



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Délégation interministérielle
à l'aide aux victimes



Je suis :
Qualifié(e)
Compétent(e)
Motivé(e)



Guide du retour à l'emploi pour les victimes et leurs proches

SOMMAIRE

Édito de **la déléguée interministérielle à l'aide aux victimes** 4


Comment **lire ce guide** ? 5

PARTIE 1 : FOCUS SUR LE PSYCHOTRAUMATISME 6

Le trouble de stress post-traumatique (TSPT)

Reconnaitre les symptômes du TSPT

Les autres troubles

 Zoom sur le handicap

PARTIE 2 : LA VIE PROFESSIONNELLE ET SOCIALE

FACE AU PSYCHOTRAUMATISME 14

Répercussions du psychotraumatisme

Soutiens dans la sphère professionnelle

Soutiens dans la sphère privée

Zoom sur l'arrêt de travail

Zoom sur la reprise du travail après un arrêt dans le secteur privé

 Zoom sur le congé maladie dans la fonction publique

Zoom sur la reconnaissance en ALD pour le TSPT

Zoom sur la rupture conventionnelle

PARTIE 3 : COMPRENDRE VOS DROITS 32

Qu'est-ce qu'une personne victime ?

Rôle de l'ONaCVG

Droit commun et emploi

Zoom sur les accidents du travail

 Zoom sur les accidents de trajet

Psychotraumatisme et reconnaissance

Emploi et handicap

Victime d'un traumatisme crânien ou d'une cérébrolésion

PARTIE 4 : LES DISPOSITIFS EXISTANTS SELON

LA SITUATION PROFESSIONNELLE 52

- Salarié du secteur privé
- Agent de la fonction publique
- Demandeur d'emploi
- Zoom sur les droits solidaires
- Dirigeant d'entreprise et entrepreneur
- Salarié auprès de particuliers employeurs
- Professionnel libéral
- Exploitant agricole
- Intermittent du spectacle
- Zoom sur la formation des travailleurs indépendants
- Les - de 26 ans
- Zoom sur la valorisation de l'expérience
- Zoom sur la valorisation de l'engagement associatif
- Zoom sur l'accompagnement du FGTI

ANNEXES 75

- Enquête du Cn2r
- Références juridiques à disposition
- Accompagnement et prestations
- Les acteurs associatifs et plateformes
- Les critères d'éligibilité à l'aide juridictionnelle
- Liste des sigles et des acronymes
- Rédaction et remerciements





Alexandra LOUIS, **déléguée interministérielle à l'aide aux victimes**

Reprendre une activité professionnelle après un drame — qu'il s'agisse d'une violence, d'un accident, d'une catastrophe naturelle ou d'un acte criminel — est une étape essentielle de reconstruction.

Mais au lendemain d'une tragédie, de nombreuses victimes témoignent de leurs difficultés, voire de leur **impossibilité à reprendre leur vie professionnelle telle qu'elles la menaient auparavant.**

À la douleur s'ajoute ainsi la difficulté de se reconstruire. Car le **retour à l'emploi permet de retrouver un équilibre, de recréer des liens sociaux et d'assurer une stabilité financière.**

Aussi, pour celles qui recherchent un emploi, souhaitent changer de voie ou reprendre leur précédente activité, il est essentiel d'améliorer, et surtout d'adapter l'accompagnement, en tenant compte de leur nouvelle situation. **En comprenant les spécificités inhérentes aux victimes.**

La délégation interministérielle à l'aide aux victimes a décidé de s'investir pleinement sur la question du retour à la vie professionnelle des victimes.

C'est pourquoi un **court questionnaire anonyme a été établi**, afin de mieux comprendre le parcours des victimes et de leurs proches lorsque la question du retour à l'emploi s'est posée.

L'objectif est de **mesurer l'impact des événements traumatiques et obstacles rencontrés**, en prenant en compte les arrêts de travail, les changements professionnels, les aides reçues...

Les réponses au questionnaire ont été nombreuses, et ont fait l'objet d'une **analyse par le centre nationale de ressources et de résilience (Cn2r).**

Le présent guide n'est bien évidemment pas exhaustif, mais vise à apporter des recommandations, conseils et ressources.

Comprendre le psychotraumatisme et ses conséquences, les dispositifs et acteurs existants, les droits des victimes... Autant d'éléments précieux à connaître pour faciliter le retour à l'emploi des victimes.

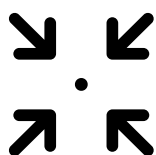
Pour bâtir ensemble, une véritable culture de l'aide aux victimes.

Alexandra Louis

COMMENT LIRE CE GUIDE ?

Ce guide a pour objectif **d'orienter les victimes** vers les dispositifs existants et de faciliter leurs démarches. A visée informative, il ne crée pas de nouveaux droits mais donne accès à une information pratique et accessible.

Pour en savoir plus, **cliquez** sur l'une des rubriques suivantes...



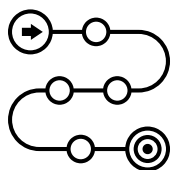
Focus sur le **psychotraumatisme**



Les conséquences du psychotraumatisme sur la **vie professionnelle et sociale**



Comprendre vos **droits**



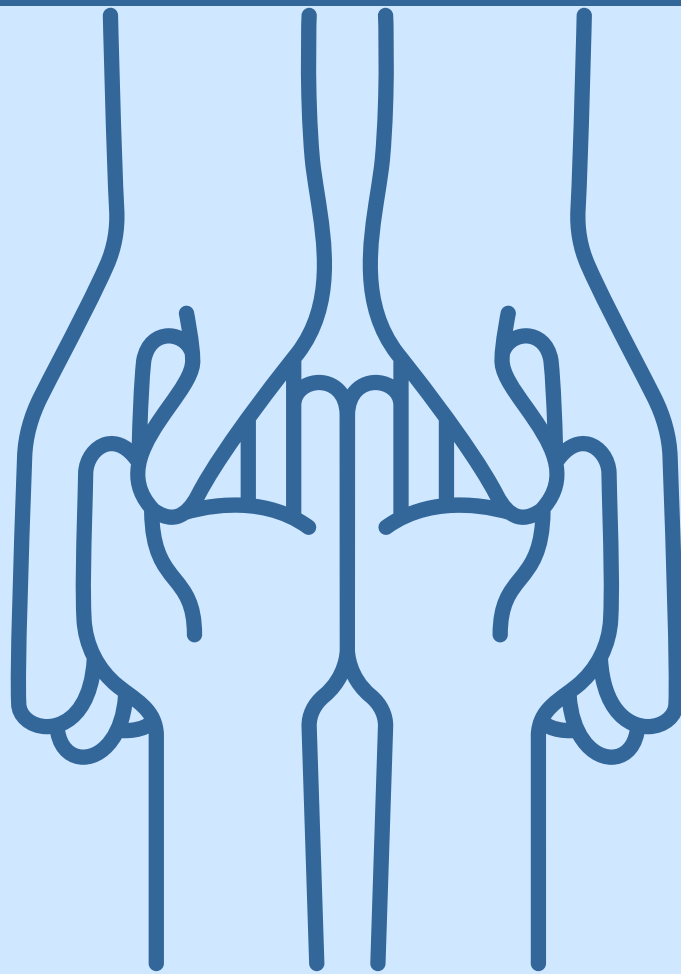
Dispositifs existants selon votre situation professionnelle



Les **annexes**, avec l'enquête du Cn2r, les références, les critères d'éligibilité à l'aide juridictionnelle, les glossaires...

PARTIE 01

FOCUS SUR LE PSYCHOTRAUMATISME



Vous avez vécu un événement traumatisant ?

Nous traversons tous des événements de vie stressants.

Cependant, certains peuvent laisser des **blessures psychiques profondes et durables** et engendrer l'apparition d'un **psychotraumatisme**.

Par exemple, il peut s'agir d'un accident de la route ou du travail, des violences physiques, sexistes, sexuelles ou conjugales. Cela peut être également un attentat, le décès d'une personne, une catastrophe naturelle...

Ces événements peuvent nous **toucher directement ou toucher notre entourage proche**, au cours de la vie d'adulte ou durant notre enfance.
([Comprendre le psychotraumatisme : symptômes et solutions](#))

Qu'est-ce que le trouble de stress post-traumatique (TSPT) ?

Le **trouble de stress post-traumatique (TSPT)** est un trouble mental qui peut apparaître à la suite de l'exposition à un événement traumatisant. Son diagnostic est défini par des **critères spécifiques** évoluant pendant plus d'un mois après la survenue de l'événement.

Le TSPT altère le fonctionnement social, familial et professionnel des individus qu'il atteint, les plongeant, à bien des égards, dans des **difficultés souvent handicapantes**.

Leur qualité de vie, ainsi que celle de leur entourage, s'en trouve largement diminuée avec des **conséquences dévastatrices sur le plan individuel** : stress, chute de l'estime personnelle, développement d'une mentalité de résignation, etc. [Professionnel - le trouble de stress post-traumatique \(tspt\)](#)



Reconnaitre les symptômes du TSPT

On identifie **quatre grands types de symptômes** qui persistent au moins un mois et occasionnent une gêne.


1 Les symptômes d'évitement : cela peut se traduire par l'abstention du passage dans une rue, la réalisation d'une activité, etc. et tout ce qui peut rappeler l'événement traumatisant. Il est possible de chercher à éviter d'en discuter ou d'y penser, ce qui peut rendre la prise en soin complexe.

2 Les symptômes d'intrusion : il s'agit notamment des reviviscences. L'évènement traumatisant est "revécu" ainsi que les émotions ressenties au cours de l'évènement. Ce sont des moments particulièrement violents qui peuvent paralyser la personne en proie à ces reviviscences. Elles peuvent, par exemple, prendre la forme de flashbacks, de cauchemars, d'odeurs...

3 L'hypervigilance : ceci engendre différents réflexes tels que des sursauts lors de bruits parasites, être sur le qui-vive et attentif au moindre évènement qui peut survenir, une sensation de suivi etc. L'hypervigilance peut également avoir un impact sur le sommeil, l'irritabilité, des troubles de la concentration, des comportements impulsifs...

4 Les émotions ou idées négatives de soi : il est possible de ressentir de la colère, de la peur, de la culpabilité ou de la honte en lien avec l'évènement. Il est également possible d'éprouver une forme d'insensibilité ou de déconnexion avec les autres et son entourage.

Il peut également être question d'une **incapacité à se souvenir d'éléments importants de sa vie ou des évènements traumatiques** (en raison d'une amnésie dissociative et non en raison d'autres facteurs tels qu'un traumatisme crânien, ou la consommation d'alcool/drogues), ou une **distorsion au niveau de la temporalité** ou du **souvenir de l'évènement**.



Le diagnostic du TSPT ne peut être réalisé que par un professionnel de santé formé au psychotrauma. En cas de doute, consultez votre médecin traitant qui vous orientera vers un psychiatre ou un psychologue. Dans tous les cas, il existe des solutions pour aller mieux. (Dossier_Attentats_VF.pdf)

Et les autres troubles ?

Il est possible de développer d'autres difficultés qu'un TSPT après un évènement traumatisant. Il est important de **prêter attention à la souffrance sans la minimiser** car de multiples réactions peuvent survenir.

Parfois, le **corps prend le relais** et exprime le mal être à travers des maux de ventre, un inconfort digestif, des migraines, des réactions cutanées (eczéma, sécheresse, herpès), etc. C'est ce que l'on appelle la **somatisation**.

Si les symptômes précités étaient habituels, ils peuvent, en cas d'évènement traumatisant, s'aggraver.

Il est important de s'interroger afin de **comprendre si ces symptômes pourraient être en lien avec l'évènement vécu**.

[Comprendre le psychotraumatisme : symptômes et solutions](#)

LA DÉPRESSION



La dépression est **très fréquente chez les personnes souffrant de TSPT**.


Environ une personne sur deux à l'épreuve d'un TSPT souffre également de dépression, ce qui nécessite un accompagnement psychologique spécifique pour surmonter les deux troubles conjointement.

L'ANXIÉTÉ ET LES PEURS



De nombreuses victimes développent des **phobies**. Par exemple, des crises d'angoisse, des scénarios fantasmés de la violence, etc... Cette anxiété et/ou ces peurs sont ainsi liées à l'évènement.

L'USAGE DE SUBSTANCES POUR SOULAGER LES SYMPTÔMES



La consommation d'alcool, de drogues ou de médicaments peut être une tentative d'auto-traitement de la souffrance, un moyen de créer un état de dissociation qui permet de se couper de ses émotions et du traumatisme. Elle peut être perçue comme un moyen d'échapper au mal-être et à l'angoisse.

Cette anesthésie émotionnelle et physique peut sembler efficace mais pourtant, ces **comportements augmentent les risques de dépendance et compliquent le rétablissement**. Elles peuvent aggraver les troubles psychotraumatiques, les troubles de la mémoire, l'intégrité physique et le risque d'accident.

LA DOULEUR CHRONIQUE



Cette douleur, associée au TSPT, peut **créer un cercle vicieux** : la douleur rappelle l'événement traumatisant, et le stress amplifie la perception de la douleur.

Cela **rend plus difficile une participation à des thérapies** ou à des **activités physiques** pourtant bénéfiques à la récupération.

La **douleur psychologique en fait également partie**.

LES EFFETS SECONDAIRES DES MÉDICAMENTS



Certains traitements peuvent engendrer des **réactions indésirables ou inattendues** qui peuvent perturber le quotidien et avoir un impact sur le travail, par exemple des **effets neurologiques et psychologiques** (vertiges, confusion, somnolence...).



Les idées suicidaires peuvent également apparaître avec un TSPT.

Si vous en ressentez le besoin et pour plus de renseignements
Numéro national de prévention du suicide - 3114



ZOOM SUR...

DÉSTIGMATISONS LE HANDICAP !



80%

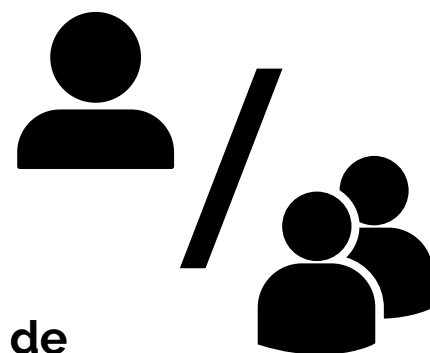
des handicaps sont **invisibles**

15%

des personnes handicapées le sont **de naissance** ou **avant leurs 16 ans**

85%

des handicaps surviennent **au cours de la vie**



1 personne sur 2 sera en **situation de handicap** au cours de sa vie, de manière **temporaire** ou **durable**

LE HANDICAP, QU'EST CE C'EST ?

La **Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées** (CIDPH), adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 13 décembre 2006 et ratifiée par la France en 2010, a pour objet d'assurer la pleine et égale jouissance de tous les droits de l'Homme et de toutes les libertés fondamentales par les personnes handicapées et interdit toute discrimination fondée sur le handicap.

Cette notion implique de mettre en place place **les ajustements nécessaires et appropriés**, n'imposant pas de charge disproportionnée ou indue, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales.

Tous les employeurs sont tenus, quel que soit leur effectif, **à une obligation « d'aménagement raisonnable » à l'égard des travailleurs handicapés** (directive 2000/78 du 27 novembre 2000). Celle-ci est prévue à l'article L.5213-6 du Code du travail.

En 2025, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE, 11 septembre 2025, « Bervidi » C-38/24) a reconnu **le droit des aidants proches** à également bénéficier d'aménagements raisonnables, notamment sur les horaires de travail.

La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées de 2005 reposait sur deux principes :

- garantir aux personnes handicapées le libre choix de leur projet de vie en favorisant leur autonomie;
- permettre une meilleure participation à la vie sociale par trois leviers : intégration scolaire, insertion professionnelle, cadre de vie plus accessible.

Chaque année, le Défenseur des droits en partenariat avec l'Organisation internationale du travail (OIT) publie les **chiffres du baromètre** sur la perception des discriminations dans l'emploi.

Il existe également le **baromètre Emploi & Handicap**, outil de référence au niveau national, qui permet de visualiser l'engagement inclusif des employeurs.

