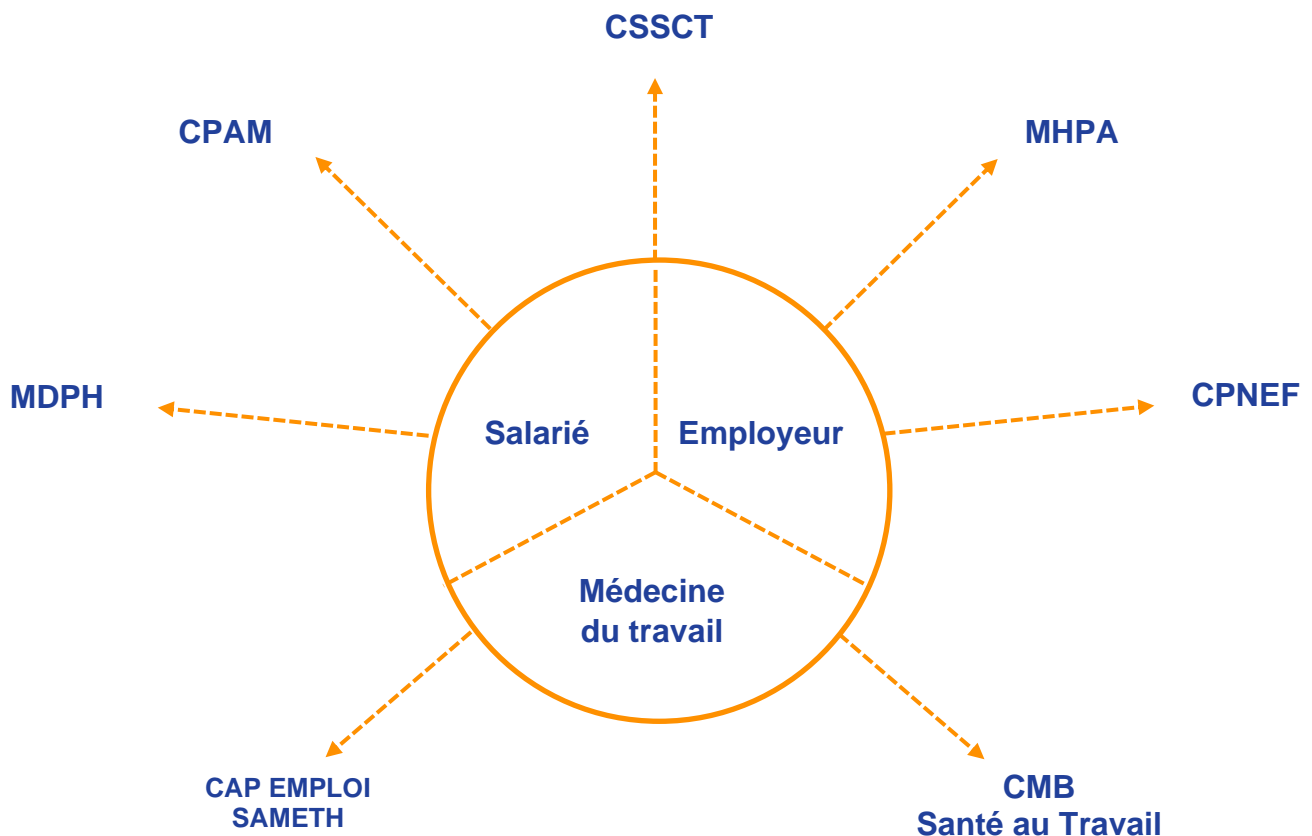
La principale difficulté de traiter efficacement du maintien dans l'emploi réside dans la diversité et la multiplicité des acteurs susceptibles d'intervenir en ce domaine.

Qu'il s'agisse d'aborder le problème sous l'angle médical, de la protection sociale, du travail et de l'emploi, ou simplement du droit, chacun des intervenants est amené, à un moment particulier, d'aborder la question du maintien, suivant sa propre logique et selon des temps d'intervention différents.

Les Acteurs du Maintien dans l'emploi

La décision en matière de maintien repose sur **trois acteurs clés que sont : le salarié, l'employeur et le médecin du travail.**

Toutefois, d'autres partenaires contribuent activement à la démarche :



1. CSSCT : Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail

Elle a pour **mission** de protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'entreprise, et de ceux mis à disposition par une entreprise extérieure.

Cette commission a pour **objectif** d'améliorer les conditions de travail, notamment au regard de la pénibilité.

