



Cycle de webinaires Handicap et problématiques de santé au travail : les clés de réussite pour accompagner les salariés concernés

WEBINAIRE N°4 :

« ACCOMPAGNER LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE DE VOS SALARIÉS EN RISQUE D'INAPTITUDE »



Ordre du jour

- ❖ **1/ Accueil et introduction**
- ❖ **2/ Cadre général et éléments de repères : quand et comment déclencher des actions de formation ?**
- ❖ **3/ Accompagner la reconversion : les outils et les dispositifs mobilisables**
- ❖ **4/ Les SST : partenaires clés dans la mise en place d'accompagnements à la reconversion**

Ordre du jour

❖ 1/ Accueil et introduction

❖ 2/ *Cadre général et éléments de repères : quand et comment déclencher des actions de formation ?*

❖ 3/ *Accompagner la reconversion : les outils et les dispositifs mobilisables*

❖ 4/ *Les SST : partenaires clés dans la mise en place d'accompagnements à la reconversion*

1/ Accueil et introduction

❖ Les objectifs du webinaire :

- Parler de reconversion professionnelle : **quelles actions et options selon les situations** (reconversion, reclassement, transition professionnelle)
- Identifier **les acteurs et dispositifs mobilisables** dans la construction ou l'anticipation d'une action de reconversion
- Anticiper les reconversions professionnelles pour les inscrire au mieux dans un projet de long terme
- Identifier les modes d'agir favorables **à l'anticipation des situations de reconversion**

1/ Accueil et introduction

« Anticiper et accompagner la reconversion professionnelle, un enjeu clé pour l'employeur et le salarié »

Stéphanie BAUVIN
DREETS Auvergne-Rhône-Alpes

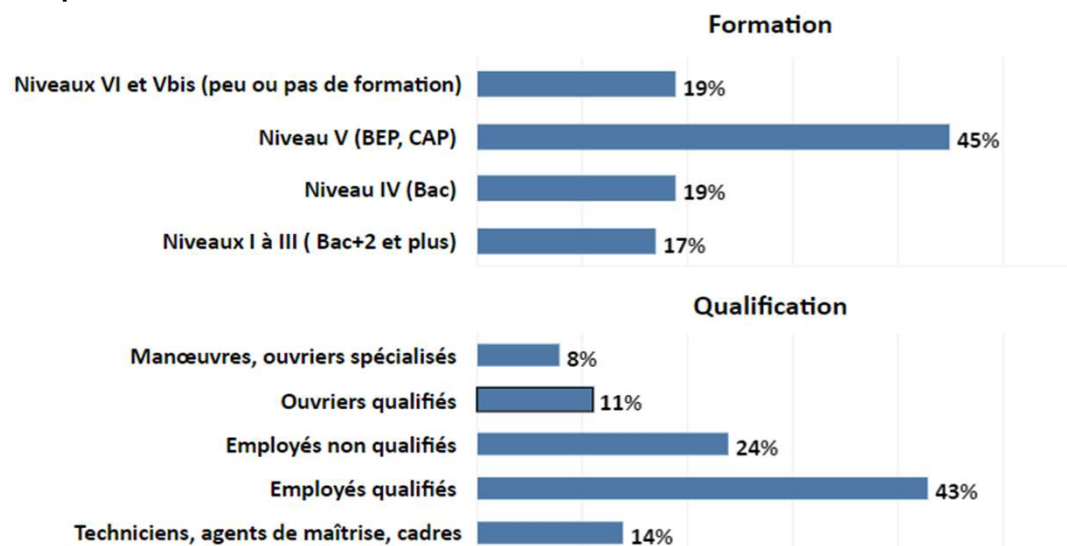
1/ Accueil et introduction

- ❖ Anticiper les reconversions professionnelles : un projet de long terme qui s'inscrit dans le plan de gestion des compétences des entreprises

Cette approche de la sécurisation des parcours est bien une approche globale ne se limitant pas à la seule adaptation des postes de travail, et inscrivant la question du maintien dans l'emploi au cœur d'une logique de gestion prévisionnelle de l'employabilité du salarié.

- Sujet essentiel de dialogue social
- Rôle fondamental du CSE qui doit être consulté sur les procédures et processus mis en place à cette fin dans l'entreprise.

Salariés licenciés pour un motif d'inaptitude



1/ Accueil et introduction

❖ L'entretien professionnel = un acte clé du management dans l'entreprise pour anticiper les reconversions professionnelles.

- Au plan collectif, il constitue un pilier de la gestion des ressources humaines de l'entreprise.
- La loi du 2 août 2021 qui renforce la prévention en santé au travail constitue de nouveaux leviers d'alerte à articuler et traiter dans le cadre des entretiens professionnels :
- **Mise en place d'une visite de mi- carrière** (art. 22) : au cours de l'année du 45ème anniversaire du travailleur, sauf lorsqu'un accord de branche prévoit une échéance différente (C. trav., art. L. 4624-2-2).
vise à :
 - **établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur**
 - **évaluer les risques de désinsertion professionnelle,**
 - **sensibiliser le travailleur sur les enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels.**

Le médecin du travail peut proposer, par écrit et après avoir échangé avec le travailleur et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail prévues à l'article L. 4624-3 du code du travail.