Retrouvez les données du baromètre
Emploi & Handicap sur les sites suivants :

- Portail gouvernemental :
www.lesentreprises-sengagent.gouv.fr
- Site du secrétariat d'État chargé des
Personnes handicapées : handicap.gouv.fr





Constitue un handicap le fait **d'être limité dans ses activités ou dans sa participation à la vie en société** en raison, d'une part, des diverses **barrières environnementales** et, d'autres part, 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. 114 CASF et article 1er de la CIDPH).

Est considérée comme travailleur handicapé 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 précitées (art L5213-1 du Code du travail).

Le **handicap recouvre une grande diversité de situations dont les conséquences au quotidien peuvent être variables**. La loi de 2005 met l'accent sur l'environnement. L'objectif n'est plus uniquement de "soigner" ou de "compenser" mais d'**adapter les environnements de vie, de travail et de formation** pour permettre une participation pleine et entière à la vie en société.



DES EXEMPLES ?

Ne pas être en mesure de se rendre sur son lieu de travail car le chemin emprunté est celui du drame.

Ne plus être en mesure d'être concentré comme auparavant en raison de la prise d'un traitement ou de réviviscence de l'événement traumatique.

Ne plus pouvoir reprendre sa vie professionnelle antérieure, craignant en permanence de revivre un drame similaire à cause du psychotraumatisme généré.

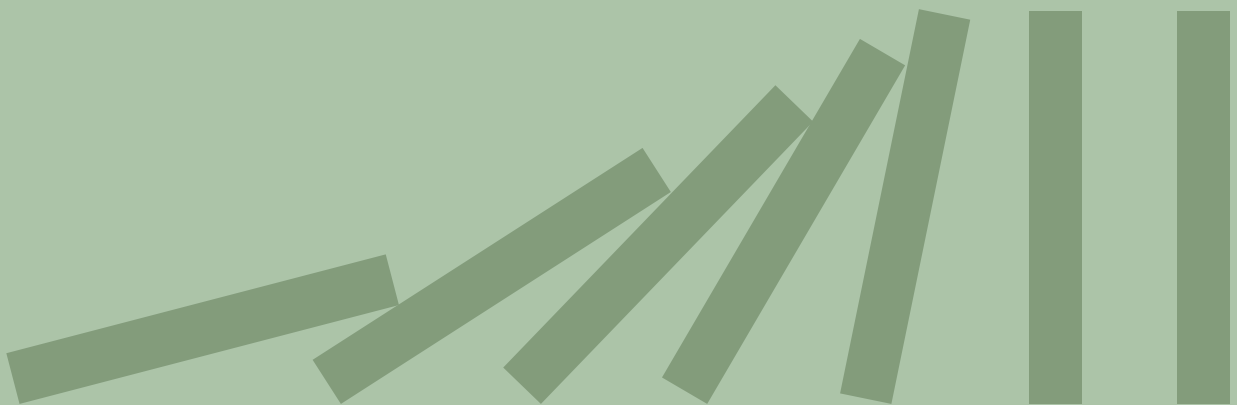
La **reconnaissance administrative du handicap** ne définit en rien qui vous êtes mais peut vous aider à bénéficier **d'aménagements**, et à **être accompagné** vers une réorientation professionnelle ou la création d'entreprise.

La convention du 18 novembre 2025 vient renforcer l'accompagnement des parcours professionnels et le soutien aux employeurs, avec un objectif clair : sécuriser l'accès à l'emploi, mais surtout la réussite durable dans l'emploi. Elle permet **l'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situation de handicap** et renforce la gouvernance et l'évaluation de la qualité de service.

Pour davantage d'information, rendez-vous sur le lien de CAP Emploi [ici](#).

PARTIE 02

LA VIE PROFESSIONNELLE ET SOCIALE
FACE AU PSYCHOTRAUMATISME



Les répercussions du psychotraumatisme sur la reprise d'une activité ou d'un emploi

Le retentissement consécutif aux divers drames peut profondément affecter les activités quotidiennes, notamment dans les sphères professionnelle et privée.

Le psychotraumatisme et ses conséquences (listées en partie 1 de ce guide) peuvent altérer votre capacité à **maintenir ou reprendre une activité/un emploi**.

Les symptômes comme les troubles de la concentration, l'irritabilité, ou l'hypervigilance compliquent souvent les tâches exigeant une attention soutenue ou des interactions fréquentes avec des collègues.

La **reprise du travail dépend de plusieurs facteurs** :

- la gravité du traumatisme;
- le soutien reçu;
- la reconnaissance institutionnelle;
- et la compréhension de l'employeur.

Lorsque le milieu professionnel s'avère bienveillant, le travail peut redevenir un repère stable ; lorsqu'il est perçu comme indifférent ou exigeant, il devient un espace d'angoisse et de repli.

Les difficultés rencontrées par les victimes pour la reprise d'une activité ou d'un emploi sont **multiples** :

- Épuisement, troubles de la concentration, anxiété en milieu bruyant ou clos ;
- Difficultés relationnelles ou sentiment d'incompréhension ;
- Peur de ne pas "tenir le coup" ;
- Confrontation aux procédures administratives ou judiciaires.



Les relations sociales sont souvent impactées par l'évitement et les symptômes dépressifs anxieux. Certains peuvent être réticents à l'idée de participer à des activités de groupe ou des événements dans des environnements similaires à celui du drame vécu. Cette tendance à l'isolement peut aggraver les symptômes dépressifs et limiter le soutien émotionnel des proches, pourtant essentiel au rétablissement.

Les familles endeuillées et les proches de victimes survivantes sont aussi concernées : certains proches réduisent leur activité professionnelle pour accompagner un enfant ou un parent à l'épreuve d'un trouble de stress post traumatique, parfois sans compensation suffisante.

Il est possible d'éprouver des difficultés à utiliser des moyens de transport ou emprunter certains itinéraires pour se rendre sur son lieu de travail, ce qui peut entraîner **des absences prolongées, voire la nécessité de changer d'emploi.**

Pour de nombreuses victimes, les relations avec les autres deviennent plus difficiles et plus fragiles:

➤ Certaines victimes s'isolent pour se protéger.

Parfois, des proches, peu informés sur le TSPT, peuvent se montrer pressants et moins à l'écoute au fil du temps face à une personne qui rencontre des difficultés à exprimer sa douleur.

➤ D'autres victimes se rapprochent de personnes ayant vécu la même épreuve ou une épreuve similaire, seules capables de comprendre ce qu'elles ressentent.

Les associations de victimes jouent alors un rôle précieux en offrant un espace d'écoute et de reconnaissance mutuelle, qui aide à reconstruire des liens et à redonner une place au vécu partagé.

Face à ces difficultés professionnelles et sociales, il existe des soutiens...

Dans la sphère professionnelle



1 La médecine du travail

Il s'agit d'un médecin **spécialisé en santé au travail**, dont la mission principale est de prévenir toute altération de la santé physique et mentale des salariés du fait de leur travail. Parmi ses missions, on retrouve le maintien dans l'emploi et les conseils à l'employeur et aux salariés sur les aménagements de poste ou encore l'organisation du travail.

Il est indépendant de l'employeur dans ses décisions médicales.

2 Le Comité social économique (CSE) Le Comité social administratif (CSA)



Le **CSE** (obligatoire dans les entreprises de 11 salariés et plus) fait le lien entre les salariés et l'employeur en remontant les problèmes du quotidien et il est consulté sur les décisions importantes de l'entreprise.

Il s'agit de **l'instance représentative du personnel** dans les entreprises françaises, fusion depuis 2020 des anciennes instances : délégués du personnels, comité d'entreprise et comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail.

Le **CSA** a un rôle stratégique en matière de politique des ressources humaines, et participer au mieux aux projets de transformation publique.



3 Les syndicats

Ils servent avant tout à **défendre les intérêts des salariés** et à améliorer les conditions de travail au sein de l'entreprise. Ils peuvent accompagner les salariés individuellement dans leurs démarches au sein de l'entreprise.

4 Les avocats



Vous pouvez bénéficier d'une consultation juridique auprès d'un avocat selon différentes modalités, en fonction de vos besoins et de vos possibilités.

Les avocats dispensent des **permanences d'accès au droit** : ils reçoivent gratuitement ou à coût très réduit des personnes pour leur donner une première information juridique ou les orienter dans leurs démarches.

Ces permanences existent dans de nombreux lieux : mairies, Point Justice, Maisons France Services...

Vous pouvez recourir à un avocat pour une consultation juridique plus détaillée, à son cabinet.

Pour trouver un avocat proche de votre domicile, vous pouvez consulter [l'annuaire](#) des avocats de France du Conseil National des Barreaux.

Vous pouvez également bénéficier d'une consultation juridique, par un avocat, **par téléphone**, à un tarif limité, en vous inscrivant sur la plateforme suivante :

<https://consultation.avocat.fr/consultation-telephonique/index.php>



5 Les managers de proximité

Votre responsable ou manager (n+1) doit être informé de vos difficultés sur votre poste.

Il pourra **mettre en place les dispositifs dédiés prévus** au sein de votre entreprise et vous proposer une mise en lien avec les services dédiés.

6 Les ressources humaines



Les RH ont plusieurs missions, telles qu'identifier les signes précurseurs d'une situation de détresse, accompagner les salariés concernés en développant un climat propice à leur sécurité psychologique ou encore libérer la parole sur ce sujet

Ils peuvent proposer **différents types d'accompagnements** selon les situations, notamment accompagner à la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH).



Dans la sphère privée

La première étape est de se sentir **en confiance** et **accueilli** par le professionnel de santé choisi. C'est le moment d'échanger avec lui sur les objectifs de soins, les modalités de la thérapie envisagée, le nombre de séances nécessaires mais aussi le coût du traitement.

1 Le médecin traitant



Il s'agit du médecin de premier recours, que l'on consulte en priorité pour tout problème de santé. Au-delà de son rôle de diagnostic, il coordonne le parcours de soins et oriente vers les spécialistes adaptés. Il occupe également un rôle d'écoute de vos difficultés et de soutien psychologique de première intention.



Il accompagne les situations complexes et assure le suivi continu du patient. Il rédige les arrêts de travail ou encore les formulaires médicaux pour la maison départementale de personnes handicapées (MDPH).

2 Le psychiatre



Il s'agit du médecin spécialiste des maladies mentales et des troubles psychiques. Le psychiatre a un rôle médical complet de diagnostic, de soin, de **prescription de traitement**, d'accompagnement sur la durée. Beaucoup de troubles sont chroniques ou sujets à rechutes. Le psychiatre suit le patient sur plusieurs mois ou années pour maintenir la stabilité et la qualité de vie.

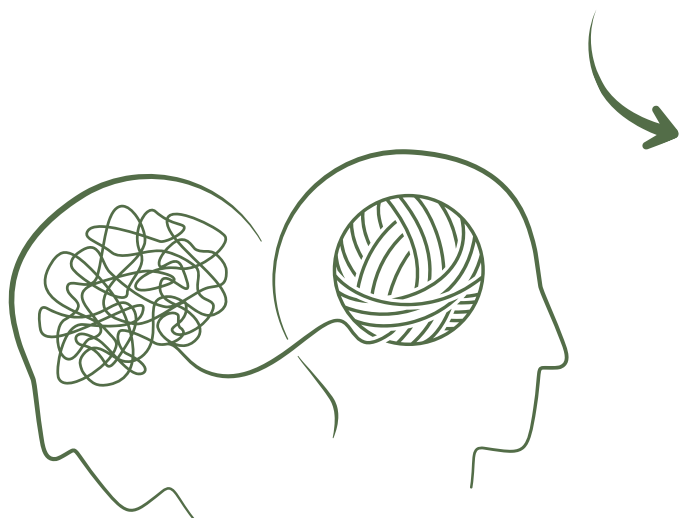


Les consultations avec un psychiatre sont remboursées en partie par l'Assurance Maladie en fonction du secteur d'exercice du médecin :

- conventionné secteur 1 - tarif fixé par l'Assurance Maladie;
- conventionné secteur 2 - honoraires libres avec dépassements modérés.

3 Le psychologue

Son rôle est **d'aider les personnes à aller mieux sur le plan psychologique**. Il **ne peut pas prescrire de médicament** (seul un médecin en a l'autorisation). Le psychologue aide à comprendre ses émotions, réduire la souffrance psychique, sortir des comportements répétitifs, surmonter les épreuves...



Le dispositif **Mon Soutien Psy** propose 12 séances d'accompagnement psychologique chez un **psychologue partenaire**. La séance coûte 50 euros et est remboursée à hauteur de 60% par l'Assurance Maladie, et votre protection sociale complémentaire (mutuelle) peut prendre en charge les 30% restant.

Hors de ce dispositif, les séances ne sont pas prises en charge par l'Assurance Maladie. Néanmoins, vous pouvez consulter dans un centre agréé comme un hôpital ou un CMP (Centre médico-psychologique), et vous renseignez auprès de votre protection sociale complémentaire.

4 Le centre régional du psychotraumatisme (CRP)

Les centres régionaux du psychotraumatisme sont des centres de consultation rattachés à des établissements hospitaliers. Ils proposent une prise en charge ou une orientation des personnes (mineures et majeures) souffrant d'un trouble de stress post-traumatique.



Pour connaître leur localisation :



[Cartographie des CRP](#)

Et pour les pratiques non conventionnelles ?

Quelle que soit la thérapie, il est indispensable pour le professionnel de posséder un **numéro RPPS** (identifiant attestant du sérieux de la formation de la personne). Il est fortement recommandé que le professionnel soit spécifiquement formé à la thérapie qu'il applique.

Renseignez vous sur sa formation et son parcours.

Ces pratiques ne sont pas prises en charge par l'Assurance Maladie mais peuvent être prises en charge par votre mutuelle.

ZOOM SUR...

L'arrêt de travail

L'**arrêt de travail** est une prescription médicale attestant que le salarié ne peut exécuter son contrat de travail pendant un délai déterminé. Il est temporaire.

Il trouve son origine dans trois causes principales :

- maladie ou accident non professionnels ;
- maladie professionnelle ;
- accident du travail.

Durant les 3 premiers mois :

Vous percevez votre rémunération complète (jours de carence au début de l'arrêt - 3 jours pour les salariés sauf compensation employeur).

Au-delà de 3 mois :

Votre prise en charge par l'Assurance Maladie diminue. Cependant, votre contrat de prévoyance ou une garantie des accidents de la vie peuvent intervenir en complément.



Depuis 2021, après 30 jours d'arrêt, vous avez la possibilité de **bénéficier d'un rendez-vous de liaison** avec votre employeur afin de préparer votre retour. Vous pouvez également solliciter une **visite de pré reprise** afin de prévoir des adaptations du poste et du temps de travail.



L'employeur informe le salarié qu'il peut solliciter l'organisation d'un rendez-vous de liaison. Il lui informe par tout moyen de **l'existence** et de **l'objet** de ce rendez-vous, ainsi que de son **caractère facultatif** (Article L. 1226-1-3 du Code du travail).

Pendant votre arrêt de travail, **votre employeur ne peut pas vous licencier pour un motif lié à votre état de santé**. Dans le cas contraire, le licenciement :

➤ **est discriminatoire**

➤ **peut être annulé**



**Et pour les
demandeurs d'emploi**



En cas de maladie, vous devez en informer votre **conseiller France Travail** et fournir votre arrêt de travail à votre caisse d'assurance maladie. Votre allocation retour à l'emploi (ARE) durant le temps de votre arrêt sera suspendue et reprendra à la fin de votre arrêt.

**Besoin d'aide
pour comprendre vos droits**

- ➔ **Permanences DREETS** - Direction générale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités;
- ➔ Le **CDTN** (code du travail) et le numéro unique **08 06 000 126**
- ➔ **Point-justice**
- ➔ **Conseil National des Barreaux** - site à destination du public contenant des informations sur le rôle de l'avocat, un annuaire des avocats de France, et une plateforme pour demander une consultation juridique.
- ➔ **Conseils départementaux de l'accès au droit** : ils coordonnent les permanences d'accès au droit au niveau départemental.

ZOOM SUR...