Elle a pour **rôle** de prévenir des risques professionnels dans l'entreprise.

La CSSCT Production Audiovisuelle mène des **actions** susceptibles d'améliorer les relations au travail via l'aménagement des rythmes de travail, des locaux, de l'éclairage, du bruit.

2. MHPA : Mission Handicap de la Production Audiovisuelle

Elle propose une expertise opérationnelle auprès des employeurs de la branche de la production audiovisuelle sur les moyens d'action pour satisfaire à l'obligation d'emploi, via notamment des actions sur le maintien dans l'emploi d'un salarié rencontrant des problèmes de santé ou en situation de handicap.

3. CPNEF : Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation de l'audiovisuel

La CPNEF de l'audiovisuel est une association créée en 2004 par les partenaires sociaux de la branche audiovisuelle.

Elle participe à l'élaboration et au suivi de la mise en œuvre de la politique de l'emploi et de la formation de la branche. Elle engage différents travaux pour mieux connaître les métiers, les formations et les entreprises du périmètre de l'audiovisuel. Elle travaille en lien direct avec les acteurs de l'emploi, de la formation et de l'audiovisuel.

4. CMB Santé au travail : Centre Médical de la Bourse

Le CMB est un service interentreprises de santé au travail dont l'activité est régie par le code du travail. Composé d'une équipe pluridisciplinaire, il conseille et accompagne les employeurs dans la mise en œuvre de la prévention des risques professionnels, assure le suivi de la santé au travail de leurs salariés et leur maintien dans l'emploi.

C'est le service de santé au travail (médecin, infirmière, assistante sociale, ergonomiste) qui oriente vers **les prestataires et dispositifs externes à l'entreprise** :

- **Cap Emploi-SAMETH : Service d'Appui au Maintien des Travailleurs Handicapés**

Les Cap Emploi-SAMETH, présents dans chaque département, facilitent le maintien dans l'emploi des personnes handicapées et proposent un service d'accompagnement gratuit à destination des :

- Entreprises privées et leurs salariés en CDI ou CDD de plus de 6 mois, y compris les entreprises sous accord agréé.
- Travailleurs Indépendants Handicapés (TIH).

Les conseillers Cap Emploi-SAMETH apportent aides et conseils à toutes les étapes de la démarche du maintien : facilitation, conseil et ingénierie.

▪ **MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées**

Les MDPH sont présentes dans chaque département et fonctionnent comme un guichet unique pour toutes les démarches liées au handicap.

Elle a notamment pour missions :

- D'informer et conseiller les personnes sur la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) et l'accès aux droits et prestations sociales en faveur des personnes handicapées
- D'évaluer le handicap, les besoins de compensation et de décider de l'accès aux droits et dispositifs en faveur des personnes handicapées.

▪ **CPAM : Caisse Primaire d'Assurance Maladie**

Le médecin conseil se prononce sur la validité des prescriptions d'arrêt de travail.

Il statue sur :

- La reprise à temps partiel thérapeutique
- L'état de stabilisation et/ou d'invalidité du salarié en arrêt de travail pour maladie
- La consolidation ou guérison de l'assuré en arrêt Accident du Travail ou Maladie Professionnelle (AT/MP).

Il peut recueillir l'avis du médecin du travail lorsque le salarié risque d'être reconnu inapte à son poste.

Les Outils du Maintien dans l'emploi

▪ **Les outils du CMB – Santé au Travail**

1. La visite de pré reprise

Il s'agit d'un examen médical effectué par le médecin du travail pendant l'arrêt de travail du salarié. Elle vise à aider le salarié à reprendre son emploi ou un emploi compatible avec sa situation.

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi, la visite de pré-reprise peut être initiée par le médecin traitant, le médecin conseil ou le salarié lui-même. Obligatoire après un arrêt de travail de plus de 3 mois, elle a pour objectif d'étudier les mesures nécessaires afin de faciliter le retour à l'emploi du salarié.

Le médecin du travail peut proposer un aménagement du poste de travail, un aménagement du temps de travail, un reclassement, des formations professionnelles.

2. L'étude ergonomique du poste de travail

Les ergonomes du CMB, via une étude *in situ*, émettent des conseils sur l'aménagement et l'organisation des postes de travail, en se basant sur les restrictions d'aptitude définies par le médecin du travail et assurent le suivi des actions engagées.

L'étude ergonomique peut être sollicitée soit par l'employeur, soit par le médecin du travail.