- **Organisation d'un rendez-vous de liaison suite à un arrêt de travail** (art. 27) : entre le salarié absent et l'employeur, associant le SPST.
- **Objectif** : informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, d'un examen de pré reprise et de mesures d'aménagement du poste et du temps de travail.

1/ Accueil et introduction

➤ **Le projet de transition professionnelle**, mis en place au 1^{er} janvier 2019, est une modalité particulière de mobilisation du **compte personnel de formation**, permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer **des formations certifiantes en lien avec leur projet**. Dans ce cadre, **le salarié peut bénéficier d'un droit à congé et d'un maintien de sa rémunération pendant la durée de l'action de formation**. Le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont douze mois dans l'entreprise,

Un accès facilité aux dispositifs de formation : Exonération de la condition d'ancienneté requise dans le cadre de ce dispositif de reconversion, dès lors qu'il a connu, dans les 24 mois précédant sa demande:

- soit une absence au travail résultant d'une maladie professionnelle ;
- soit une absence au travail supérieure à une durée fixée par décret résultant d'un accident du travail, d'une maladie ou d'un accident non professionnels.

Ordre du jour

- ❖ *1/ Accueil et introduction*
- ❖ **2/ Cadre général et éléments de repères : quand et comment déclencher des actions de formation ?**
- ❖ *3/ Accompagner la reconversion : les outils et les dispositifs mobilisables*
- ❖ *4/ Les SST : partenaires clés dans la mise en place d'accompagnements à la reconversion*

2/ Cadre général et éléments de repères : quand et comment déclencher des actions de formation ?

« Quand et comment agir : les leviers d'actions pour les employeurs dans l'accompagnement et la construction du projet de reconversion »

*Laurence Guittard, Coordinatrice cellule
maintien en emploi, AIST*

2/ Cadre général et éléments de repères : quand et comment déclencher des actions de formation ?

❖ La Cellule Maintien en Emploi du SST

- Un outil supplémentaire dans l'anticipation des cas à risques
- Un moyen supplémentaire de mettre en œuvre des actions de maintien en emploi



2/ Cadre général et éléments de repères : quand et comment déclencher des actions de formation ?

❖ Comment repérer les situations à risques ?

- **S'appuyer sur les indicateurs pour repérer, anticiper les problématiques de maintien en emploi**

→ Arrêts, contre-indications etc.

❖ Quand et comment repérer les situations à risque de désinsertion professionnelle ?

- **S'appuyer sur les visites médicales, les visites à la demande, la visite de pré-reprise**

2/ Cadre général et éléments de repères : quand et comment déclencher des actions de formation ?

❖ Les outils sur lesquels s'appuyer

- Il existe des outils à la main des employeurs qui peuvent venir inciter et préparer le salarié à une démarche de reconversion**

→ L'entretien professionnel, la gestion des emplois et des carrières

Anticiper pour être aidé !

Ordre du jour

- ❖ *1/ Accueil et introduction*
- ❖ *2/ Cadre général et éléments de repères : quand et comment déclencher des actions de formation ?*
- ❖ **3/ Accompagner la reconversion : les outils et les dispositifs mobilisables**
- ❖ *4/ Les SST : partenaires clés dans la mise en place d'accompagnements à la reconversion*