La reprise du travail après un arrêt dans le secteur privé

Lorsque vous vous sentez prêt à reprendre le travail, la visite de reprise est obligatoire pour les **salariés**, après :

- un arrêt de travail d'au moins 60 jours pour accident ou maladie d'origine non professionnelle ;
- un arrêt d'au moins 30 jours pour accident du travail ;
- après un arrêt pour maladie d'origine professionnelle, quelle que soit la durée de l'arrêt.

La visite doit être organisée par le médecin du travail à la demande de l'employeur et doit avoir lieu dans les **8 jours qui suivent votre retour effectif**.

Après votre arrêt maladie, si celui-ci n'est plus justifié, **un autre dispositif peut prendre le relais** : adaptation du poste, reprise à temps partiel, reconversion, invalidité.

Si vous ne pouvez pas reprendre votre poste de travail actuel :

Le médecin du travail vous déclare inapte et dans ce cas, en lien avec votre employeur, plusieurs possibilités existent :

- **adapter** votre poste à votre nouvel état de santé ;
- vous **reclasser** sur un poste adapté.

Si aucune des solutions n'est possible, votre employeur peut procéder à votre **licenciement pour inaptitude**. Dès lors, vous envisagez :

- d'exercer une autre profession, et réaliser une **bilan de compétence**, éligible au compte personnel de formation (CPF) ;
- **l'invalidité** (avant 62 ans) ou la **retraite pour inaptitude**.

Le temps partiel thérapeutique

Pour recevoir les indemnités journalières de l'Assurance Maladie pendant votre mi-temps thérapeutique :

- le temps partiel doit être prescrit par votre médecin traitant ;
- l'aménagement de vos horaires doit être négocié avec l'employeur.

Vous pouvez travailler aussi bien à 20% qu'à 80 % de votre temps de travail selon votre état de santé. Il n'existe pas de règle fixant la répartition des heures de travail dans la semaine.

Concernant la durée du temps partiel, il s'agit d'un **dispositif transitoire**. Votre état de santé sera évalué par votre médecin et le médecin-conseil de l'Assurance Maladie.

Le congé maladie dans la fonction publique


Si vous êtes en activité ou en détachement, vous pouvez être placé en congé de maladie (appelé auparavant congé de malade ordinaire - CMO) lorsque la maladie ou un accident survenu hors temps de travail vous met dans l'impossibilité d'exercer vos fonctions.

Vous devez adresser à votre administration employeur un avis d'arrêt de travail dans les **48 heures** qui suivent son établissement par un médecin, un chirurgien-dentiste ou une sage-femme. **Le délai d'envoi de 48 heures peut être dépassé en cas d'hospitalisation.**

La durée du congé de maladie peut être d'un an maximum pendant une période de 12 mois consécutifs.

Vous percevez 90 % de votre traitement indiciaire brut pendant 3 mois, puis la moitié de votre traitement indiciaire pendant 9 mois. Chaque arrêt de travail fait l'objet d'un jour de carence non rémunéré.

Vous pouvez demander à **bénéficier d'une formation ou d'un bilan de compétences** ou à **pratiquer une activité favorisant votre réadaptation** ou votre reconversion professionnelle.

 **Tableau - Rémunération du fonctionnaire d'État pendant un congé de maladie**

Éléments de rémunération	Conditions de versement pendant 3 mois	Conditions de versement pendant 9 mois
Indemnité de résidence (IR)	100 %	100 %
Supplément familial de traitement (SFT)	100 %	100 %
Nouvelle bonification indiciaire (NBI)	90 %	50 %
Primes et indemnités	90 %	50 %

Les **obligations du fonctionnaire** pendant un congé maladie :

- votre administration employeur peut vous soumettre à tout moment à une visite de contrôle par un médecin agréé;
- vous êtes obligatoirement soumis à un examen de contrôle, par un médecin agréé, au moins 1 fois après 6 mois consécutifs de congé de maladie.

En cas de refus de vous soumettre aux examens, votre rémunération n'est plus versée.

La reprise des fonctions



Apte à la reprise : votre poste peut éventuellement être adapté à votre état de santé. Si vous avez été placé en congé de maladie pendant 12 mois consécutifs, vous pouvez **reprendre votre travail** après avis favorable du conseil médical



Inapte à la reprise : vous pouvez bénéficier d'une période de préparation au reclassement ou être directement reclassé sur un emploi compatible avec votre état de santé.

Si votre état de santé ne vous permet pas de reprendre votre travail et si vous n'avez pas droit à un CLM, vous pouvez être placé en disponibilité d'office si le conseil médical juge que votre état de santé va évoluer favorablement.

Si vous êtes reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi, vous pouvez être mis à la retraite pour invalidité quel que soit votre âge et quel que soit votre nombre de trimestres d'assurance retraite.



Mise en congé de longue maladie (CLM)

Si vous êtes atteint d'une pathologie pouvant donner lieu à un congé de longue maladie (CLM), vous pouvez demander à être placé en CLM en cours ou à la fin de vos droits à congé de maladie.

ZOOM SUR...

La reconnaissance en affection de longue durée (ALD) pour le TSPT



En France, le dispositif des ALD permet **une prise en charge à 100%** par l'Assurance Maladie pour des maladies chroniques nécessitant un suivi prolongé et des soins coûteux. Pour les troubles psychiatriques sévères, il existe une catégorie spécifique.

Le trouble de stress post-traumatique (TSPT) peut être reconnu dans ce cadre **lorsqu'il présente** :

→ **une évolution prolongée**, dépassant généralement un an, et qu'il entraîne une altération significative du fonctionnement familial, social ou professionnel ;

→ **un caractère chronique** : les symptômes de reviviscence, d'évitement, d'hypervigilance ou d'anxiété sévère persistent malgré un traitement adapté et nécessitent un accompagnement spécialisé au long cours (psychiatre, psychothérapie structurée, parfois traitements médicamenteux).

Il existe deux types d'ALD : **l'ALD exonérante** si vous êtes atteint d'une maladie grave, évoluant pendant plus de 6 mois et nécessitant un traitement coûteux, les **frais de santé liés à votre maladie** sont **pris en charge au maximum remboursable** par la Sécurité sociale, et **l'ALD non exonérante** (remboursements aux taux habituels).

La loi du 30 décembre 2025 de financement de la Sécurité sociale pour 2026 prévoit la **prise en charge de prestations d'accompagnement préventif** à destination des assurés souffrant d'une pathologie à risque d'évolution vers une ALD.

Faire reconnaître le TSPT en ALD

La Haute Autorité de Santé (HAS), dans ses recommandations de 2007 sur l'ALD pour les troubles anxieux sévères et persistants, rappelle que les troubles anxieux chroniques, **dont le TSPT**, peuvent relever d'une ALD lorsqu'ils :

- s'inscrivent dans une durée prolongée ;
- résistent aux traitements de première intention ;
- génèrent un handicap durable.

La HAS indique que cette prise en charge renforcée est justifiée par la nécessité d'un **suivi pluridisciplinaire**, souvent long, combinant thérapies psychologiques spécialisées et, dans certains cas, un traitement pharmacologique.

D'autres sources institutionnelles, notamment **l'Assurance Maladie** et la **Classification internationale des maladies** reconnaissent également le caractère potentiellement chronique et invalidant du TSPT.



La reconnaissance en ALD n'est cependant pas automatique : elle repose sur une évaluation clinique individuelle réalisée par le médecin traitant, puis validée par le médecin-conseil.

Les victimes de violences sexuelles durant l'enfance et l'adolescence **peuvent prétendre à une prise en charge de leurs soins à 100%**.

La demande peut être émise par le médecin traitant et transmise à la CPAM (comme pour les maladies longue durée).



Pour + d'infos [Viols Femmes Informations](http://www.viols-femmes-informations.org)
0 800 05.95.95 - [CFCV contre le viol](http://www.viols-femmes-informations.org)

ZOOM SUR...

Le licenciement pour inaptitude

1

Avis inaptitude

prononcé par le médecin du travail

Pas de reclassement possible

Si mention expresse dans l'avis du médecin du travail que :

- tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé OU
- l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi

Recherche de reclassement mais aucun poste disponible correspondant à l'avis du médecin

L'employeur doit solliciter l'avis du CSE s'il existe

Recherche de reclassement

→ Avis du CSE s'il existe

→ Proposition des postes au salarié

Accord du salarié

Refus du salarié



Rappel

Si le salarié accepte un des postes proposés, la procédure s'arrête

2

Convocation à un entretien préalable

Envoi par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) ou remise en main propre contre décharge

5 jours ouvrables (du lundi au samedi) au moins après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre

3

Entretien préalable au licenciement

L'absence du salarié à l'entretien préalable n'empêche pas la poursuite de la procédure

2 jours ouvrables au moins après l'entretien préalable

4

Notification du licenciement

Envoi en LRAR de la lettre de licenciement



Le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement

Remise au salarié des documents de fin de contrat

Le salarié n'exécute pas de préavis, mais la durée du préavis est tout de même prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement. Le préavis débute à la première présentation de la lettre de licenciement.

Éléments dus au salarié à la rupture du contrat : versement de l'indemnité de licenciement, versement des sommes dues en fin de contrat, certificat de travail, attestation France Travail, reçu pour solde de tout compte

ZOOM SUR...

La rupture conventionnelle



Pensez à vous faire accompagner lors de cette démarche dans les **points justice** ou en contactant **l'inspection du travail** au **0 806 000 126**. Chaque région (DREETS) possède également des agents dédiés.

Si vous souhaitez vous réorienter ou changer d'emploi après un drame, vous pouvez convenir avec votre employeur d'une rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée.

La rupture conventionnelle est exclusive du licenciement ou de la démission; elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Il s'agit d'une convention signée par les parties au contrat soumise aux dispositions impératives fixées par le Code du travail.



La rupture conventionnelle n'est pas applicable aux ruptures de contrats de travail résultant :

- des accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC);
- des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE).

Lors de l'entretien, **vous pouvez vous faire accompagner d'une personne de votre choix appartenant au personnel de l'entreprise** (délégué du personnel par exemple) ou **par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par une autorité administrative** (liste consultable sur le site de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi - DIRECCTE et dans chaque mairie.

A compter de la date de signature de la convention par l'employeur et le salarié, l'un et l'autre dispose d'un délai de 15 jours calendaires (tous les jours de la semaine sont comptabilisés -voir précisions ci-dessous-) pour exercer ce droit de rétractation



Le **conseil de prud'hommes est seul compétent pour connaître des litiges** concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation. Le recours juridictionnel doit être formé, sous peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation de la convention.



Pour connaître le montant de l'indemnité légale, vous pouvez faire une simulation sur TéléRC et vérifier si vous remplissez les conditions l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) de France Travail.

La reconversion professionnelle



La reconversion professionnelle prend diverses formes : nouveau secteur d'activité, changement de statut professionnel, changement de métier et de statut. La reconversion professionnelle peut permettre de trouver un métier adapté à ses contraintes personnelles.

Que vous ayez un projet de reconversion précis ou non, il est essentiel de prendre rendez-vous avec un **conseiller en évolution professionnelle (CEP)**. C'est un service gratuit, personnalisé et confidentiel vous permettant de faire le point sur votre situation professionnelle et de vous accompagner dans votre souhait d'évolution ou de transition.

Il est **accessible à tous, quels que soient le statut, l'âge, le secteur d'activité et la qualification du bénéficiaire**.

A qui s'adresser ?

- France Travail pour les demandeurs d'emploi;
- Avenir actifs pour les salariés sous contrat de droit privé ou travailleur indépendant;
- L'APEC pour les cadres;
- La mission locale pour les jeunes âgés de -26 ans;
- Cap emploi pour les personnes en situation de handicap en activité ou en recherche d'emploi;

Simulateur reconversion
professionnelle

Cliquez [ici](#)

Qui peut bénéficier de la période de reconversion ?

Tout salarié du secteur privé (entreprise, association, établissement public industriel et commercial...) qui souhaite bénéficier d'une mobilité professionnelle interne ou externe à l'entreprise peut bénéficier d'une période de reconversion.

La période de reconversion a pour objet l'acquisition d'une qualification :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP);
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou interbranche.

La mise en place de la période de professionnalisation nécessite votre accord et celui de votre employeur (via document Cerfa).

Connaissez-vous CléA ?

Le **socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA)** peut prouver que vous maîtrisez des savoirs de base et renforcer ainsi votre présence sur le marché du travail. Il s'adresse principalement à des **salariés et demandeurs d'emploi sans diplôme**.

Comment financer sa reconversion professionnelle ?

Le **projet de transition professionnelle** (PTP) permet de se former tout en continuant de percevoir son salaire (100% si < 3418,57 euros). Il est destiné aux salariés en CDI et CDD, ainsi qu'aux intérimaires et intermittents du spectacle et dépend de critères d'ancienneté. Le PTP peut également prendre en charge le coût de la formation (max 18 000 euros) et les frais annexes comme la mobilité (frais de déplacement, d'hébergement et de repas).

Le **compte personnel de formation** (CPF) est accessible à tous les actifs et regroupe les droits à la formation que vous acquerez tout au long de votre vie professionnelle. Vous pouvez financer une formation qualifiante ou certifiante, un bilan de compétences, une validation des acquis de l'expérience.



Le saviez-vous ?

Le dispositif démissionnaire permet de toucher l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) après avoir quitté votre emploi. Il a été créé pour tous les salariés ayant le projet de se former pour changer de métier et/ou de créer une entreprise. Vous devez obligatoirement être en CDI (à temps complet ou partiel) et avoir travaillé chez un ou plusieurs employeurs depuis au moins 5 années en continu (soit 1 300 jours).

Pour cela, votre conseiller s'assure de la viabilité de votre projet et vous aide à monter un dossier pour bénéficier de ces aides.

1 Avant la démission, demandez un CEP auprès des opérateurs dédiés disponibles sur [ce site](#).

2 Préparer votre dossier pour obtenir l'attestation du caractère réel de votre projet professionnel:

Envoyer votre dossier à la commission de validation en cliquant [ici](#).

3 Inscrivez vous comme demandeur d'emploi sur France Travail dans les 6 mois qui suivent la validation par la commission de votre projet de reconversion.

En cas de décision de prise en charge, vous bénéficiez de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

PARTIE

03

COMPRENDRE VOS

DROITS



QU'EST-CE QU'UNE PERSONNE VICTIME ?

Les **victimes** sont définies par le droit international et le droit européen comme "des **personnes qui, individuellement ou collectivement, ont subi un préjudice**, notamment une atteinte à leur intégrité physique ou mentale, une souffrance morale, une perte matérielle ou une atteinte grave à leurs droits fondamentaux, en raison d'actes ou d'omissions qui enfreignent les lois pénales en vigueur dans un État [...]"

(voir la résolution du 29 novembre 1985 de l'Assemblée générale des Nations Unies).

La reconnaissance du statut de **victime engendre des droits spécifiques tant dans l'accompagnement que dans l'indemnisation**. La Commission d'Indemnisation des Victimes d'Infractions (CIVI) et le Fonds de Garantie des victimes de terrorisme et autres infractions (FGTI) interviennent pour indemniser les préjudices subis, sous certaines conditions.

L'accompagnement associatif



Les associations d'aide aux victimes agréées par le ministère de la Justice, comme celles du réseau France victimes, ont pour mission d'offrir aux victimes d'infractions un **accompagnement global et pluridisciplinaire** (juridique, social et psychologique). France victimes peut également vous **réorienter vers une association spécialisée**.

Renseignez-vous sur justice.fr/je-suis-victime ou en appelant le **116 006**

L'accompagnement par l'avocat

Un avocat peut vous assister ou vous représenter dans le cadre de votre parcours, en tant que victime, à toutes les étapes de la procédure, notamment pour votre indemnisation en tant que victime et pour les questions relatives à l'emploi.





L'aide juridictionnelle

Toute personne qui remplit les critères de ressources et de patrimoine peut bénéficier de l'aide juridictionnelle et, par conséquent, de l'assistance d'un professionnel (avocat, commissaire de justice...).

L'aide juridictionnelle peut être **totale** (vous n'avez rien à régler) ou **partielle** (vous aurez une quote-part d'honoraires à régler au professionnel).

Par exemple, pour un litige avec votre employeur, il conviendra de remplir les critères de ressources pour pouvoir bénéficier de l'assistance d'un avocat au titre de l'aide juridictionnelle.