3. L'accompagnement du service social du CMB - Santé au travail

Les assistantes sociales apportent des conseils dans plusieurs domaines en fonction des besoins du salarié :

- **Aide administrative et accès aux droits** auprès des organismes sociaux : retraite, handicap...
- **Accompagnement handicap** : évaluation des droits (sécurité sociale, prévoyance), à la constitution d'un dossier MDPH, accompagnement au reclassement si nécessaire...
- **Accompagnement** en cas de problèmes de **santé**
- **Soutien dans les difficultés financières...**

▪ Les outils de la CPAM

1. Le Temps Partiel Thérapeutique (TPT)

Le temps partiel thérapeutique permet au salarié de reprendre progressivement une activité professionnelle. Cette reprise partielle doit suivre immédiatement l'arrêt de travail.

La mise en œuvre du temps partiel thérapeutique dépend :

- Du salarié qui désire reprendre son activité professionnelle
- De l'employeur qui règle l'organisation du travail dans l'entreprise avec ou sans aménagement de poste
- Du médecin traitant qui prescrit l'acte
- Du médecin conseil qui accepte la proposition du médecin traitant
- Du médecin du travail qui formule un avis d'aptitude lors de la reprise.

Le salarié reçoit d'une part, la rémunération correspondant au nombre d'heures travaillées et, d'autre part, les indemnités journalières pour les heures non travaillées.

2. La pension d'invalidité

Est reconnu invalide l'assuré dont l'état de santé entraîne une diminution d'au moins deux-tiers de sa capacité de travail ou de gain.

A la suite d'un accident ou d'une maladie d'origine non professionnelle, un salarié ou un travailleur indépendant peut être **reconnu invalide** par le médecin conseil du régime général ou de la Sécurité Sociale Indépendants (ex RSI) et percevoir une pension d'invalidité. Cette reconnaissance met fin au versement de l'indemnité journalière maladie.

3. La rente AT/MP (Accident du Travail / Maladie Professionnelle)

La rente Accident du travail ou Maladie professionnelle consiste en un revenu complémentaire de substitution en cas d'un accident de trajet ou de travail.

▪ Les outils de l'entreprise

1. Le bilan de compétences

- Il permet d'analyser les compétences professionnelles et personnelles, aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel
- Il est effectué par un organisme prestataire en dehors de l'entreprise
- Il peut être pris en charge par l'entreprise par l'intermédiaire de son OPCA ou par le Compte Personnel de Formation (CPF) du salarié.

Florence vient de révéler une allergie aux solvants. Décoratrice au sein d'une société d'une production audiovisuelle, elle en utilise beaucoup. Chaque fois, elle manquait d'étouffer, de chuter puisque travaillant en hauteur. Elle s'en est exprimée auprès de son médecin traitant, qui l'a invitée à en faire autant avec la médecine du travail.

Aujourd'hui, après un bilan de compétences, Florence continue à peindre, mais a revu les surfaces travaillées à la baisse, sans renoncer. Elle-même ne disait-elle pas qu'elle rêvait miniatures ? Devenue animatrice dans une structure éducative artistique, elle initie les enfants à sa passion. Les produits y sont moins agressifs.

2. La formation professionnelle continue

La formation continue dans l'entreprise constitue un outil intéressant et un atout supplémentaire pour la personne en cas de reclassement dans l'entreprise ou dans le cadre d'une préparation à un reclassement externe.

Elle permet d'acquérir de nouvelles compétences durant la vie active pour le retour ou le maintien dans l'emploi du salarié, et de sécuriser et optimiser les parcours professionnels.

3. Le Projet de Transition Professionnelle (PTP)

Le projet de transition professionnelle (ex-CIF) est une autorisation d'absence lui permettant de se perfectionner, se qualifier, évoluer ou se reconverter.

Il peut être utilisé pour une personne qui éprouve des difficultés à son poste de travail.

Il est ouvert sous conditions et est accordé sur demande à l'employeur. Le salarié est rémunéré pendant toute la durée de la formation.

4. Le Compte Personnel d'Activité

Le Compte Personnel d'Activité (CPA) accompagne à chaque étape de la vie professionnelle. Il rassemble le Compte Personnel de Formation (CPF), le Compte Professionnel de Prévention (C2P) et le Compte d'Engagement Citoyen (CEC).