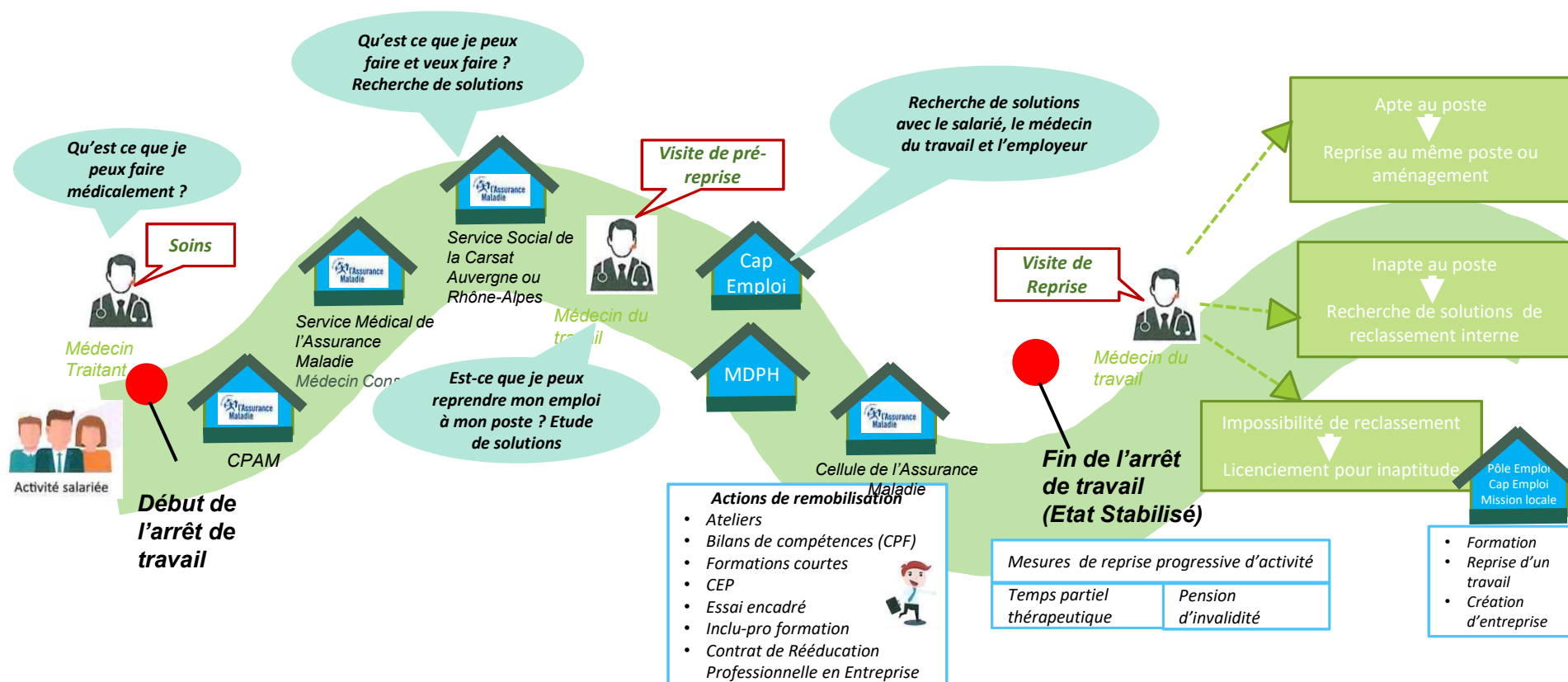
3/ Accompagner la reconversion : les outils et les dispositifs mobilisables

« Travailler le repérage précoce en s'appuyant sur les outils et aides de l'assurance maladie »

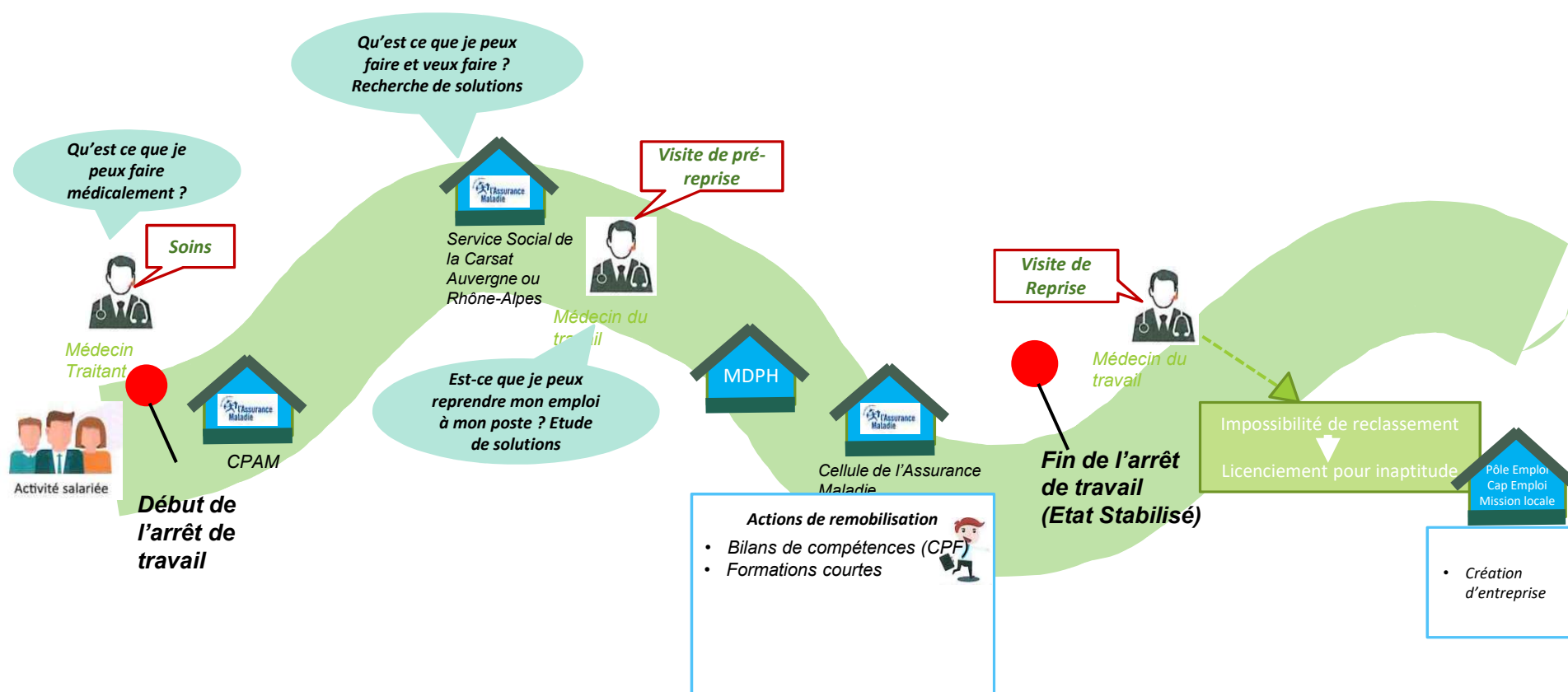
Justine Batisse,
*Assistante de service social de la
CARSAT*