Vous pouvez évaluer votre éligibilité à l'aide juridictionnelle grâce au [simulateur](#).

Vous pouvez déposer votre **demande d'aide juridictionnelle, en ligne**, sur le site aidejuridictionnelle.justice.fr

Si vous avez besoin d'informations complémentaires, vous pouvez vous orienter vers :

- l'**Ordre des avocats** le plus proche de votre domicile ;
- le **tribunal judiciaire** dont relève votre domicile, en vous orientant vers le SAUJ (service d'accueil unique du justiciable).

Pour les **victimes d'actes de terrorisme**, l'aide juridictionnelle est de droit, c'est-à-dire indépendamment des ressources, pour la procédure concernant les infractions de terrorisme, et l'indemnisation qui s'en suit.

Pour aller plus loin, vous pouvez consulter le [guide de la relation avocats / victimes dans le cadre du parcours d'indemnisation](#), édité par le Conseil National des Barreaux.

Le saviez-vous ?

Il existe plusieurs types d'assurances qui peuvent prendre en charge les frais d'avocat. Selon le type de couverture souscrit et le contrat, les modalités de prise en charge peuvent varier.

Par exemple, **l'assurance protection juridique** est généralement incluse dans les contrats d'assurance habitation, automobile ou dans des formules spécifiques. Elle offre une couverture dans les litiges juridiques, que ce soit pour une défense en cas de procédure judiciaire ou pour une action en justice dans le cadre d'une réclamation.

Certaines complémentaires santé incluent une **assistance juridique**. Cette assistance est souvent limitée à des conseils et à un accompagnement juridique, mais dans certains cas, elle peut prendre en charge les honoraires d'un avocat, particulièrement sur des questions liées à la santé ou aux accidents du travail.



Contactez directement votre assureur pour connaître les modalités de votre contrat

Certaines assurances proposent également des prestations de service visant à vous aider face à diverses difficultés financières, physiques ou psychologiques à travers notamment des aides à domicile, un soutien psychologique, un service de garde.

Vous êtes victime de violences conjugales ?

Le site arretonslesviolences.gouv.fr vous permet d'en parler à une personne en qui vous avez confiance, à un professionnel de santé, à une assistance sociale ou une association spécialisée dans la lutte contre les violences faites aux femmes qui pourra vous écouter et vous conseiller.

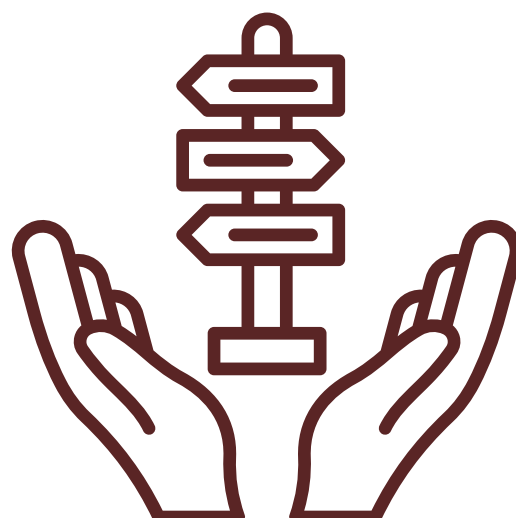
Le **3919** est un numéro d'écoute, d'information et d'orientation anonyme et gratuit

La **plateforme "Signaler en ligne"** vous permet d'échanger avec les forces de police ou de gendarmerie formées aux violences sexistes et sexuelles qui peuvent déclencher des interventions. Le tchat est accessible 24h/24 et 7/7j.

Vous disposez également du **pack nouveau départ** au sein de certains départements, et de **l'aide universelle d'urgence** qui permet aux victimes de violences au sein du couple de faire face aux dépenses urgentes liées à une mise à l'abri ou à une séparation, en attendant la mise en place de solutions durables.



Pour aller plus loin, vous pouvez consulter le guide de la relation avocats / victimes dans le cadre du parcours d'indemnisation, édité par le [Conseil National des Barreaux](#).



Le retour à l'emploi des victimes d'un acte de terrorisme : le rôle de l'ONaCVG

Sont concernées, les victimes d'un acte de terrorisme, inscrites sur la liste partagée du Fonds de Garanties des Victimes (FGTI) et titulaires d'une pension militaire d'invalidité (PMI).

L'ONaCVG apporte une **aide financière à la reconversion ou à la formation professionnelle** à ses ressortissants pour leur permettre de se réinsérer et/ou accéder à l'emploi.

Dès que la victime d'un acte de terrorisme a défini son projet professionnel, elle fournit un dossier présentant son projet et un devis. La faisabilité et la cohérence du projet sont étudiées par une commission qui se réunit tous les mois, au siège de l'ONaCVG.

Les participations interviennent en complémentarité du droit commun et sont subsidiaires aux prises en charge que le ressortissant pourraient obtenir (France travail, MDPH, compte CP...).

➔ Dispositif AFPA

Si le VAT n'a pas encore défini son projet professionnel ou qu'il souhaite changer de métier, Il peut être orienté vers le **marché AFPA**. Ce marché propose différents modules qui ont pour but la **réalisation de prestations d'orientation professionnelle et d'accompagnement de la recherche d'emploi**.

L'accompagnement peut prendre la forme :

- d'une aide à l'élaboration d'un projet professionnel;
- de création d'entreprise, l'acquisition d'outils ou de techniques de communication, un soutien vers le recherche d'emploi.

➔ Dispositif des emplois réservés

Il permet à des ressortissants, identifiés comme public prioritaire, **d'accéder sans concours à la fonction publique dans ses trois versants** (Etat – Territoriale – Hospitalière) et dans toutes les catégories (A, B, C en fonction du niveau d'étude et du diplôme détenu).

Avec le service de proximité de l'ONaCVG, le VAT remplit un passeport professionnel. Ce dernier est intégré via une **application dédiée à une liste d'aptitude consultable** par les employeurs. Le recrutement est effectif après un entretien et l'accord de l'employeur.

Ce passeport professionnel a une validité de 5 ans et ne pourra pas être renouvelé.

RDV dans le service départemental le plus proche de votre domicile

Droit commun et emploi

Selon la nature de l'événement, les victimes peuvent bénéficier d'un **maintien de salaire, d'indemnités journalières, d'arrêts maladie, ou encore de mesures d'accompagnement spécifiques** pour sécuriser leur retour à l'emploi.



Les obligations générales de sécurité

L'employeur doit veiller à protéger la sécurité ainsi que la santé physique et mentale des travailleurs (art. L4121-1 à L4121-5 du code du travail).

L'employeur doit également évaluer les risques professionnels sur chaque poste de travail qui sont consignés dans un document appelé le document unique d'évaluation des risques (DUERP). (articles R4121-1 à R4121-4 du code du travail)

En cas de non-respect de ces obligations, l'employeur encourt des sanctions civiles et pénales (articles 131-11 et 131-15 du code pénal ; article R4741-2 du code du travail).

La discrimination est strictement interdite dans le monde du travail.



Une discrimination est un traitement défavorable injustifié à l'égard d'une personne, en raison d'un critère tel que son origine ethnique, son genre, son âge, son état de santé, son apparence physique, etc.

Tous les salariés, stagiaires ou candidats à un emploi sont protégés contre les discriminations (article L1132-1 du code du travail).

L'employeur a l'obligation d'informer les salariés de leurs droits et d'ouvrir une enquête interne si un salarié dit être victime ou témoin de faits discriminatoires.

Pour prévenir les risques psychosociaux dans le monde du travail, **plusieurs accords nationaux interprofessionnels (ANI)** ont été conclus entre organisations syndicales et patronales, en matière de :

- **stress** au travail (ANI du 2 juillet 2008) ;
- **harcèlement** et **violence** au travail (ANI du 26 mars 2010) ;
- **qualité de vie** au travail et **l'égalité professionnelle** (ANI du 19 juin 2013).

ZOOM SUR...

les accidents du travail



Il s'agit un évènement accidentel (soudain et imprévu) survenu par **le fait ou à l'occasion du travail** et qui a entraîné **des lésions physiques et/ou psychologiques** pour le travailleur.

L'accident a lieu **sur le temps de travail**, y compris durant une **pause ou une mission à l'extérieur des locaux de l'entreprise**, ou bien lors d'une **formation** professionnelle (article L411-1 du code du travail).

Il ouvre droit à une **protection renforcée** (indemnisation spécifique, prise en charge à 100 %, protection contre le licenciement, possibilité de reconnaître la faute inexcusable de l'employeur).

Les étapes des déclarations



Dès la **survenance d'un accident lié au travail**, le salarié doit informer (ou faire informer) son employeur de l'accident. Cela doit être fait **au plus tard dans les 24 heures après l'accident**.

L'**employeur** aura ensuite **48 heures pour déclarer l'accident (DAT) à la Sécurité sociale** et fournir une attestation de salaire qui sera nécessaire pour calculer les indemnités journalières auxquelles a droit le salarié. **Si l'employeur n'a pas accompli cette démarche, le salarié peut déclarer l'accident lui-même dans un délai de 2 ans.**

Après la notification, **l'employeur doit également remettre une feuille d'accident au salarié**, que ce dernier devra présenter systématiquement aux professionnels de santé qu'il consulte pour **bénéficier du tiers payant et n'avancer aucun frais.**

Après réception de la déclaration d'accident du travail et du certificat médical, la **Sécurité sociale dispose d'un délai de 30 jours pour reconnaître ou non le caractère professionnel de l'accident.**

Le rôle de la médecine du travail et de la médecine généraliste

Le salarié doit faire constater son état de santé par le **médecin de son choix**. Il établira alors un **certificat médical décrivant les lésions, les symptômes et les séquelles liés à l'accident**. Le médecin adresse directement ce certificat à la Sécurité sociale et remet un second exemplaire au salarié. **Si nécessaire, il délivre aussi un certificat d'arrêt de travail.**

En cas de décision de refus de reconnaissance par l'Assurance Maladie, le salarié dispose d'une possibilité de recours.



ZOOM SUR...

les accidents de trajet



Si l'événement se produit durant le **trajet domicile-travail**, il peut être reconnu comme un accident de trajet. Il doit avoir lieu :

- entre votre lieu de travail et votre résidence principale ou tout autre lieu de résidence où vous vous rendez de façon habituelle pour des raisons familiales ;
- entre votre lieu de travail et le restaurant, la cantine ou tout autre lieu où vous prenez habituellement vos repas lorsque vous travaillez.

Le trajet ne doit pas avoir été interrompu pour des raisons personnelles et l'accident doit survenir dans un **délai raisonnable par rapport aux horaires de travail**.

Il s'agit d'un **itinéraire protégé** qui permet de bénéficier de la **présomption d'imputabilité**.

La procédure pour accident de trajet est distincte de l'arrêt de travail pour accident du travail.

➔ Conséquences de l'accident de trajet :

- en cas **d'incapacité temporaire**, l'arrêt de travail ouvre droit aux indemnités journalières de la Sécurité sociale, sous conditions, mais ne donne pas lieu à une indemnisation spécifique ;
- en cas **d'incapacité permanente**, aucune indemnisation spécifique n'est prévue.

➔ Conséquences sur le licenciement :

L'accident de trajet n'entraîne **pas de protection particulière**. En cas de rupture de contrat, il n'ouvre pas droit au doublement de l'indemnité de licenciement.

Si l'accident de trajet a lieu entre le lieu de travail et un **lieu de formation**, il s'agit d'un **accident de travail**, et non de trajet.

La reconnaissance du TSPT comme poste de préjudice reste un défi.



Consulter rapidement un médecin et obtenir un certificat médical initial qui établit le lien entre l'accident et mon état psychologique.



Ce document est essentiel pour garantir une indemnisation ultérieure, car les assureurs ont tendance à sous-évaluer ou à contester ce type de préjudice, souvent jugé "invisible".



Si un arrêt de travail est décidé par le médecin, cela doit être selon la procédure d'arrêt pour accident du travail.

Les spécificités : accidents de travail et maladies professionnelles dans la fonction publique

Si vous êtes fonctionnaire, victime d'un accident du travail ou de trajet ou d'une maladie professionnelle et êtes dans l'incapacité d'exercer vos fonctions, vous pouvez être placé en **congé pour invalidité temporaire imputable au service (Citis)**.

Pour obtenir un Citis, vous devez adresser par tout moyen à votre administration employeur une déclaration d'accident de service ou d'accident de trajet.

La déclaration comporte les documents suivants :

- formulaire de déclaration d'accident précisant les circonstances de l'accident de travail ou de trajet (lieu, temps et activité) et les lésions causées par cet accident ;
- certificat médical établi par un médecin indiquant la nature et la localisation des lésions résultant de l'accident et la durée probable de l'incapacité de travail qui en découle.

Vous devez transmettre le **formulaire de déclaration d'accident dans les 15 jours** suivant la date de l'accident. Quand les lésions sont médicalement constatées dans les 2 ans suivant l'accident, le certificat médical doit être transmis dans les 15 jours suivant la date de cette constatation.

Le Citis n'a pas de durée maximale.

Il est prolongé jusqu'à ce que vous soyez en état de reprendre votre service ou jusqu'à votre mise à la retraite pour invalidité.

- ➔ Si vous êtes apte à reprendre vos fonctions, vous êtes réintégré dans votre emploi ou réaffecté dans un emploi correspondant à votre grade.
- ➔ Si vous êtes fonctionnaire d'État, votre emploi peut avoir été déclaré vacant si vous avez été en Citis plus de 12 mois consécutifs et vous pouvez avoir été remplacé par un autre agent.
- ➔ Si vous êtes fonctionnaire d'État ou hospitalier, en l'absence de poste vacant correspondant à votre grade, vous êtes réintégré en surnombre. Ce surnombre est résorbé à la 1^{re} vacance d'emploi de votre grade.

Si vous conservez des séquelles de votre accident, vous pouvez prétendre à l'allocation temporaire d'invalidité (Ati), cumulable avec votre traitement indiciaire, si vous êtes atteint d'une incapacité permanente d'au moins 10 %.



Droits spécifiques : psychotraumatisme et reconnaissance

Le psychotraumatisme, reconnu comme handicap, ouvre l'accès à des **aides de l'AGEFIPH** (secteur privé) ou du **FIPHFP** (fonction publique). Cela permet de financer :

- des aménagements de poste ;
- des formations adaptées ;
- des accompagnements psychologiques renforcés.

ZOOM SUR...

la reconnaissance comme travailleur handicapé



Le TSPT et ses comorbidités peuvent entraîner des limitations importantes et durables dans la vie quotidienne et professionnelle.

Dans ce cas, il est possible de demander une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) auprès de la **Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH)** par le biais de la **Maison départementale des personnes handicapées (MDPH)**. Ce statut peut offrir plusieurs avantages :

- **des aménagements de poste ou de temps de travail ;**
- **une meilleure protection contre les discriminations liées au handicap ;**
- **un accès facilité à des dispositifs de formation et de réinsertion professionnelle.**

Comment faire la demande ?

La demande de RQTH nécessite de **remplir un dossier auprès de la MDPH de votre département**, accompagné de justificatifs médicaux attestant des limitations liées au TSPT et ses comorbidités. Ce statut peut également faciliter la reconnaissance d'autres droits, comme l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

Pour en savoir plus et télécharger le dossier : [Formulaire demande MDPH](#) | [Mon Parcours Handicap](#)

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH)

Le statut BOETH regroupe différentes situations administratives et **facilite l'accès à l'emploi** des personnes en situation de handicap.

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés impose aux **employeurs publics comptant au moins 20 agents** à temps plein ou équivalent **d'employer au moins 6 % de personnes en situation de handicap** dans l'effectif global d'agents.

Mesures ouvertes aux bénéficiaires : accès facilité à l'emploi, aménagement du poste de travail, accompagnement personnalisé, protection renforcée contre toute forme de discrimination liée au handicap.

Les modalités d'accès à la RQTH pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (sauf exceptions)



La loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023 prévoit une **extension des droits RQTH à tous les BOE, sauf exceptions**.