En cas de reconversion professionnelle, il peut être utile de :

- Consulter les droits acquis tout au long de la vie professionnelle,
- Préparer un projet de création ou de reprise d'entreprise,
- Découvrir des métiers possibles,
- Chercher une formation.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.moncompteactivite.gouv.fr

▪ Les outils de la MDPH

1. La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

La RQTH est une démarche administrative qui s'adresse à toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont réduites en raison d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques, sensorielles, mentales ou psychiques.

La demande de RQTH s'effectue auprès de la MDPH qui dépend du lieu de résidence de la personne.

La RQTH permet à la personne handicapée, mais également à son employeur, de bénéficier d'aides supplémentaires liées à ce statut.

Elle peut intervenir pour les personnes déjà en situation d'emploi. Dans ce cas, la RQTH permet l'accès à des dispositifs de maintien dans l'emploi tel que le Service d'Appui au Maintien dans l'emploi des Travailleurs Handicapés (Cap Emploi-SAMETH).



*La RQTH est attribuée pour une durée de 1 à 5 ans, et est renouvelable. A compter du 1^{er} janvier 2020, elle sera **attribuée de façon définitive** lorsque le **handicap est irréversible** (Article L5213-2 du Code du Travail).*

2. L'orientation professionnelle

Lorsque la personne reconnue travailleur handicapé est en mesure d'occuper un emploi sur le marché du travail, la MDPH prend une décision d'orientation professionnelle, soit en recherche directe d'emploi, soit avec l'appui d'un opérateur spécialisé (par exemple Cap Emploi), pour accompagner la recherche d'emploi.

3. Les prestations sociales et financières

La MDPH étudie également l'accès à des prestations sociales et financières :

- Prestation de Compensation du Handicap
- Allocation Adulte Handicapé (AAH)
- Le Complément de ressources de l'AAH
- L'Allocation Compensatrice pour Tierce Personne (ACTP)
- L'Allocation Compensatrice pour Frais Professionnels (ACFP)
- Carte Mobilité Inclusion (CMI).

▪ Les outils de l'AGEFIPH et des Cap Emploi-SAMETH



*Ils sont mobilisables dès lors que la personne est un **Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi de Travailleur Handicapé (BOETH)** ou qu'elle engage une démarche de reconnaissance du handicap.*

Ils permettent une mobilisation des aides et prestations techniques, organisationnelles, humaines et financières pour la mise en œuvre de la solution de maintien.

L'AGEFIPH finance le réseau national des Cap Emploi SAMETH, à la disposition de tout acteur (entreprise ou travailleur handicapé) appelé à gérer un risque de licenciement pour inaptitude médicale ou une problématique de maintien dans l'emploi.

Le Cap Emploi SAMETH permet de réaliser :

1. Le bilan maintien dans l'emploi

Il permet d'effectuer un diagnostic de la situation en vue de rechercher et d'élaborer des solutions de maintien dans l'emploi.

Jean est machiniste, il peinait depuis un certain temps pour satisfaire les consignes dans les temps. Et ce, au risque de donner l'impression qu'il travaillait moins bien, moins sérieusement. Le médecin du travail a compris qu'il s'épuisait à chercher des subterfuges pour masquer ses douleurs. Suite à un bilan maintien dans l'emploi, il a été positionné sur un poste de gestionnaire de stock au sein de son entreprise. Désormais, il ne porte plus, mais gère les commandes de matériel, réceptionne les livraisons, et supervise l'organisation du stock.

2. Les aides à la réorientation professionnelle et à la formation

Le Cap Emploi-SAMETH propose un accompagnement à la définition et à la mise en place du projet de reclassement du salarié au sein de l'entreprise.

3. L'étude ergonomique du poste de travail

Il s'agit d'étudier les conditions de réalisation de l'activité grâce à l'observation du salarié à son poste de travail, d'identifier les leviers d'action et les moyens à mettre en œuvre et susceptibles de compenser le handicap.

4. L'aménagement du poste de travail

Il est possible pour compenser la situation de handicap de la personne d'aménager son poste, son outil de travail, ou bien d'adapter l'organisation du travail aux aptitudes de celle-ci.

Le médecin du travail est le partenaire privilégié, il évalue l'état de santé du salarié par rapport aux exigences du poste de travail.

Micheline travaille depuis 25 ans dans une maison de production au service paye. Le travail face à l'écran de son ordinateur professionnel est quasi permanent. Une dégénérescence de la rétine, évolutive, la contraint aujourd'hui à agrandir les textes et les images.

Afin de lui faciliter son travail, son employeur a interpellé le Cap Emploi-SAMETH. Une étude de poste a été mise en œuvre. A terme, l'achat d'un télé-agrandisseur a été validé, un variateur de lumière mis en place, l'affichage dans l'entreprise revu pour être facilement lu par Micheline.