Sophie Le Bec,
*Responsable adjointe du service social
du Rhône*

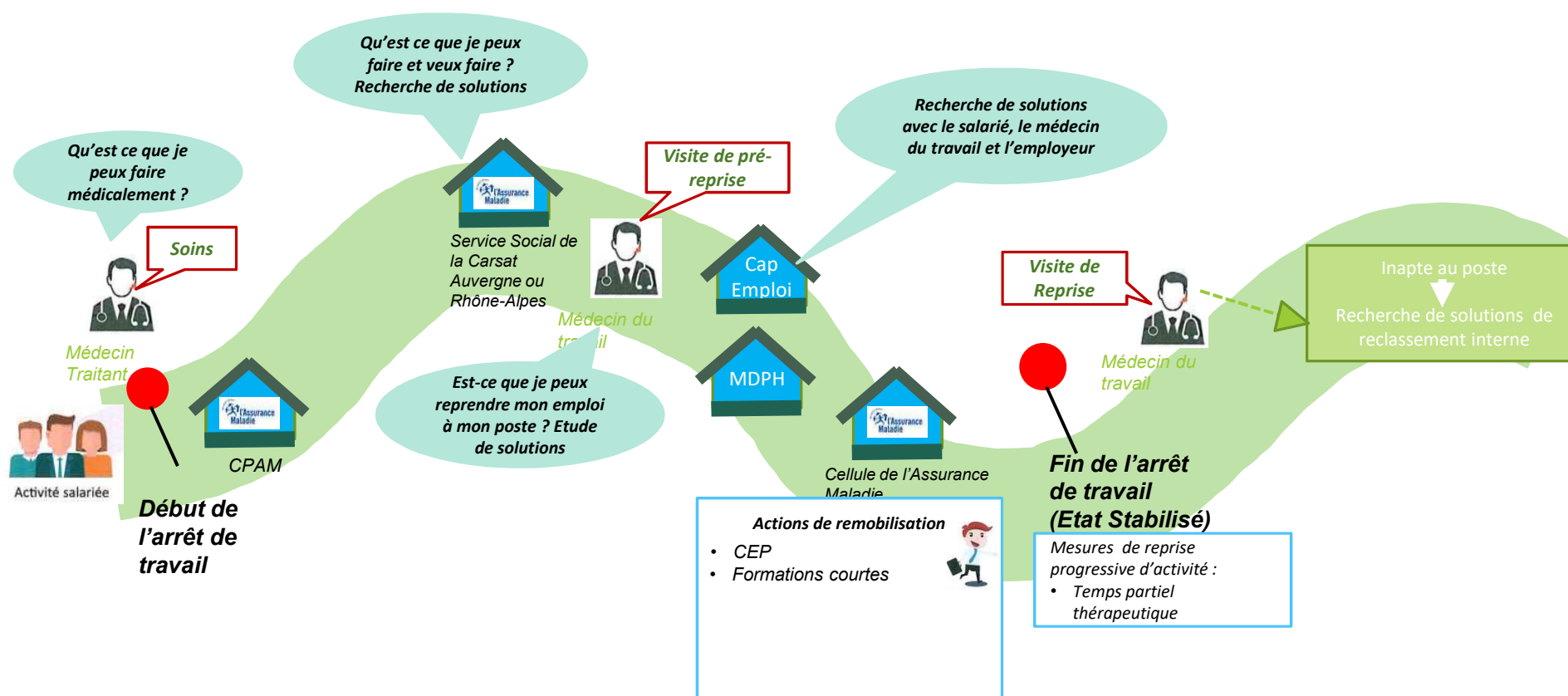
Identifier le parcours de son salarié en arrêt de travail et le retour vers l'emploi