Dans le **champ de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle** cela se traduit par :

- un accompagnement par une mission locale jusqu'à 29 ans si contrat engagement jeune (CEJ), sinon jusqu'à 26 ans;
- des aides et aménagements dans le cadre des contrats d'apprentissage aménagés, des contrats de professionnalisation, et des formations professionnelles;
- rémunération spécifique dans le cadre d'un stage en formation professionnelle pour les demandeurs d'emploi;
- allongement de la durée de l'aide à l'insertion professionnelle;
- recrutement en entreprise adaptée ou par une structure de l'insertion par l'activité économique;
- accès à l'emploi accompagné;
- suivi individuel adapté de leur état de santé par la médecine de travail;
- aménagement de poste et de l'environnement de travail;
- accès à reclassement ou à une formation dans les établissements et services de réadaptation professionnelle.

Bénéficient de l'obligation d'emploi (Article L.5212-13 du code du Travail):

- les **travailleurs reconnus handicapés** par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnées à l'article L.146-9 du code de l'action sociale et des familles;
- les **victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10%** et **titulaires d'une rente** attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire;
- les **titulaires d'une pension d'invalidité** attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail;
- les **bénéficiaires mentionnés à l'article L.241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.**



Equivalence des droits RQTH pour les jeunes

La loi prévoit une équivalence pour les personnes âgées de 15 à 20 ans dès lors qu'ils bénéficient de l'attribution de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH), de la prestation de compensation du handicap (PCH), et du bénéfice d'un projet personnalisé de scolarisation (PPS).

Le Projet Personnalisé de Scolarisation



Il permet de garantir à tout enfant ou adolescent en situation de handicap, un parcours de scolarité adapté à ses besoins. Il s'adresse aux élèves reconnus en situation de handicap par la MDPH.

Pour en savoir plus



La maison départementale des personnes handicapées (MDPH) de votre domicile pour la RQTH, la carte d'invalidité ou l'allocation adulte handicapé : [Déposer une demande](#)



La caisse de Sécurité sociale pour connaître votre taux d'incapacité permanente, vos rentes à la suite d'un accident du travail ou une maladie professionnelle, ou votre pension d'invalidité : [Contacter la sécurité sociale](#)



Le ministère des Armées et des anciens combattants pour les pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre : [En savoir plus](#)



Le service départemental d'incendie et de secours pour l'allocation ou la rente d'invalidité attribuée aux sapeurs-pompiers volontaires : [En savoir plus](#)

ZOOM SUR...

l'allocation adultes handicapés AAH

Si le TSPT entraîne une incapacité importante empêchant ou limitant fortement la capacité à travailler, il est possible de percevoir l'AAH.

Cette allocation, attribuée par la MDPH, est conditionnée par un **taux d'incapacité permanente** d'au moins 50 % :

- ➔ si le taux est compris entre 50 % et 79 %, des restrictions substantielles et durables d'accès à l'emploi doivent être prouvées ;
- ➔ si le taux dépasse 80 %, l'incapacité est automatiquement reconnue.

Le montant de l'AAH vise à garantir un revenu minimum lorsque les revenus professionnels sont insuffisants ou inexistantes.



Pour en savoir plus : [Allocation aux adultes handicapés \(AAH\) et complément](https://solidarites.gouv.fr) | solidarites.gouv.fr | Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles

ZOOM SUR...

LA RLH

L'employeur d'un salarié en situation de handicap peut demander la Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH) lorsque :

- la personne est reconnue en situation de handicap notamment la RQTH;
- des aménagements du poste ou de l'organisation du travail ont déjà été mis en place, et que malgré ces aménagements, le handicap continue de générer : des surcoûts (organisation, encadrement, aide humaine, temps supplémentaire), ou une réduction durable de la capacité de travail.

Par exemple, une personne atteinte d'un trouble psychique sévère stabilisé (TSPT, troubles anxieux chroniques, troubles cognitifs) peut travailler mais avec un rythme fortement aménagé, une désorganisation périodique nécessitant un appui constant ou une moindre disponibilité ou productivité durable.

L'aide à la RLH permet de compenser financièrement les conséquences de votre handicap sur votre activité professionnelle. Vous êtes concerné par cette aide **si vous êtes travailleur exerçant une activité salariée ou non salariée.**

L'aide s'adresse également aux **employeurs du secteur privé ou du secteur public industriel et commercial.**

ZOOM SUR...

la majoration pour la vie autonome

La MVA est une aide financière de **104,77 par mois** donnée en plus de l'AHH. Vous n'avez pas à faire de demande, le versement est automatique.

Pour bénéficier de la majoration pour la vie autonome, vous devez remplir l'ensemble des conditions suivantes :

- percevoir l'AAH à taux plein ou en complément d'une retraite, d'une pension d'invalidité ou d'une rente accident du travail, ou percevoir l'allocation supplémentaire d'invalidité (Asi) dans les mêmes conditions;
- un taux d'incapacité de plus de 80 %;
- ne pas avoir de salaire;
- avoir un logement indépendant;
- avoir une aide au logement.



Depuis 2019, **la MVA a remplacé le complément de ressources (CPR)**. Les bénéficiaires qui disposaient du CPR peuvent toutefois continuer de le percevoir pendant une durée maximale de dix ans tant qu'ils continuent de remplir les conditions d'éligibilité.

La MVA continue d'être versée en cas d'hospitalisation jusqu'au 60e jour.



Le saviez-vous ?

Il existe aussi la **prestation de compensation du handicap** qui permet de couvrir certains frais liés à l'aide humaine, les aides techniques, l'aménagement du logement ou véhicule, les dépenses spécifiques.

Il existe :

- la PCH parentalité pour les parents en situation de handicap d'un enfant de moins de 7 ans;
- la PCH surdicécité pour les personnes sourdaveugles (ayant à la fois des problèmes de vue et d'audition);
- la PCH pour les personnes ayant des troubles psychiques, mentaux, cognitifs ou du neurodéveloppement (TND).



Le dispositif PAS

La **prestation d'appui spécifique (PAS)** est un dispositif d'accompagnement destiné aux personnes en situation de handicap pour les aider à surmonter les obstacles liés à leur handicap dans le milieu professionnel.

Il est possible d'en bénéficier si vous êtes :

- salarié en poste rencontrant des difficultés liées au handicap ;
- demandeurs d'emploi cherchant à intégrer un poste adapté à leurs besoins ;
- agents de la fonction publique.

La prestation est financée par l'AGEPIPH et le FIPHFP et est prescrite par le service public de l'emploi spécialisé Cap emploi.

Le LUA

L'ensemble des demandeurs d'emploi en situation de handicap sont accompagnés pour toutes leurs démarches de retour à l'emploi, au sein du **lieu unique d'accompagnement (LUA)**, par un conseiller référent France Travail ou Cap emploi qui prend en compte la situation et les besoins de la personne.

CAP Emploi

Les CAP emploi ont pour rôle de **conseiller et d'accompagner les personnes qui ont un handicap reconnu ou en cours de reconnaissance vers et dans l'emploi.**

Ils informent, conseillent et accompagnent dans :

- la recherche d'emploi ;
- les aménagements de postes de travail ;
- l'intégration professionnelle ;
- le maintien dans l'emploi ;
- la recherche d'une formation et de financement ;
- le projet de transition ou d'évolution professionnelle.



Ils interviennent également auprès des employeurs du secteur privé et du secteur public .

Travailler en EA ou EATT

Les entreprises adaptées (EA) ou entreprises adaptées de travail temporaire (EATT), sont des **entreprises du milieu ordinaire de travail** qui ont la particularité d'employer un certain nombre de travailleurs en situation de handicap en leur proposant des conditions de travail adaptées à leurs capacités.

A la différence des établissements et services d'accompagnement par le travail (Esat), ce ne sont pas des structures médico-sociales.

Elles emploient des personnes qui ont obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), actuellement sans emploi ou menacées de perdre leur emploi du fait de leur handicap.

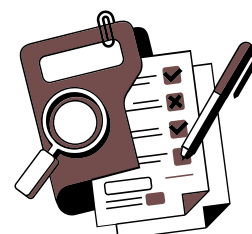
Le travailleur handicapé peut déposer directement sa candidature auprès des entreprises.



Le travailleur handicapé reçoit un accompagnement spécifique consistant en un parcours individualisé.

Cet accompagnement comporte notamment :

- un diagnostic de ses besoins d'accompagnement;
- une découverte d'environnements de travail;
- des actions de formation professionnelle, et si nécessaire validation des acquis de l'expérience;
- une aide à la définition du projet professionnel.



Travailler en Ésat



Les Établissements et Services d'Aide par le Travail devenus Établissements et Services d'Accompagnement par le Travail (Ésat). Il existe environ 1 500 Ésat qui emploient près de 120 000 travailleurs handicapés.

Les Ésat ont pour objectif de **faciliter l'insertion sociale et professionnelle des adultes handicapés**, quel que soit leur handicap.

Si vous êtes orienté vers un Ésat par la maison départementale des personnes handicapées (MDPH), vous exercerez une activité professionnelle adaptée à vos capacités tout en bénéficiant d'un soutien médico-social et éducatif.

Vous devez signer, avec l'Ésat, un contrat d'accompagnement par le travail.

L'Esat peut aussi être une étape pour vous former et **vous préparer à accéder à un emploi ordinaire** à travers :

- la reconnaissance des acquis de l'expérience (RAE) - certification reconnue par l'Education nationale ou le ministère de l'Agriculture;
- la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Certains Esat sont spécialisés dans la mise à disposition. Ce sont les Esat de transition ou Esat hors les murs.

Le DUODAY

Vous avez la possibilité de faire des **stages de découverte** dans des entreprises ou de réaliser des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP).

Par exemple, le **Duoday** permet aux personnes en situation de handicap de passer une journée en entreprise, en collectivité, ou au sein d'une association avec un professionnel volontaire.

LE SAVIEZ-VOUS ?

L'accompagnement des victimes d'un accident ou d'une infraction ayant occasionné un traumatisme crânien ou une cérébrolésion

La lésion cérébrale acquise ou cérébrolésion, est la première cause de handicap chez l'adulte. Les séquelles peuvent entraîner des déficiences importantes sur le plan physique et cognitif.

Les unités d'évaluation de réentrainement et d'orientation sociale et professionnelle (**UEROS**) accueillent et accompagnent les personnes dont le handicap résulte d'un traumatisme crânien ou d'une lésion cérébrale acquise.

L'équipe pluridisciplinaire de l'UEROS vous propose de :

- faire le point sur vos potentiels, vos difficultés et votre situation personnelle;
- remobiliser vos aptitudes en individuel et en groupe;
- vous accompagner pour construire et porter un projet social et/ou professionnel.

La durée maximale de l'accompagnement est de 24 mois.

Les Associations départementales de Familles de Traumatisés crâniens et de Cérébrolésés (AFTC) fédérées au sein de France Cérébrolésion peuvent apporter écoute et soutien aux victimes. Elles travaillent en lien avec tous les professionnels du territoire.

Certaines développent des partenariats pour l'émergence de solutions adaptées (soins, logement, services d'accompagnement, aides au quotidien)

Pour intégrer un UEROS, il faut obligatoirement faire une demande d'orientation auprès de la MDPH.

Le dispositif peut être sollicité par un **médecin traitant** ou **spécialiste**, un **service d'insertion**, la **MDPH**, un **service social**, un **proche**, une **association**, un **SAVS**, **Pôle Emploi/Cap Emploi**.

Comète de France



Cette association accompagne des patients, dès la phase d'hospitalisation, dans la construction d'un projet professionnel compatible avec leur état de santé.

Elle travaille à la fois avec les équipes médicales et paramédicales des établissements de soins, et avec l'ensemble des partenaires extérieurs (assurance maladie, service de santé au travail, MDPH, service public de l'emploi, entreprises, universités, etc.).

En s'occupant des personnes de leur entourage, vulnérables, fragilisées par l'âge, la maladie ou le handicap, **les proches aidants accomplissent au quotidien une mission essentielle.**

Différentes formes d'aides régulières



Soutien moral
6.4 millions
de personnes



Aide vie quotidienne
5.5 millions
de personnes



Aide financière
1.3 millions
de personnes

A défaut de bénéficier d'un véritable statut, le proche aidant a tout intérêt à **faire connaître son rôle** à son employeur ou son administration. Lorsque l'aidé fait une demande de prestation, il a la possibilité de désigner un aidant, que ce soit dans le but de lui faire bénéficier du **dédommagement** de proche aidant, le **déclarer comme salarié-aidant** ou faire valoir son **droit au répit**.



Le droit au répit, qu'est ce que c'est ?

Il permet au proche aidant de se **libérer du temps pour ses activités et éviter l'épuisement**. Il existe différentes solutions d'aides au répit pour que les proches aidants puissent se reposer : accueil de jour ou de nuit de la personne aidée, un hébergement temporaire, un relais à domicile.

Les **plateformes d'accompagnement et de répit** apportent un soutien aux proches aidants. Elles proposent des sessions de **formation et des groupes d'échanges**.

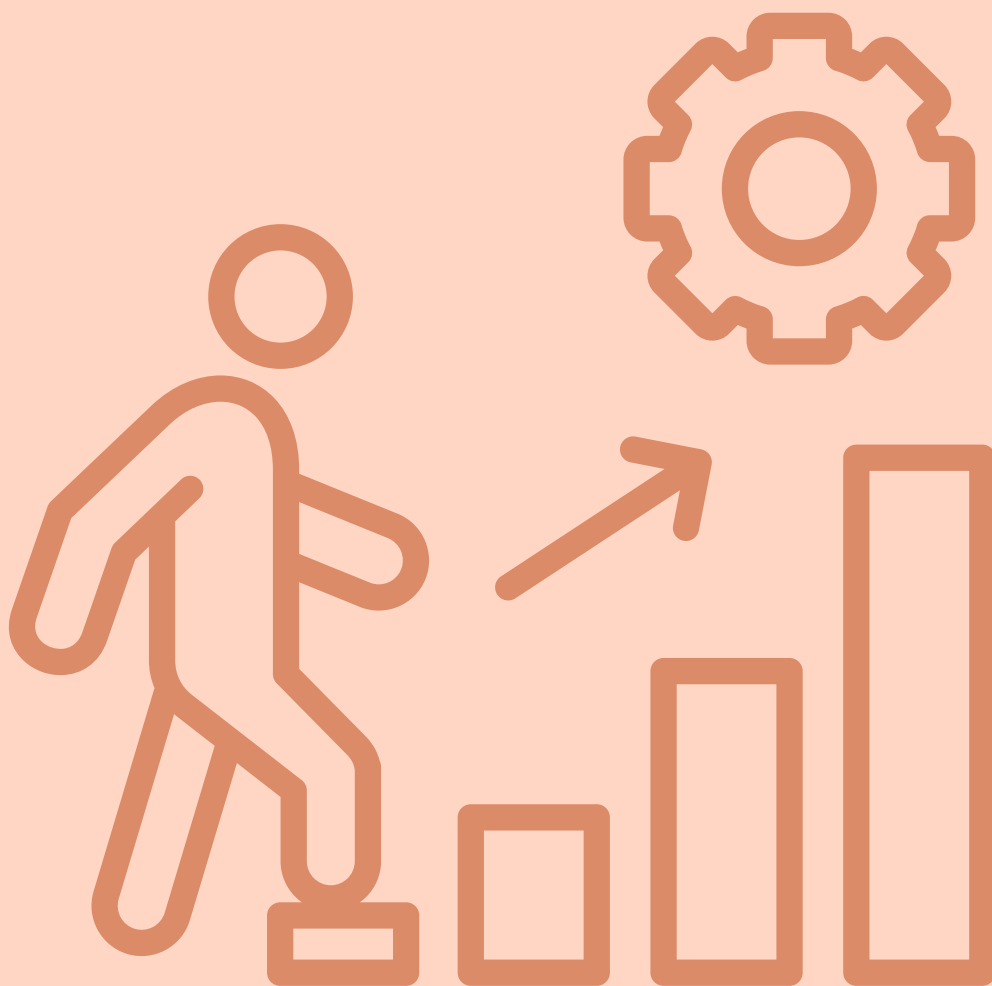
Le **congé de proche aidant** permet à l'aidant de s'occuper d'une personne handicapée ou âgée ou en perte d'autonomie. Ce congé est accessible sous conditions (lien familial ou étroit avec la personne aidée, résidence en France de la personne aidée) et pour une durée limitée. Il existe également le congé de présence parentale et le congé de solidarité familiale.