5. Les aides techniques et aides à la mobilité

Les personnes handicapées peuvent compenser leur handicap dans les situations professionnelles grâce à des aides individuelles, techniques ou humaines.

Elles permettent de faciliter l'accès au matériel de compensation du handicap et facilitent l'intégration professionnelle des personnes handicapées en compensant leur handicap lors des déplacements.

Nadia est chargée de production depuis 5 ans. Suite à une maladie neuro dégénérative, elle rencontre d'importantes difficultés de déplacement et est parfois contrainte de se déplacer en taxi pour se rendre au sein de sa société de production.

Après avoir rencontré la Mission handicap de la Production Audiovisuelle, la MDPH ainsi que l'Agefiph ont été sollicités et une aide financière a pu être attribuée à Nadia pour une prise en charge de ses frais de déplacement.

Pour télécharger le dossier de demande d'intervention de l'Agefiph :

<https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2018-09/demande-intervention-avec-notice-avril-2018.pdf>



+ de 80 % des handicaps n'ont pas besoin de compensations techniques.

6. Synthèse de l'Offre de services et d'aides financières de maintien dans l'emploi Agefiph

PERSONNE HANDICAPEE	ENTREPRISE
<p>DES SOLUTIONS POUR CONSERVER SON EMPLOI</p> <p>ACCOMPAGNEMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> - Appui et accompagnement Cap Emploi - Prestation d'appui spécifique - Emploi accompagné - Prestation spécifique d'orientation professionnelle <p>AIDES FINANCIERES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aide technique à la compensation du handicap - Aide humaine à la compensation du handicap - Aide au déplacement en compensation du handicap - Aide prothèses auditives 	<p>DES SOLUTIONS POUR MAINTENIR EN EMPLOI UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP</p> <p>ACCOMPAGNEMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conseil et accompagnement emploi handicap des entreprises - Appui et accompagnement Cap Emploi - Étude préalable à l'aménagement des situations de travail - Prestations d'appuis spécifiques - Emploi accompagné <p>AIDES FINANCIERES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aide à la recherche de solutions pour le maintien dans l'emploi des salariés handicapés - Aide à l'adaptation des situations de travail des personnes handicapées - Aide financière liée à la Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH) - Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées <p>RESSOURCES EN LIGNE</p> <ul style="list-style-type: none"> - Centre de ressources - Base Expériences

Retrouvez le Guide d'Offres de services et des aides Agefiph, Janvier 2019

https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2019-01/Guide%20Offre%20de%20services%20et%20des%20aides%20Agefiph%20Janvier%20202019_1.pdf

Les Aides Techniques aux Personnes Handicapées

Elles contribuent financièrement à diverses dépenses à caractère non médical, telles que l'acquisition de matériels favorisant l'insertion sociale, l'aménagement de véhicule, les aides à la formation/reconversion, l'accès à l'éducation ou à la communication de la personne handicapée.

Le postulat est de toujours demander à la personne ses besoins d'aménagements en collaboration avec la médecine du travail.

- **Handicap moteur** : accessibilité des lieux et des espaces de travail et de restauration, parking, ascenseur, mise à hauteur du bureau.
- **Handicap visuel** : loupe grossissante, plage braille, logiciel de lecture, de contrastes.
- **Handicap auditif** : prothèses auditives.
- **Handicap psychique** : aménagement du temps de travail, faciliter le télétravail si propice, réduction du stress et des imprévus.
- **Handicap mental** : aménagement du temps de travail, réduction du stress et des imprévus, adaptation individuelle du travail en fonction de la personne.
- **Maladies invalidantes** : aménagement du temps de travail, faciliter le télétravail si propice, anticiper la fatigabilité : mi-temps thérapeutique...

Aides techniques handicap auditif

Bruno est attaché à la surveillance des plateaux. Une fois ou deux, il n'a pas entendu son intercom. Cela a éveillé l'attention de son supérieur. Les ressources humaines ont été interrogées, elles se sont emparées du cas de Bruno, et ont pris attache avec la Mission Handicap de la Production Audiovisuelle. Là, leur a été expliqué où et auprès de qui trouver des solutions techniques et leur financement. Bruno, aujourd'hui ne manque aucun son, grâce à une prothèse auditive, et travaille bien mieux, plus sûrement, plus confortablement. Il dit lui-même qu'il ne pensait plus qu'à ça, que cela commençait à lui peser.