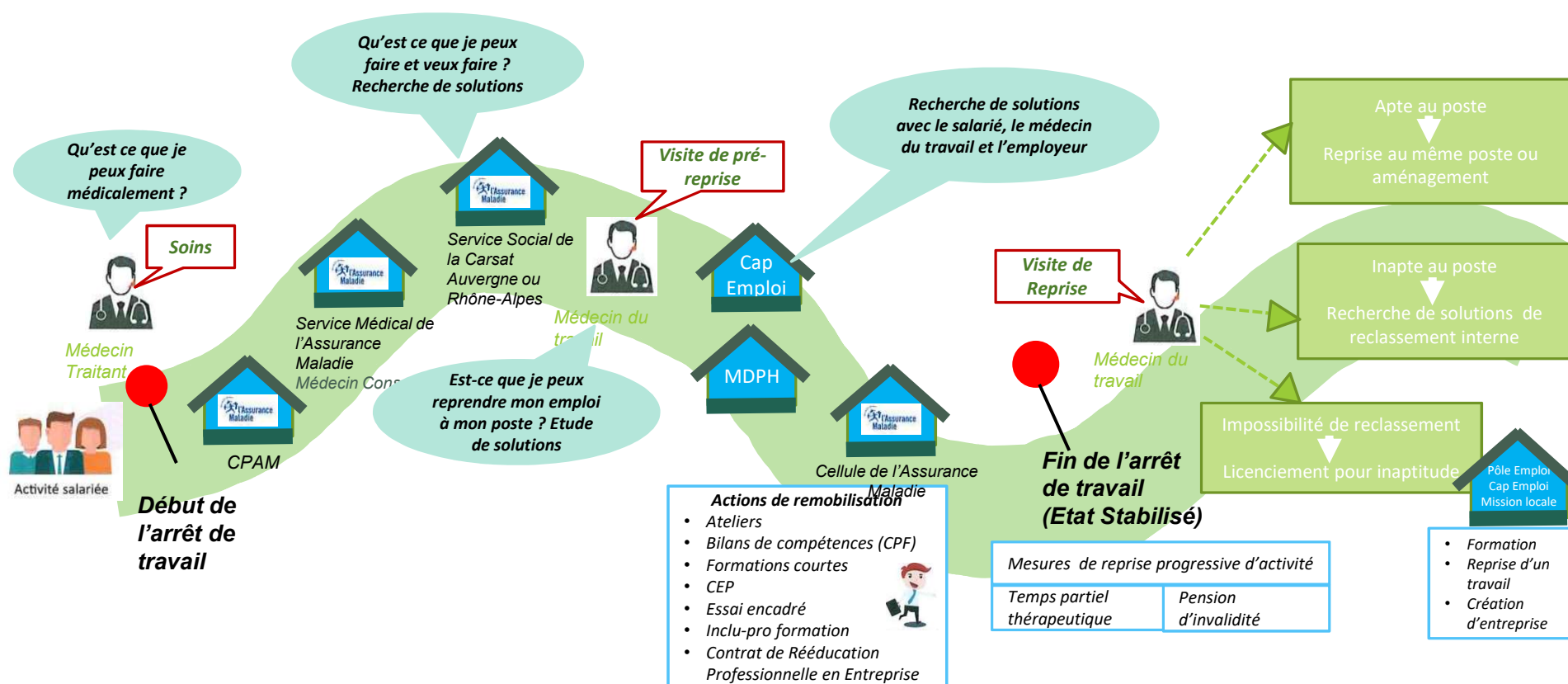
Identifier le parcours de son salarié en arrêt de travail et le retour vers l'emploi



Identifier le parcours de son salarié en arrêt de travail et le retour vers l'emploi



Identifier le parcours de son salarié en arrêt de travail et le retour vers l'emploi



3/ Accompagner la reconversion : les outils et les dispositifs mobilisables

« Accompagner les employeurs dans la réalisation d'actions de reconversion : s'appuyer sur les Cap emploi, l'Agefiph et favoriser la mobilisation de Transition Pro »

Sylvie Pouderoux,
*Directrice AGESI, responsable de
service du Cap emploi 15*

Violaine Komaroff,
*Chargée d'Etudes et Développement
(Agefiph)*

Agnès Calixte,
*Chargée d'Ingénierie de parcours et
d'instruction (Transition Pro)*

3/ Accompagner la reconversion : les outils et les dispositifs mobilisables

❖ Cap Emploi : qu'est-ce que c'est ?

Membre du
Service Public
de l'Emploi

EXPERTISE

Opérateur du
Conseil en
évolution
professionnelle

COMPLEMENTARITE
DROIT COMMUN

COMPENSATION DU
HANDICAP

Prescripteur des
outils et mesures
de droit commun
et spécifique

**CAP
EMPLOI**
Handicap, recrutement & maintien

 **Cheops**
AUVERGNE
RHÔNE-ALPES
**Le réseau CAP
EMPLOI**
Handicap, recrutement & maintien

3/ Accompagner la reconversion : les outils et les dispositifs mobilisables

❖ Cap Emploi : qu'est-ce que c'est ?

Cap Emploi est un Organisme de Placement Spécialisé qui développe **une expertise dans l'accompagnement et la construction de parcours** pour des publics qui nécessitent un accompagnement spécialisé et renforcé compte tenu de leur handicap ou des conséquences de leur état de santé sur la capacité à accéder à un emploi, ou être maintenu dans l'emploi

- Compte tenu de son expertise, **Cap Emploi informe, conseille et accompagne les employeurs** dans leurs problématiques de recrutement et de maintien dans/en emploi pour intégrer la dimension handicap & santé au travail dans leur politique RH.
- **Cap Emploi a également un rôle de prescripteur et de coordinateur des actions préconisées, retenues et mises en place. Il est le principal relai entre les différents acteurs (employeurs, médecine du travail, fournisseurs, candidats, assistant(e) social(e)...).**

3/ Accompagner la reconversion : les outils et les dispositifs mobilisables

❖ Cap Emploi : son offre de service

Cap emploi accompagne les employeurs pour :