Les **agents publics** peuvent solliciter un temps partiel de droit, une disponibilité de droit et solliciter des autorisations d'absence (maladie grave, enfant handicapé, formation visant à mieux accompagner).

L'allocation journalière du proche aidant s'adresse aux personnes qui arrêtent de travailler ponctuellement ou réduisent leur activité pour s'occuper d'un ou plusieurs proches en situation de handicap ou de perte d'autonomie. **Cette aide n'est pas cumulable avec la prestation de compensation ou l'allocation personnalisée d'autonomie.**

PARTIE 04

LES DISPOSITIFS EXISTANTS SELON LA SITUATION PROFESSIONNELLE



Salarié du secteur privé

Si un salarié a connu une période d'arrêt de travail, il dispose de **certains droits spécifiques pour son retour à l'emploi** : il peut bénéficier d'une reprise à temps partiel ou d'un aménagement de son activité (en termes de rythme, de durée ou de charge de travail) avec le soutien de la médecine du travail.

Si le salarié a été **reconnu travailleur handicapé** et inapte à exercer son emploi, il peut lui être proposé une **convention de rééducation professionnelle** (lui permettant d'exercer une autre fonction dans l'entreprise) ou l'accès à une formation qualifiante. Ces mesures doivent toutefois être prescrites par le **médecin traitant** puis validées par le **médecin-conseil de l'Assurance maladie**.

Pour en savoir plus : [Vie professionnelle, retraite | ameli.fr](#) | [Assuré](#)



Si le salarié est reconnu bénéficiaire de l'obligation d'emploi, il peut bénéficier de l'appui de **Cap Emploi** et des **aides de l'Agefiph**

Toutes les aides existantes sont regroupées sur le site de l'Agefiph [Agefiph | Association aide à l'emploi personnes en situation de handicap](#)

Certaines entreprises disposent souvent de services internes dédiés à la prise en charge des collaborateurs en difficulté. N'hésitez pas à **prendre l'attache de vos services RH**.

Pour un **projet de reconversion** ou de formation complémentaire, il est possible sous conditions de mobiliser votre Compte Personnel de Formation (CPF). [Accueil](#) | [Mon Compte Formation](#)

Agent de la fonction publique

Selon votre situation, vous pouvez **disposer de congés maladie adaptés** :

- **Congé maladie ordinaire (CMO)** : arrêt classique [Congé de maladie du fonctionnaire | Service Public](#)
- **Congé longue maladie (CLM) ou longue durée (CLD - ouvert à cinq affections limitativement définies)** : si votre état nécessite un long suivi [Congé de longue maladie \(CLM\) du fonctionnaire | Service Public](#) , [Congé de longue durée \(CLD\) du fonctionnaire | Service Public](#)

Avant la reprise, vous pouvez demander une visite de pré-reprise au médecin du travail pour évoquer vos difficultés et vos éventuelles restrictions médicales. Il pourra alors vous proposer des aménagements de poste et/ou de vos conditions d'exercice (horaires adaptés, etc.) afin de préserver votre état de santé.

Les agents de la fonction publique peuvent également bénéficier d'un temps partiel thérapeutique, participant au maintien dans l'activité et de la reprise de l'emploi de manière progressive.

[Temps partiel pour raison thérapeutique](#) | [Le portail de la fonction publique](#)

Si le **traumatisme est reconnu comme étant d'origine professionnelle**, vous pouvez demander une reconnaissance en accident de service ou en maladie professionnelle. Cela permet la **prise en charge complète des soins et une protection renforcée**.

Le service social et les RH peuvent vous accompagner dans les démarches, la préparation à la reprise et la recherche de solutions adaptées.

Le saviez-vous ?



Dans la fonction publique, les restrictions d'aptitudes émises par la médecine de prévention peuvent permettre, sans passer par une démarche de RQTH, de bénéficier d'un aménagement de votre situation de travail ou de certaines aides du catalogue du FIPHFP

Pour plus de renseignements sur les aides existantes :

[Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique](#)

Et vous pouvez vous rapprocher du **réfèrent handicap** de votre structure.

Demandeur d'emploi



Après un traumatisme, **France Travail** propose un accompagnement afin de reprendre une activité.

Accompagnement personnalisé

Vous êtes suivi par un référent France travail qui construit avec vous un parcours adapté à la situation, et mobilise si besoin un accompagnement intensif.

Ce dispositif, qui sera déployé à compter de mars 2026, prend la suite du Parcours Emploi Santé. Il permet d'analyser l'impact de votre état de santé sur votre projet professionnel et, si besoin, d'être accompagné à la réalisation des démarches. Défi Santé Emploi vient en soutien de l'accompagnement professionnel réalisé en parallèle par le conseiller France Travail

Défi Santé Emploi

Ateliers, bilans de compétences et formations



Un bilan de compétences peut vous permettre d'identifier vos forces et vos limites. Vous pouvez également participer à des ateliers de remobilisation.

En formation agréée, vous pouvez percevoir une rémunération (RFFT) selon votre situation. [Instruction DG n° 2024-6 du 7 février 2024 \(BO n° 2024-10\) | Bulletin officiel de France Travail](#)

Solutions progressives pour reprendre une activité

Pour reprendre à votre rythme : immersions professionnelles, mise en situation, contrats aidés (Parcours Emploi Compétences par exemple).



Aides financières et pratiques

Mobilité

France Travail peut prendre en charge tout ou partie des frais de transport, repas et hébergement dans certaines conditions. [Reprise d'emploi - L'aide au déplacement | France Travail](#)

Garde d'enfants (AGE)

Si vous reprenez un emploi ou entrez en formation, vous pouvez demander une aide à la garde pour vos enfants de moins de 12 ans.



Vous êtes cadre et cherchez un accompagnement adapté ?

L'Association Pour l'Emploi des Cadres (**APEC**) a pour mission d'accompagner les cadres et jeunes diplômés du supérieur dans leur recherche d'emploi et leur évolution de carrière.

Elle aide également les organisations à embaucher les cadres qui leur permettront de se développer.

[Offres d'emploi cadres, Conseils, Recrutement | Apec](#)

ZOOM SUR...

VOUS N'AVEZ PAS OU PEU COTISÉ ?

VOUS NE RENTREZ PAS DANS LES CASES ?

Beaucoup de victimes **ne remplissent pas les conditions contributives** (heures travaillées, cotisations suffisantes, statut salarié récent), et estiment, de fait, être exclues des dispositifs. Néanmoins, **personne n'est sans droits**.

En réalité, il existe **deux grandes familles de droits** :

1

Les **droits contributifs** liés aux cotisations (ARE, CPF, prévoyance)

Les droits solidaires liés à la situation de vie (santé, fragilité, absence de revenus, besoin de formation)

2

Cette **seconde catégorie** de droits aux dispositifs solidaires peut être investie en raison de la situation personnelle, médicale ou sociale de la personne. Elle ouvre...



Le droit au RSA

garantissant un **revenu minimum** fonction de la composition familiale ainsi que des ressources du foyer, assorti d'un droit à un accompagnement social et/ou professionnel et d'obligations d'insertion vers l'emploi, adaptés selon la situation de la personne

Le droit à l'allocation de solidarité spécifique (ASS)

allocation destinée à ceux qui ont travaillé au cours des 10 dernières années, également sans droits récents

L'inscription à France Travail

accompagnement possible sans être indemnisé, potentiellement renforcé pour les victimes ou personnes fragilisées



Les formations financées par France Travail

ouvertes aux personnes même non indemnisées

Les formations financées par les Régions

Formations collectives pour lesquelles des places sont achetées par le Conseil Régional en fonction des besoins en compétences des territoires.

[Le Programme Régional de Formation \(PRF\) | France Travail](#)

Les aides individuelles à la formation (AIF)

le financement d'une formation est possible en tout ou en partie, quel que soit le passé professionnel.

[L'Aide individuelle à la formation \(AIF\) | France Travail](#)

Le service social de la CPAM

soutien en cas de maladie, traumatisme, accident, impasse professionnelle due à un parcours de vie difficile...

Appelez le 36 46 et dites « service social ».



Dirigeant d'entreprise et entrepreneur



Fatigue, stress, incapacité temporaire, difficultés à gérer l'entreprise, ... ?
Les dispositifs suivants peuvent accompagner **les dirigeants assimilés salariés** (présidents de SAS, gérants minoritaires de SARL) et la plupart des **indépendants** :

Arrêt de travail et indemnisation

Pour les affiliés à la Sécurité Sociale, vous pouvez bénéficier :

- d'indemnités journalières en cas d'arrêt maladie ;
- de la prise en charge de soins liés au traumatisme.

Cela permet de mettre l'activité en pause le temps de se rétablir.

Aide financières exceptionnelles pour les indépendants en difficultés

- une aide financière exceptionnelle (AFE) auprès du Conseil de la Protection Sociale des Travailleurs Indépendants (CPSTI) ;
- une prise en charge partielle des cotisations URSSAF en cas de baisse d'activité pour motif de santé ou événement grave (vous pouvez demander l'aide aux cotisants en difficulté),

Ces aides ne nécessitent pas toujours une reconnaissance de handicap.

Le saviez-vous ?

Pour éviter que l'entreprise ne soit en difficulté pendant votre absence, vous pouvez mobiliser : les chambres de commerce et d'industrie (CCI), les chambres des métiers et de l'artisanat (CMA), les organisations professionnelles (MEDEF, CPME, ...), les réseaux d'entrepreneurs (BGE, France Active, APESA), ...

Réduction et suspension de cotisations sociales

En cas d'accident, maladie grave ou situation traumatique ayant un fort retentissement, vous avez la **possibilité de report ou étalement des cotisations URSSAF**, parfois des exonérations temporaires, selon la situation.

[Action sociale - Urssaf.fr](http://Urssaf.fr)

Accompagnement psychologique et social

- des dispositifs d'écoute psychologique parfois financés par les organisations professionnelles (CCI, CMA, Ordres professionnels) ;
- un accompagnement social spécialisé (service social de l'Assurance Maladie par exemple).

Vous êtes aidant d'un proche malade ou en situation fragile ?

Renseignez-vous sur les **aides au répit** pour les indépendants actifs

Vous avez perdu votre entreprise ?

Certaines associations comme 60 000 rebonds peuvent vous aider.

Salarié auprès de particuliers employeurs

Les salariés travaillant au domicile des particuliers (ou accueillant des enfants à leur domicile ou en maison d'assistantes maternelles) peuvent **se sentir isolés et plus vulnérables en cas de difficulté ou de traumatisme**. Leurs droits et structures de soutien sont :

Le droit à l'arrêt de travail

Le médecin peut prescrire un arrêt maladie. La Sécurité Sociale verse alors les indemnités journalières.

[Arrêt maladie : démarches à effectuer par le salarié | Service Public](#)

L'indemnisation complémentaire (IRCEM)

Tous les salariés de particuliers employeurs dépendent de l'IRCEM Prévoyance, qui verse un complément d'indemnisation après un certain nombre de jours d'arrêt.

[La prévoyance en cas d'arrêt de travail – IRCEM](#)

Le contrat est protégé

L'employeur particulier ne peut pas licencier en invoquant la maladie. La rupture de contrat est possible uniquement pour un motif non discriminatoire (modification de l'organisation du foyer, déménagement, etc.) dans le respect du préavis et des indemnités légales.

[Les droits et obligations des salariés du particulier employeur | Travail-emploi.gouv.fr | Ministère du Travail et des Solidarités](#)

La reprise du travail

La reprise adaptée est possible après un arrêt. Pour les assistantes maternelles, une visite de reprise est réalisée par un médecin de la PMI. Pour les autres salariés à domicile, il est possible d'aménager les horaires ou les tâches de travail selon l'accord de l'employeur.



CPAM

Service social, soutien en cas de maladie longue, maintien dans l'emploi



Médecine du travail

Pour certains métiers, à défaut le médecin traitant;

Pour en savoir plus, consulter le lien du point supra "le contrat est protégé".



PMI

Pour les assistantes maternelles



IRCEM Action sociale

Aides financières, écoute psychologique, soutien social



France Travail

Accompagnement à la reconversion ou à l'adaptation



Autres structures

Centre communal d'action sociale (CCAS), France Victimes, France Emploi Domicile, Avocat...

Il existe des **protections pour les professionnels libéraux, même lorsque l'activité fluctue.**

1 DROIT À L'ARRÊT DE TRAVAIL

Depuis 2021, les travailleurs indépendants/libéraux affiliés à la Sécurité sociale ont **droit à des indemnités journalières (IJ)**, après un délai de carence, en cas d'arrêt prescrit.

Votre **médecin traitant peut vous prescrire un arrêt de travail suite à un psychotraumatisme** si les conséquences entraînent une répercussion sur votre santé, tant physique que psychologique.

De nombreux libéraux ont (parfois sans le savoir) une prévoyance obligatoire ou facultative via leur caisse professionnelle (CNBF pour les avocats, CARPIMKO pour les paramédicaux, CIPAV pour certains libéraux, CARMF pour les médecins, ...).

Ces **prévoyances peuvent verser un complément d'indemnisation**, un capital accident ou encore une rente d'invalidité.

AIDE FINANCIÈRES

2 EXCEPTIONNELLES POUR LES INDÉPENDANTS EN DIFFICULTÉ

Une **aide financière exceptionnelle** (AFE) auprès du Conseil de la Protection Sociale des Travailleurs Indépendants (CPAM/CPSTI),

Une **prise en charge partielle des cotisations** URSSAF en cas de baisse d'activité pour motif de santé ou événement grave pour les cotisants en difficulté (ACED),

Certaines caisses peuvent accorder des **aides financières exceptionnelles** (CARMF, CARPIMKO, CIPAV, CNBF, ...)



3

DROIT À LA FORMATION

Les professionnels libéraux contraints de cesser leur activité ou en grande difficulté peuvent **s'inscrire comme demandeurs d'emploi auprès de France Travail** afin d'accéder aux formations financées, bénéficier d'un accompagnement renforcé ou encore d'obtenir une aide individuelle à la formation (AIF).

Les libéraux peuvent également **mobiliser le fonds d'assurance formation (FAF)** auquel ils contribuent via leur cotisation URSSAF (FIF-PL ou Uniformation).



4

ACCOMPAGNEMENT PSYCHOLOGIQUE ET SOCIAL

Dispositifs d'écoute psychologique parfois financés par les ordres professionnels.

Un **accompagnement social spécialisé** (service social de l'Assurance Maladie par exemple).



Exploitant agricole

Les chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole sont particulièrement **exposés** aux accidents, à l'épuisement physique et psychique, à l'isolement et aux traumatismes. Lorsqu'un événement grave survient, il **peut devenir impossible de poursuivre l'activité dans les mêmes conditions**. Des droits et des aides existent via la Mutualité sociale agricole (MSA) et les services de remplacement.

Arrêt de travail et indemnisation

Un **médecin peut prescrire un arrêt de travail, y compris pour des troubles psychologiques**.

Sous condition d'affiliation, les chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole affiliés à la MSA peuvent percevoir des indemnités journalières. Si l'événement est reconnu comme accident du travail ou maladie professionnelle agricole, **l'indemnisation est plus protectrice**.

Pour davantage de renseignements, cliquez **[ici](#)**.

L'arrêt de travail ne **signifie pas nécessairement l'arrêt de l'exploitation**.

Le service de remplacement agricole permet de **faire intervenir un salarié pour assurer les travaux pendant l'arrêt**.

Ce dispositif permet d'éviter la perte de production, de revenus ou la mise en difficulté durable de l'exploitation.

Maintien de l'exploitation pendant un arrêt de travail



**Aides financières et sociales
en cas de difficulté de trésorerie**



En cas de baisse de revenus, de charges fixes difficiles à assumer ou de situation critique entraînant des difficultés de paiement de cotisations et contributions sociales, **la MSA peut accorder des aides financières individuelles exceptionnelles dans le cadre de son action sanitaire et sociale.**

Elles peuvent prendre la forme d'une prise en charge partielle de cotisations sociales, de la mise en place d'échéanciers de paiement de cotisations légales, de contributions de sécurité sociale, de remise de majorations, et de pénalités de retard.