Adaptation du temps de travail handicap psychique

Raymond, 45 ans, monteur, arrivait toujours un peu en retard. Mais restait souvent un peu plus en fin de journée. Puis, de retards, il est passé à des absences injustifiées. Puis au silence. Bon professionnel, reconnu de ses pairs du montage, ce fut un de ses collègues qui informa la direction de sa situation personnelle : à la suite de l'Alzheimer de son épouse, Raymond, est entré en dépression lourde et a dû être arrêté pour se reconstruire. Après une reprise en mi-temps thérapeutique et une adaptation de son rythme de travail, Raymond a pu conserver son activité au sein de son entreprise.



Pour aller plus loin :

Guide Handicaps Culture, ERP EMPLOYEURS SALARIES, les Clés d'une culture de l'égalité aux Editions la Scène.

Sur simple demande, un exemplaire vous sera gracieusement adressé.

Les 10 % de dépenses déductibles

Les employeurs privés peuvent déduire du montant de leur contribution annuelle certaines dépenses extra-légales, c'est-à-dire des dépenses qui ne sont pas en lien avec une obligation légale, mais qui résultent au contraire du choix d'investissement de l'entreprise.



*Le total des dépenses prises en compte ne peut excéder **10%** du montant de la contribution légale.*

Rappel : dans le cadre d'un accord agréé, la notion de Dépenses Déductibles ne peut s'appliquer.

Les dépenses déductibles sont celles couvrant :

- La réalisation de **diagnostics et de travaux** afin de rendre les **locaux de l'entreprise accessibles** aux BOETH.
- **Le maintien dans l'emploi** au sein de l'entreprise et la **reconversion professionnelle** de BOETH par la mise en œuvre de moyens humains, techniques ou organisationnels compensatoires.

Rappel : Les dépenses déjà prises en charge ou faisant l'objet d'aides financières délivrées par d'autres organismes ne peuvent être pris en compte dans les dépenses déductibles.

- Les prestations d'accompagnement de BOETH, aux actions de **formation et de sensibilisation** des salariés délivrées par d'autres organismes afin de favoriser la prise de poste et le maintien dans l'emploi des BOETH.

Liens utiles

www.agefiph.fr
www.bossons-fute.fr (recommandé par la médecine du travail)
<http://chsctaudiovisuel.org>
www.cmb-sante.fr
www.cpnef-av.fr
www.handicap.gouv.fr
www.handipole.org
www.legifrance.gouv.fr
www.mdpf.fr
www.moncompteactivite.gouv.fr
www.paris.fr (pour MDPH Ile de France)
www.service-public.fr
www.travail-emploi.gouv.fr
www.travailler-mieux.gouv.fr

Glossaire

AAH	Allocation aux Adultes Handicapés
ACTP	Allocation Compensatrice pour Tierce Personne
ACFP	Allocation Compensatrice pour Frais Personnels
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées
AT-MP	Accident du Travail - Maladie Professionnelle
BOETH	Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
CDAPH	Commission des Droits de l'Autonomie des Personnes Handicapées
CIF	Congé Individuel de Formation
CEC	Compte d'Engagement Citoyen
CMB	Centre Médical de la Bourse
CMI	Carte Mobilité Inclusion
CPA	Compte Personnel d'Activité
CPAM	Caisse Primaire d'Assurance Maladie
CPF	Compte Personnel de Formation
CSSCT	Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail
CPNEF	Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation
C2P	Compte Professionnel de Prévention
DIRECCTE	Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
ETP	Équivalent Temps Plein
IPP	Incapacité Permanente Partielle
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
MHPA	Mission Handicap de la Production Audiovisuelle
OPCA	Organisme Paritaire Collecteur Agréé
PTP	Projet de Transition Professionnelle
RLH	Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
SAMETH	Service d'Appui au Maintien à l'Emploi des Travailleurs Handicapés
TIH	Travailleur Indépendant Handicapé
TPT	Temps Partiel Thérapeutique

Comment nous rencontrer et vous informer ?

Mission Handicap du spectacle vivant et enregistré
01 73 17 36 65
Mission.h@audiens.org

Des experts sont à votre service :

⇒ **sur rendez-vous du lundi au vendredi - de 9h à 18h**

- Au siège d'Audiens :
74, rue Jean Bleuzen 92170 Vanves
(Métro ligne 13 Malakoff Plateau de Vanves)



Cette fiche a été réaliséé dans le cadre de la



Avec la participation financière de l'Agefiph