- **identifier les postes** accessibles et définir un processus de recrutement adapté
- proposer des **candidatures ciblées** répondant aux critères du poste à pourvoir et participer à la présélection des candidats.
- mobiliser si besoin les aides financières et techniques destinées à **compenser le handicap** ou faciliter l'intégration, qu'elles soient de droit commun ou spécifiques
- **assurer un suivi durable** après l'embauche permettant une pérennisation du recrutement
- informer sur les **obligations légales** et les **possibilités de maintien** existantes
- analyser de la situation
- définir un **plan de compensation** adapté
- **coordonner** les différents acteurs (employeur, médecine du travail, fournisseurs...)
- accompagner à la mise en œuvre des **solutions retenues**
- définir un projet de transition et/ou d'évolution professionnelle

3/ Accompagner la reconversion : les outils et les dispositifs mobilisables

❖ Et la transition / évolution professionnelle dans tout ça ?

L'enjeu du maintien dans l'emploi est de permettre à des salariés confrontés à des difficultés à occuper leur poste de travail, de conserver leur emploi dans des conditions compatibles avec leur état de santé.

Quand le maintien n'est pas possible, le salarié peut s'orienter vers une transition / évolution professionnelle.

➤ **Transition professionnelle :**

→ La transition professionnelle s'entend dès lors que le travail sur le projet professionnel est **contraint par la situation de santé** de la personne (situation avérée de risque de perte d'emploi à court, moyen ou long terme).

➤ **Evolution professionnelle :**

→ L'évolution professionnelle s'entend dès lors que le travail sur le projet est **souhaité par la personne ou par l'employeur** et avec l'accord de la personne (prévention de la désinsertion professionnelle ou évolution de carrière dès lors que le handicap constitue le frein principal dans le parcours professionnel de la personne).

3/ Accompagner la reconversion : les outils et les dispositifs mobilisables

❖ Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) – texte législatif :

LOI n°2014-288 du 5 mars 2014 - art. 22

- **Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation mentionné à l'article L. 6111-3.**

Cette loi habilite 5 acteurs pour délivrer du CEP :

- Cap Emploi
- Pôle Emploi
- Mission Locale
- APEC
- CIBC

LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

3/ Accompagner la reconversion : les outils et les dispositifs mobilisables

❖ Conseil en Evolution Professionnelle

En bref, le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) constitue un processus d'appui à tout actif pour faire le point sur sa situation professionnelle, et, le cas échéant, élaborer, formaliser et mettre en œuvre une stratégie visant **l'évolution professionnelle**, l'insertion, le développement des compétences, la certification professionnelle, la mobilité interne ou externe, la reconversion, la **transition professionnelle**, la reprise ou création d'activité, etc.

- **A chaque étape, Cap Emploi, acteur habilité à délivrer un suivi CEP, prend en compte les particularités de la personne, ses contre-indications, dans le but de compenser ses difficultés de santé.**
- Ensemble des CEP réalisés en Auvergne-Rhône-Alpes :
 - 4 777 CEP ont été délivrés pour des demandeurs d'emploi en 2020
 - **890 CEP** ont été délivrés pour des **salariés** en 2020

3/ Accompagner la reconversion : les outils et les dispositifs mobilisables

❖ CEP : les objectifs principaux ?

- Changer de métier ou de secteur professionnel (reconversion/nouvelle orientation professionnelle)
- Anticiper un risque de perte de l'emploi occupé pour des raisons de santé
- Acquérir de nouvelles compétences et/ou qualifications (maintien de l'employabilité)
- Faire le point sur sa situation professionnelle (prise de recul)
- Anticiper un risque de perte de l'emploi pour autres motifs
- Identifier, valoriser et faire reconnaître ses compétences et expériences professionnelles (reconnaissance professionnelle)

3/ Accompagner la reconversion : les outils et les dispositifs mobilisables

❖ CEP : quels outils ?

Cap Emploi est là pour établir un diagnostic et mettre en place un plan d'actions à l'aide de plusieurs outils et dispositifs en partenariat avec d'autres organismes :

➤ **Transition/évolution professionnelle :**

- Outils de diagnostic et de compensation en lien avec votre activité
- Essai encadré
- CRPE (Contrat de Rééducation Professionnelle Entreprise)
- Bilan de compétences
- Test d'orientation et d'aptitudes
- VAE (Validation des Acquis de l'Expérience)
- Formation (interne et/ou externe)
- Site internet d'aide à l'orientation
- Fiches métiers et enquêtes professionnelles
- Ateliers
- Stage en entreprise (PMSMP = mise en situation)
- Prestation d'aide à la création d'activité

3/ Accompagner la reconversion : les outils et les dispositifs mobilisables

❖ Compenser le handicap :

➤ Qu'est-ce que cela signifie ?