Pour vos aides, cliquez [ici](#).

Pour prévenir le mal-être en milieu rural ou accompagner les exploitants et salariés agricoles, ainsi que leur famille, en cas de souffrance ou détresse, **la MSA dispose d'un service d'écoute en ligne, [Agri'écoute](#)**, et permet à tout moment de dialoguer de façon confidentielle avec un professionnel.

Le **dispositif "Mon soutien psy"** propose également la prise en charge jusqu'à 12 séances d'un accompagnement psychologique chez un psychologue partenaire.

Il existe également la possibilité d'un appui par des **associations de victimes**.

En cas de besoin, **prenez conseil auprès d'un avocat et consultez ce [lien](#)**.

**Accompagnement psychologique
et prévention**





Préparer le retour à l'activité

La reprise peut être **progressive et adaptée à l'état de santé** :

- aménagement des tâches;
- reprise partielle;
- réorganisation du travail, appui technique et humain.

La MSA agit également en faveur du maintien en emploi et de la prévention de la désinsertion professionnelle des salariés dont la capacité à rester en emploi peut être fragilisée, à court ou moyen terme, par des problèmes de santé ou une situation de handicap.

Des dispositifs d'accompagnement adaptés sont proposés pour sécuriser les parcours professionnels - [Brochure prévention](#).

Néanmoins, si l'activité ne peut plus être exercée dans les mêmes conditions, un **accompagnement vers une diversification ou une reconversion professionnelle est possible**, notamment via les chambres d'agriculture et la formation professionnelle.

Pour en savoir plus en un **clic** !



Des questions sur l'invalidité et vos droits ?

Rendez-vous sur [ce lien](#) !

Les intermittents du spectacle

Arrêt de travail et indemnisation

La Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) gère la prise en charge des arrêts de travail. L'intermittent doit **prouver une activité antérieure suffisante** (via des salaires déclarés ou des contrats de travail effectifs) pour déclencher les droits aux indemnités journalières.

Vous devez informer la **CPAM** pour ouvrir un dossier, votre **employeur** et **France Travail** à l'occasion de l'actualisation.

Les aides financières

Les intermittents peuvent bénéficier de plusieurs aides financières pour les soutenir dans leur parcours professionnel :

- l'allocation de retour à l'emploi (ARE) si vous avez perdu votre emploi;
- l'allocation de professionnalisation et de solidarité (APS) comme aide à la reconversion professionnelle ou en cas de périodes de chômage prolongé;
- le RSA;
- la clause de rattrapage si vous n'avez pas cumulé suffisamment d'heures pour ouvrir certains droits.

La formation



Plusieurs organismes proposent des formations pour les intermittents, souvent en partenariat avec **l'AFDAS (Assurance formation des activités du spectacle)** qui est l'opérateur de compétence du secteur.

L'AFDAS est le seul organisme qui fournit les données pour le calcul des droits formation au **Compte personnel de formation (CPF)** des intermittents du spectacle. Si vous êtes intermittent et que vous souhaitez vous reconverter professionnellement, vous pouvez utiliser le CPF dans le cadre du **CPF de transition**.

L'accompagnement

Vous pouvez être accompagné par **France Travail Spectacle** et le **Fonds de professionnalisation et de solidarité des artistes et techniciens du spectacle** qui a pour mission la sécurisation des artistes et techniciens fragilisés.



Le Fonds de professionnalisation propose :

- des **entretiens professionnels** : diagnostic socioprofessionnel, orientations et coordination avec l'action sociale du groupe Audiens)
- des **soutiens professionnels** : actions de conseils et validation et développement du projet ;
- des **aides professionnelles** :
 - aide au déplacement et à l'hébergement temporaire,
 - aide au déménagement,
 - aide à l'accession à l'emploi (supports de promotion et location de matériel à usage professionnel),
 - aide aux dépenses quotidiennes pendant le temps de la formation,
 - aide aux frais de soins de santé indispensables au retour à l'emploi,
 - aides sociales du groupe Audiens : aides financières personnalisées, pour des besoins spécifiques, mesures d'accompagnement social, soutien psychologique, etc.

Pour en bénéficier vous devez justifier de 5 ans d'ancienneté de façon continue ou discontinue et avoir un projet professionnel formalisé.

Sur le site Audiens, vous pouvez vous inscrire à des **séminaires ou webconférences** qui abordent des sujets divers tel que "maladie, handicap et emploi intermittent".



Pour en savoir plus



0 173 173 712



fondspro@audiens.org

ZOOM sur la formation des travailleurs indépendants



En contrepartie de la **contribution à la formation professionnelle (CFP)** à laquelle ils sont soumis, les travailleurs indépendants peuvent, sous conditions, bénéficier du financement total ou partiel de leurs formations. L'organisme chargé de gérer cette prise en charge est le fonds d'assurance formation (FAF).

Cette aide est gérée par un **fonds d'assurance formation (FAF)** qui diffère selon la nature de son activité, c'est-à-dire en fonction du code NAF (ou code APE).

 Tableau - Fonds d'assurance formation des travailleurs indépendants

Activité principale (selon le code NAF)	Fonds d'assurance formation
Profession libérale	<u>Fonds interprofessionnel de formation des professionnels libéraux (FIF-PL)</u>
Profession libérale médicale	<u>Fonds d'assurance formation de la profession médicale (FAF-PM)</u>
Commerçant et dirigeant non salarié du commerce, de l'industrie et des services	<u>Association de gestion du financement de la formation des chefs d'entreprise (Agefice)</u>
Artiste auteur	<u>OPCO (ex-OPCA) de l'assurance formation des secteurs de la culture, de la communication et des loisirs (AFDAS)</u>
Artisan, chef d'entreprise dont micro-entrepreneur inscrit au répertoire national des entreprises (RNE) section des métiers de l'artisanat	<u>Fonds d'assurance formation des chefs d'entreprises artisanales (FAFCEA)</u>
Exploitant agricole et chef d'exploitation forestière	<u>Fonds pour la formation des entrepreneurs du vivant (Vivéa)</u>
Professionnel de la pêche : conchyliculteur, chef d'entreprise de cultures marines	<u>OPCO (ex-OPCA) Ocpiat</u>

Pour les artisans-commerçants, c'est le FAFCEA ou les chambres de métiers et de l'artisanat (CMA) qui est en charge du financement, et non pas l'Agefice.

À savoir



Ce droit est aussi accessible au conjoint qui participe à l'activité, si la CFP-conjoint collaborateur a bien été payée.

Les - de 26 ans



Les **centres d'information jeunesse** accompagnent les jeunes dans le choix des études, du métier, des formations, des stages et engagements divers.

Disponibles sur l'ensemble du territoire national, ils guident les jeunes dans leurs démarches administratives et leurs droits.



L'allocation adulte handicapé (AAH) est accessible **à partir de 20 ans** et soumise à conditions de ressources. **Avant 20 ans**, les parents peuvent demander, toujours à la MDPH, l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (**AEEH**).

Au **collège, lycée**, ou dans toute **formation de l'enseignement supérieur en lycée** (BTS, classe préparatoire), il est possible de bénéficier d'un plan personnalisé de scolarisation (MDPH) ou d'un plan d'appui à la scolarisation (chef d'établissement).

Dans l'**enseignement supérieur hors lycée**, rapprochez-vous de la structure dédiée au handicap qui vous informera de l'accompagnement disponible : **Relai handicap, Mission handicap**.

Pour bénéficier de **4 points de charge supplémentaires dans le calcul de votre bourse** sur critères sociaux, il suffit de joindre votre notification CDAPH à votre dossier social étudiant. À retenir : quelques bourses spécifiques existent, comme celles de la fédération 100 % Handinamique ou de la fondation Giveka. Le **Crous** propose également 9 500 logements adaptés ou adaptables aux personnes à mobilité réduite.

Les **centres d'information et d'orientation (CIO)** participent au service public régional pour l'orientation (SPRO) afin de répondre aux besoins des usagers en matière d'orientation. Les CIO travaillent avec **L'ONISEP**.



Les psychologues de l'éducation nationale accueillent gratuitement élèves, étudiants et adultes, et accompagnent les jeunes dans leur projet.

Pour toute question sur l'orientation, les filières de formations et les métiers, contactez le service « Mon orientation en ligne » :

- par téléphone au 01 77 77 12 25 ;
- par courriel sur le site monorientationenligne.fr



Les missions locales sont des structures publiques qui accompagnent les jeunes de 16 à 25 ans dans leur insertion professionnelle et sociale.

1,1 million de jeunes sont accompagnés, chaque année, par les missions locales. Près de 13 600 professionnels les accompagnent dans leur recherche d'emploi.

Elles traitent l'ensemble des difficultés d'insertion : emploi, formation, orientation, mobilité, logement, santé, accès à la culture et aux loisirs.

Les grands domaines d'intervention

FORMATION

En fonction de votre situation, le conseiller propose des possibilités de formation initiale, en alternance ou en continue. Il vous met en relation avec les organismes de formation au niveau local.

Exemple: aides Bafa, revenu jeune francilien etc.

Votre conseiller vous accompagne dans la rédaction de CV, lettre de motivation, de mises en situation d'entreprise...

EMPLOI

CREATION D'ACTIVITE

Les missions locales travaillent avec les acteurs locaux pour vous aider à financer votre projet. Elles peuvent aussi aider le jeune à s'orienter vers un contrat de service civique.

Aides à la mobilité, à la dépendance, à l'isolement, à la gratuité des soins ou au logement;

Le contrat PACEA permet un accompagnement sur la durée et une aide financière.

AUTONOMIE

Quelques exemples d'aides financières

- le **PACEA** : il est susceptible de percevoir une allocation RSA;
- le **contrat engagement jeune** (CEJ)
- le fonds d'aide aux jeunes : aides ponctuelles
- les aides à la mobilité (RATP, SNCF).

ZOOM SUR...

VALORISER VOTRE EXPERIENCE



La **Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)** permet de faire reconnaître officiellement vos compétences professionnelles et personnelles, en les transformant en un diplôme, un titre professionnel ou une certification professionnelle.

Les diplômes, titres ou certifications professionnelles délivrés dans le cadre d'une VAE sont strictement identiques à ceux obtenus par la formation initiale ou continue. Ils sont remis par les mêmes organismes certificateurs et possèdent la même valeur légale, garantissant leur pleine **reconnaissance sur l'ensemble du marché du travail**.

La VAE présente des avantages en termes de **flexibilité**

- réalisation en autonomie ou avec l'appui d'un architecte accompagnateur de parcours (AAP);
- vous définissez un calendrier adapté;
- vous pouvez mobiliser un congé VAE tout en conservant votre rémunération.

Qui peut faire une VAE ?

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) prend en compte une **large diversité d'expériences**, qu'elles soient professionnelles, bénévoles ou volontaires :

- activité professionnelle salariée ou non ;
- bénévolat ou volontariat ;
- inscription sur la liste des sportifs de haut niveau ;
- responsabilités syndicales ;
- mandat électoral local ou fonction électorale locale ;
- participation à des activités d'économie solidaire, si le candidat est accueilli et accompagné par un organisme assurant l'accueil et l'hébergement de personnes en difficulté ;
- période de formation ou de stage, y compris une Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) ou une Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP).

AAP

France VAE met à disposition, dès le démarrage et avant même la création de votre compte, une liste actualisée des **AAP référencés** afin de faciliter votre sélection.

Rendez-vous
ICI

ZOOM SUR...

VALORISER VOTRE ENGAGEMENT ASSOCIATIF

Vous êtes nombreux à vous investir dans des associations d'aide aux victimes suite au drame.

Faire reconnaître et valoriser les compétences acquises par cet engagement est possible.



La **Validation des Acquis de l'Expérience** (VAE) offre une 3^{ème} voie d'accès à la certification en France, équivalente à la formation initiale, continue ou en alternance.

De la même manière, la VAE bénévole permet de **transformer votre expérience bénévole en diplôme.**

Pour vous y aider, **il existe plus de 150 structures qualifiées** dans cet accompagnement.

Envie d'en savoir plus ?

[Validation des Acquis de l'Expérience Bénévole · Home](#)

Votre engagement et vos actions menés auprès d'associations ou de collectifs, de soutien d'un proche, ... **peuvent être valorisés dans votre CV.** Ce n'est pas parce qu'une activité n'est pas rémunérée qu'elle n'a pas de valeur.

Pour travailler sur votre CV ou savoir comment valoriser votre action associative, vous pouvez vous rapprocher de votre **conseiller France Travail** ou de la **Maison des Associations de votre commune.**



ZOOM SUR...

LE FGTI PEUT PROPOSER...



UN ACCOMPAGNEMENT AU RETOUR À L'EMPLOI

Dans le cadre de votre indemnisation, vous **bénéficiez des prestations en nature sous forme de services** qui correspondent à vos besoins ponctuels ou quotidiens.

Ces services sont présentés sur le site internet du Fonds : [des solutions concrètes pour les victimes - Fonds de Garantie des Victimes](#)

Parmi les services proposés, le FGTI peut vous proposer des solutions adaptées à votre situation et à vos besoins pour vous accompagner vers l'emploi :



Bilan professionnel de compétences



Accompagnement personnalisé par un coach spécialisé

Comment en bénéficier ?



Vous êtes pris en charge par le FGTI au titre de la **réparation intégrale de vos préjudices** ;



Votre difficulté / dommage / handicap est une **conséquence directe de l'événement** (agression, attentat, accident, ...) pris en charge par le Fonds.

**Pour en savoir plus, contactez votre chargé d'accompagnement et d'indemnisation dédié.
Ses coordonnées de contact sont précisées sur chaque courrier adressé par le Fonds.**

ANNEXES





Cn2r
Centre national
de ressources
et de résilience

Délégation interministérielle
à l'aide aux victimes



Enquête sur l'impact des événements traumatiques et les obstacles rencontrés lors du retour à l'emploi des victimes



LE QUESTIONNAIRE D'ENQUÊTE

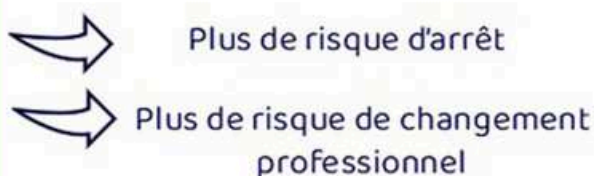
Face aux nombreuses difficultés exprimées par des victimes et leurs proches quant à la reprise d'une activité professionnelle après un drame, la délégation interministérielle à l'aide aux victimes a réalisé un **questionnaire visant à mieux comprendre leurs parcours** lorsqu'il est envisagé un retour à l'emploi.



L'analyse des résultats du questionnaire précité a été confiée au **Centre national de ressources et de résilience** (Cn2r) afin de mesurer l'impact des événements traumatiques et des obstacles rencontrés lors du retour à l'emploi des victimes et leurs proches, en prenant notamment en compte les arrêts de travail, les changements professionnels, les aides reçues etc...

Retour à l'emploi après un événement traumatique (N=250)

Victimes directes vs. indirectes

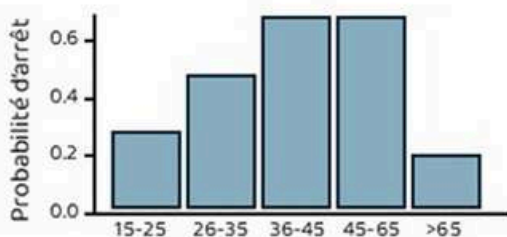


69,2% ont bénéficié d'au moins 1 aide



Corrélié à une probabilité plus élevée d'arrêt
mais un suivi psychologique réduit le risque de changement professionnel

35-65 ans plus à risque d'arrêt



Probabilités d'arrêt et de changement professionnel indépendantes du type d'évènement (excepté traite humaine et « autres »)

Difficultés majeures rapportées (% répondants) :



Psychologiques: 37,9%
(relationnel, confiance en soi, perte d'intérêt, gestion du stress)



Santé: 27,5% (concentration, TSPT, fatigue, anxiété, dépression)



Logistiques/administratives: 14,8%



Adaptation au travail: 14,8%
(aménagement, contact public/client, management, rythme)

Renforcer un **accompagnement médico-psycho-social intégré** et prévenir le sentiment d'absence de reconnaissance.
Favoriser le suivi psychologique et travailler les interactions sociales professionnelles.

ZOOM SUR...

LES DIFFICULTÉS RAPPORTÉES LORS DE L'ENQUÊTE

L'analyse a identifié **12 thématiques principales** de difficultés rencontrées après un événement traumatique.

1

Les **difficultés psychologiques (37,9%)** incluent principalement des problèmes relationnels, un manque de confiance en soi, une perte de motivation et des difficultés de gestion du stress. Ces difficultés sont transversales et apparaissent quel que soit le type d'événement traumatique, sans association statistiquement significative avec le type d'événement.

Les **difficultés de santé (27,5%)** regroupent des problèmes de concentration, des symptômes de stress post-traumatique, de l'anxiété, de la dépression et une fatigue persistante. Contrairement aux difficultés psychologiques, elles varient significativement selon le type d'événement, étant plus fréquentes après des accidents collectifs ou des situations de traite humaine.

2

3

Un **soutien insuffisant ou absent** est rapporté par **18,1%** des répondants, mettant en évidence un manque de compréhension ou de formation des interlocuteurs, ou l'absence totale d'accompagnement.

Les réponses traduisent des attentes vis-à-vis de divers acteurs du monde professionnel qui ne sont pas remplies.

Les victimes se sentent isolées face aux institutions ou à leur hiérarchie, et ce constat ne semble pas différer significativement selon le type d'événement.

Une petite proportion de répondants (**4,4%**) rapporte un sentiment de manque de reconnaissance suite à l'événement.

Plus qu'un soutien insuffisant, cela renvoie à une absence de validation : difficultés à faire accepter un temps partiel thérapeutique, à faire reconnaître un handicap ou un arrêt, à obtenir un statut légal de victime ou un suivi judiciaire adapté. Ces situations traduisent le sentiment que leurs droits et leurs répercussions ne sont pas pleinement reconnus.

Les **difficultés liées à l'adaptation au travail** (**14,8%**) concernent l'inadéquation des aménagements de poste, la reprise du contact avec le public ou des patients, des tensions hiérarchiques et la conciliation avec l'état de santé.

Elles apparaissent de manière transversale, indépendamment du type d'événement traumatique.

4

Les **difficultés logistiques** (14,8%) concernent principalement les démarches administratives et les barrières linguistiques, mais aussi, plus ponctuellement, le logement, les transports, la gestion du quotidien, les horaires et l'accès aux soins.

5

Ces obstacles traduisent souvent la complexité des parcours administratifs et de santé, aggravée par une précarité de vie et la nécessité de concilier simultanément contraintes personnelles, professionnelles et médicales.

Elles sont particulièrement fréquentes parmi les victimes de traite des êtres humains, dans un contexte marqué par la barrière de la langue et de multiples obstacles administratifs liés au séjour et au travail.

Une proportion plus limitée de répondants (6%) rapporte un **changement de travail imposé par l'événement traumatique**, souvent lié à l'incapacité de reprendre l'ancien poste ou à une réorientation contrainte. Ces changements sont plus fréquents après un accident collectif ou une infraction d'atteinte aux personnes.

6

D'autres difficultés, moins fréquentes, concernent **l'âge, le statut d'auto-entrepreneur, la réorientation professionnelle, les responsabilités parentales ou les contraintes financières, sans association significative** avec le type d'événement.

Ces résultats montrent que les traumatismes ont un impact **multi-dimensionnel** sur la vie professionnelle et personnelle



Ils touchent autant la **santé psychologique** et physique que **l'adaptation au travail**, le soutien reçu et les choix professionnels.

Certaines difficultés, comme les **problèmes de santé**, sont plus spécifiques à certains types d'événements, tandis que d'autres, comme les difficultés psychologiques ou d'adaptation au travail, sont transversales.

Les résultats de cette étude invitent à formuler plusieurs recommandations pour mieux accompagner les personnes confrontées à un événement traumatique dans la reprise de leur emploi.

Ces pistes seront explorées dans un prochain guide à l'attention des employeurs et des professionnels de l'insertion et du maintien dans l'emploi.

Pour découvrir l'intégralité de cette synthèse sur le site du Cn2r

Repenser l'emploi après le drame



Références juridiques à disposition

Sur le handicap

<u>Objet</u>	<u>Référence</u>
Définition du handicap	Art L. 114 CASF, Art.1er CIDPH
Obligation d'emploi des entreprises et attribution d'aides au travailleur handicapé	Art L.5212-9 et R.5213-39 à R.5213-48 du Code du travail
Obligation d'aménagement raisonnable à l'égard des travailleurs handicapés	Directive 2000/78 du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail
Reconnaissance du droit des aidants proches	CJUE, 11 septembre 2025, Bervidi
Aménagement raisonnable et principe de non-discrimination	CEDH, 23 février 2016, CAM c. Turquie
Obligation des Etats en matière d'aménagement raisonnable	CJUE, 4 juillet 2013, Commission c. Italie

Références juridiques à disposition

Sur le droit des victimes

<u>Objet</u>	<u>Référence</u>
Obligations de l'employeur	Art L 4121-1 à L4121-5 Code du travail Art. R 4121-1 et R 4121-4 Code du travail
Sanctions de l'employeur	Art.131-11 et 131-15 Code pénal Art. R4741-2 Code du travail
Arrêt de travail	Art L 1226-1-3 Code du travail
Rémunération des formations France Travail	Instruction DG n°2024-6 du 7 février 2024
Interdiction des discriminations	Art. L 1132- 1 Code du travail
Accords nationaux interprofessionnels	Accord du juillet 2008 relatif au stress Accord du 26 mars 2010 relatif au harcèlement et à la violence au travail Accord du 19 juin 2013 relatif à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle

Accompagnement et prestations

<u>Objet</u>	<u>Définition/conditions</u>
Allocation d'aide retour à l'emploi (ARE)	Revenu de remplacement versé par France Travail, sous certaines conditions, aux personnes inscrites comme demandeurs d'emploi et involontairement privés d'emploi.
Allocation temporaire d'invalidité (ATi)	Elle peut être accordée au fonctionnaire qui travaille tout en étant atteint d'une invalidité, à la suite d'un accident du travail ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % ou à la suite d'une maladie professionnelle.
Allocation de solidarité spécifique (ASS)	Allocation qui peut prendre le relais de l'ARE, quand vos droits à l'allocation ARE se terminent. Pour en bénéficier, vous devez être un demandeurs d'emploi qui n'a plus de droits à l'ARE ou un bénéficiaire de l'ARE âgé d'au moins 50 ans qui opte pour l'ASS.
Rémunération de formation de France Travail (RFFT)	Si vous êtes demandeur d'emploi avec un projet de formation financée par France Travail, et que vous n'êtes pas indemnisé en ARE ou en ASP vous pouvez bénéficier de la RFFT.

Accompagnement et prestations

<u>Objet</u>	<u>Définition/conditions</u>
Allocation Personnalisée d'Autonomie (APA)	Elle est accordée sous conditions d'âge (+60 ans) et de perte d'autonomie (grille nationale AGGIR)
Carte mobilité inclusion (CMI)	Cette carte permet notamment d'obtenir une priorité d'accès aux places dans les transports en commun, les espaces et salles d'attente, les établissements et les manifestations accueillant du public. Ce droit de priorité concerne aussi l'aidant qui accompagne la personne dans ses déplacements.
Prestation de compensation du handicap (PCH)	Aide financière versée par le département. Elle permet de rembourser les dépenses liées à une perte d'autonomie.
Allocation aux adultes handicapés (AAH)	Aide financière qui permet d'avoir un minimum de ressources. Cette aide est attribuée sous réserve de respecter des critères d'incapacité, d'âge, de résidence et de ressources. Elle est accordée sur décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).
Allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH)	Prestation destinée à compenser les frais d'éducation et de soins apportés à un enfant en situation de handicap. Cette aide est versée à la personne qui en assume la charge.

Accompagnement et prestations pour les proches

<u>Objet</u>	<u>Définition/conditions</u>
Allocation de parents enfants handicapés (APEH)	<p><u>Pour les jeunes de -20 ans</u> : cette prestation interministérielle est destinée aux parents d'enfants en situation de handicap de moins de 20 ans bénéficiaires de l'Allocation d'Éducation de l'Enfant Handicapé (AEEH).</p> <p><u>Pour les jeunes de 20 à 27 ans</u> : cette prestation interministérielle est versée au titre des enfants atteints d'une maladie chronique ou d'une infirmité et poursuivant des études ou un apprentissage au-delà de 20 ans et jusqu'à 27 ans. Elle est versée à la personne qui en assume la charge.</p>
Services d'aide à domicile (SAAD)	<p>Une aide financière (dite aide ménagère) peut être obtenue pour rémunérer une personne (appelée aide à domicile) - voir avec CCAS.</p>
Salariat proche aidant	<p>Lorsque le proche aidé reçoit l'APA, versée aux personnes dépendantes âgées de plus de 60 ans, il peut salarier un aidant, sauf s'il est son conjoint, son concubin ou son partenaire de pacs. Si le proche assiste une personne handicapée qui reçoit la Prestation de Compensation du Handicap (PCH), elle peut le salarier, à condition qu'il ne soit pas retraité et qu'il n'exerce pas une autre activité à temps plein.</p>

Les acteurs associatifs et les plateformes

A

AGEFIPH - Association pour la gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

Alliance Ville Emploi

C

CMA - Chambres de métiers et de l'artisanat

CCI - Chambres de commerce et de l'industrie

D

DORA - Plateforme de l'inclusion

F

FIPHEP - Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique

France compétences

France Travail

G

GEIQ - Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification

M

Maisons de l'emploi

Maison France Service

Mon compte formation

O

ONAC - VG

ONISEP

Les acteurs associatifs et les plateformes

P

PLIE - Plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi

T

Transitions Pro

U

UNAPL - Union nationale des professions libérales



Les critères d'éligibilité à l'aide juridictionnelle

Les **ressources et le patrimoine** dont bénéficie la personne vont déterminer si elle est éligible à l'aide juridictionnelle, et si elle l'est, si elle peut prétendre à une aide juridictionnelle **totale** ou à une aide juridictionnelle **partielle**.



Les **plafonds** sont déterminés par l'**article 3 du décret n° 2020-1717 du 28 décembre 2020** et par une circulaire publiée chaque année afin de remettre à jour ces plafonds. Pour 2026, il s'agit de la **circulaire du 16 janvier 2026** (NOR : JUST2601659C).

2026

Éligibilité à l'aide juridictionnelle totale :

Revenu fiscal de référence (RFR) : inférieur ou égal à 12 957 euros.

Valeur du patrimoine mobilier : inférieur ou égal à 12 957 euros.

Valeur du patrimoine immobilier : inférieur ou égal à 38 866 euros.

TAUX DE PRISE EN CHARGE SELON LES REVENUS

Taux d'aide juridictionnelle	Revenu fiscal de référence annuel	Revenu fiscal de référence mensuel
100%	Inférieur ou égal à 12 957 euros	Inférieur ou égal à 1 079,75 euros
55%	Entre 12 958 euros et 15 316 euros	Entre 1079,83 et 1276,33 euros
25%	Entre 15 317 euros et 19 433 euros	Entre 1276,42 et 1 619,42

En l'**absence de revenu fiscal de référence** ou lorsque la **situation a changé** depuis l'établissement du dernier avis d'impôt sur les revenus, le **plafond** pris en compte correspond au **double des revenus imposables des 6 derniers mois**, après déduction d'un abattement de 10 % (**article 4 du décret n° 2020-1717 du 28 décembre 2020 portant application de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991 relative à l'aide juridique et relative à l'aide à l'intervention de l'avocat**).



Listes des sigles et des acronymes

A

AAH : Allocation aux Adultes Handicapés

AAP : Architectes Accompagnateurs de Parcours

AEEH : Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé

AFPA : Agence nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes

AFTC : Associations départementales de Familles de Traumatisés crâniens et de Cérébrolésés

AFE : Aide Financière Exceptionnelle

AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées

AGEPI : Aide à la Garde d'Enfants pour les Parents Isolés

AIF : Aides Individuelles à la Formation

ALD : Affection de Longue Durée

APE : Activité Principale Exercée

APEC : Association pour l'Emploi des Cadres

ASI : Allocation Supplémentaire d'Invalidité

ASS : Allocation de Solidarité Spécifique

B

BOE : Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi

C

CASF : Code de l'Action Sociale et des Familles

CEP : Conseiller en Evolution Professionnelle

CEJ : Contrat Engagement Jeune

CCAS : Centre Communal d'Action Sociale

CCI : Chambre de Commerce et d'Industrie

CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées

CDTN : Code du Travail Numérique

CIDPH : Convention Internationale relative aux Droits des Personnes Handicapées

CIEJ : Centre d'Initiatives pour l'Emploi des Jeunes

CIO : Centre d'Information et d'Orientation

CITIS : Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service

CLD : Congé Longue Durée

CLM : Congé Longue Maladie

CMA : Chambre des Métiers et de l'Artisanat

CMO : Congé Maladie Ordinaire

CNB : Conseil National des Barreaux

CPAM : Caisse Primaire d'Assurance Maladie

Listes de sigles et des acronymes

- CPF** : Compte Personnel de Formation
CPR : Complément de Ressources
CPSTI : Conseil de la Protection Sociale des Travailleurs Indépendants
CRP : Centre Régional de Psychotraumatisme
CQP : Certificat de Qualification Professionnelle
CSA : Comité Social Administratif
CSE : Comité Social Economique

D

- DAT** : Déclaration d'Accident du Travail ou de Trajet
DREETS : Direction générale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

E

- EA** : Entreprises Adaptées
EATT : Entreprises Adaptées de Travail Temporaire
ESAT : Etablissements et Services d'Accompagnement par le Travail

F

- FAF** : Fonds d'Assurance Formation
FGTI : Fonds de Garantie des victimes de Terrorisme et autres Infractions
FIPHFP : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

G

- GPEC** : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

H

- HAS** : Haute Autorité de Santé

Listes de sigles et des acronymes

I

IRCEM : Institution de prévoyance et Retraite Collective des Employés de Maison

L

LUA : Lieu Unique d'Accompagnement

M

MDPH : Maisons Départementales des Personnes Handicapées

MSA : Mutualité Sociale Agricole

MVA : Majoration pour la Vie Autonome

O

ONaCVG : Office National des Combattants et des Victimes de Guerre

P

PACEA : Parcours d'Accompagnement Contractualisé vers l'Emploi et l'Autonomie

PAS : Prestation d'Appui Spécifique

PCH : Prestation de Compensation du Handicap

PES : Parcours Emploi Santé

POE : Préparation Opérationnelle à l'Emploi

PMI : Protection Maternelle et Infantile

PMSMP : Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel

PPS : Projet Personnalisé de Scolarisation

Numéro **RPPS** : numéro Répertoire Partagé des Professionnels de Santé

PSE : Plans de Sauvegarde de l'Emploi

PTP : Projet de Transition Professionnelle

Listes de sigles et des acronymes

R

RAE : Reconnaissance des Acquis de l'Expérience

RFFT : Rémunération de Formation de France Travail

RNCP : Répertoire National des Certifications Professionnelles

RQTH : Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé

S

SAS : Société par Actions Simplifiée

SARL : Société à Responsabilité Limitée

T

TND : Troubles du NeuroDéveloppement

TSPT : Trouble de Stress Post-Traumatique

U

UEROS : Unités d'Evaluation de Réentrainement et d'Orientation Sociale et Professionnelle

V

VAE : Validation des Acquis de l'Expérience

VAT : Victime d'actes de terrorisme

Rédaction et remerciements

Avec le soutien de l'ensemble de la **délégation interministérielle à l'aide aux victimes** (DIAV).

Ce guide est le résultat d'une enquête réalisée auprès du **Centre national de ressources et de de résilience** (Cn2r).

La DIAV souhaite remercier les membres du **focus groupe** ayant participé à la réflexion sur ce projet : Clarisse TESSIER, Fatime BOULOUIRD, Amandine SCATTARREGGIA, Gabriel TROUVÉ, Julien THIBAUT (président de Victimes & Citoyens), Benjamin BRIÈRE.

La DIAV souhaite également remercier l'ensemble des **membres associés à ces travaux** :