- **Compenser le handicap**, c'est apporter des **réponses individualisées et adaptées, au cas par cas**, permettant de supprimer les obstacles, ou au moins de les réduire, afin de **rendre les situations « accessibles » aux personnes en situation de handicap**.
- C'est également mettre en place un accompagnement **spécialisé et renforcé** compte tenu de leur handicap ou d'une problématique de santé qui a un **impact sur l'emploi**.
- Chaque situation est étudiée individuellement pour prendre en compte :
 - Les **obstacles** de l'environnement de travail ou de formation
 - Les **incapacités**, les **contre-indications médicales** ou **capacités résiduelles** de la personne

3/ Accompagner la reconversion : les outils et les dispositifs mobilisables

- ❖ Les Cap emploi de la Région ARA, avec le soutien du Conseil régional d'Auvergne Rhône Alpes, se sont spécialisés dans le développement et la mise en ligne de module de e-learning sur la thématique de l'emploi et de l'insertion des personnes en situation de handicap :

<http://elearningopsara.fr/>

CEP
CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE

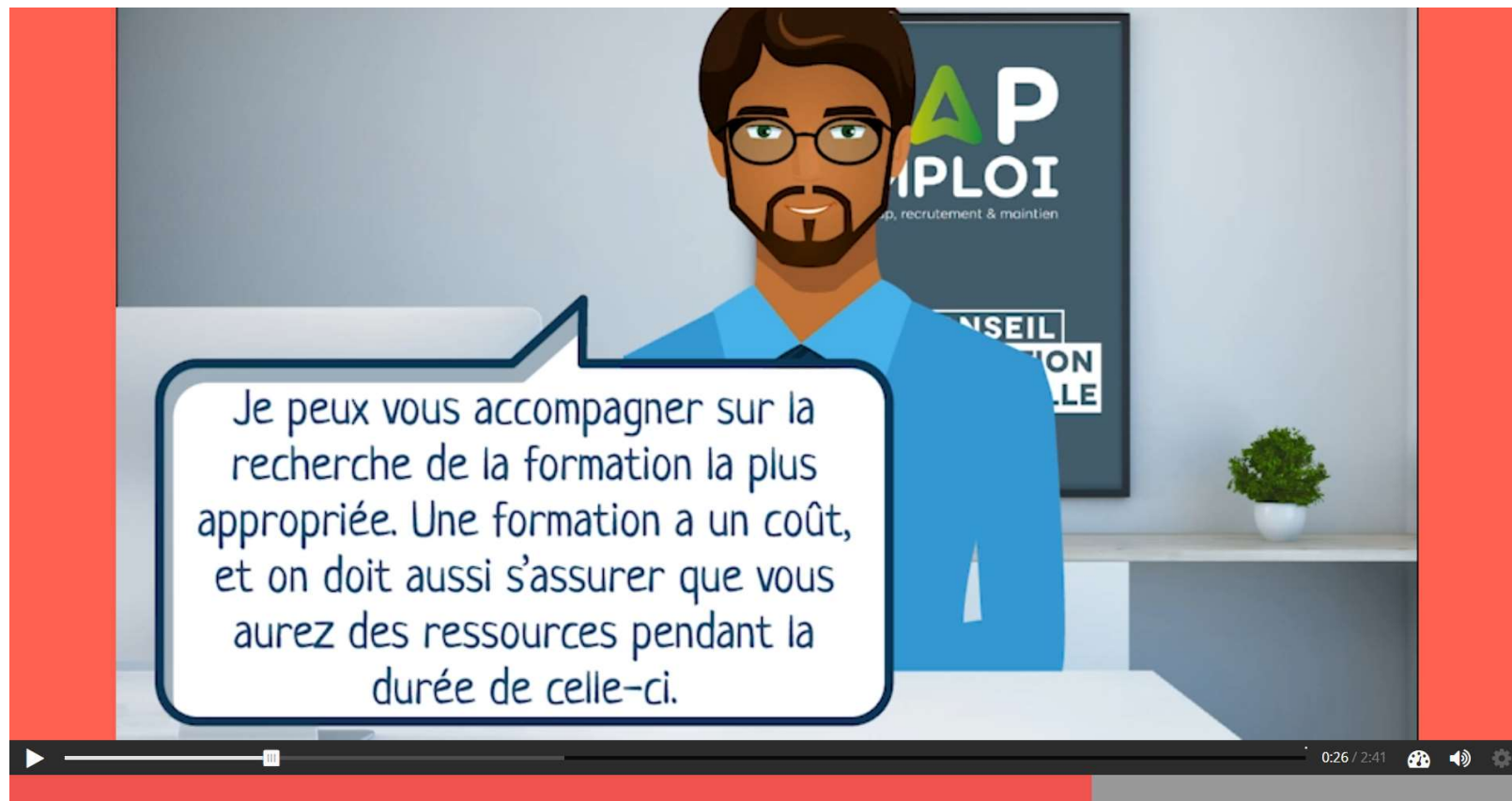
CE MODULE ME PERMETTRA DE :

- Savoir ce qu'est le CEP ?
- Connaître les opérateurs CEP et leur rôle
- Comprendre comment et pourquoi définir un projet professionnel
- Identifier les outils et les étapes à respecter
- Savoir comment mettre en œuvre et financer un projet de formation
- Mobiliser mon CPF et utiliser l'application Mon Compte Formation

1:27 / 1:35



3/ Accompagner la reconversion : les outils et les dispositifs mobilisables



3/ Accompagner la reconversion : les outils et les dispositifs mobilisables



3/ Accompagner la reconversion : les outils et les dispositifs mobilisables

❖ Coordonnées des Cap Emploi et Cheops ARA :

- Cap Emploi Ain – 04 74 47 20 90 –
- Cap Emploi Allier – 04 70 64 86 60 –
- Cap Emploi Ardèche-Drôme – 04 69 23 05 50 –
- Cap Emploi Cantal – 04 71 48 89 00 –
- Cap Emploi Haute-Loire – 04 71 02 13 87 –
- Cap Emploi Isère – 04 76 53 01 49 –
- Cap Emploi Loire – 04 77 49 73 49 –
- Cap Emploi Puy-de-Dôme – 04 73 16 18 18 –
- Cap Emploi Rhône – 04 37 53 01 31 –
- Cap Emploi Savoie-Haute-Savoie – 09 70 19 26 09 –

- Cheops Auvergne-Rhône-Alpes – contact@cheopsara.com

Vous pouvez contacter le Cap Emploi de votre département à tout moment afin de bénéficier d'un appui expert pour un projet de recrutement, de maintien dans l'emploi ou de conseil en évolution professionnelle.

3/ Accompagner la reconversion : les outils et les dispositifs mobilisables

❖ Inclu' pro formation – offre de formation spécifique AGEFIPH



**Inclu'Pro
Formation**

propose des **Parcours individualisés, personnalisés, modularisés, adaptés au handicap**

4 types d' actions indépendantes les unes des autres:

1. Remise en mouvement, développement personnel
2. Elaboration et validation de projet professionnel
3. Actions sur le numérique et la bureautique
4. Actions préparatoires sectorielles

1250 actions
/ an pour les
salariés et
TNS

Prescription : Assistantes sociales de la Carsat, le SST, conseiller Cap emploi (accompagnement maintien dans l'emploi/ ou CEP), les autres opérateurs délivrant le conseil en évolution professionnel pour les salariés (réseau EVA, APEC) ...

Conditions d'entrée:

L'accord de l'employeur est nécessaire si la formation se déroule pd le temps de travail.

L'accord du médecin conseil est nécessaire si la formation se déroule pd l'arrêt de travail.

3/ Accompagner la reconversion : les outils et les dispositifs mobilisables

❖ Inclu' pro formation : suite



**Inclu'Pro
Formation**

LOT	MANDATAIRE	CONTACTS
Ain , Savoie, Haute Savoie	RETRAVAILLER	incluproaura1@retravailler.org 03 83 31 29 37
Allier, Cantal, Puy de Dôme	AFORMAC by OSENGO	c.belin@osengo.fr 04 70 08 70 90
Isère, Drôme, Ardèche	LADAPT DROME ARDECHE	incluproformation-26-07-38@ladapt.net 04 75 75 45 92
Loire, Haute Loire	PROJEXIA	contact@projexia.fr 04.77.83.57.62
Rhône	PROJEXIA	contact@projexia.fr 04.77.83.57.62

3/ Accompagner la reconversion : les outils et les dispositifs mobilisables

❖ La sécurisation des parcours de formation: compenser le handicap en formation

L'objectif est de réduire les écarts entre les exigences de la formation (rythme, modalité pédagogique, caractéristique du lieu) et les conséquences du handicap

- Aménagement **pédagogique** de formation
- Aménagement **organisationnel** de formation
- Aménagement **technique** de formation : mobilisation des aides financières de l'Agefiph pour compenser le handicap - aide versée à la personne

Plusieurs appuis possibles pour diagnostiquer les besoins et organiser la recherche de solutions de compensation

Equipe Cap emploi, les prestations d'appui spécifiques



**Ressources Handicap
Formation**

04.74.94.20.21

ou rhf-ara@agefiph.asso.fr

3/ Accompagner la reconversion : les outils et les dispositifs mobilisables

❖ Modalités de participation au financement du cout pédagogique

❖ Dossiers individuels

- Maintien dans l'emploi et en emploi ainsi qu'en prévention des situations de désinsertion professionnelle
- Transition professionnelle permettant d'accompagner les projets professionnels des salariés en activité qui en ont le plus besoin, sur des niches ou des secteurs d'activités/métiers identifiés.

Pré-requis : le projet professionnel de la personne doit être validé au regard des potentiels réels d'emploi et du handicap de la personne (appui du CEP, Cap emploi , HandiBTP, Comete ...)

❖ La convention de partenariat Agefiph -Transitions pro

Faciliter l'entrée **des parcours PTP des salariés confrontés à un problème de maintien dans l'emploi** du fait de leur handicap.

3/ Accompagner la reconversion : les outils et les dispositifs mobilisables

CADRE LÉGAL

France Compétences, seule instance de gouvernance nationale de la formation et de l'apprentissage.



La Loi du 5 septembre 2018 pour la « liberté de choisir son avenir professionnel » entraîne des changements majeurs dont :

- **Transformation des Fongecif en Transitions Pro** (CPIR, commissions paritaires interprofessionnelles régionales): financement de **tous** les salariés du secteur privé
- **Fin du CIF et création du PTP** (Projet de Transition professionnelle)

3/ Accompagner la reconversion : les outils et les dispositifs mobilisables

LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE - PTP

Suivre une formation visant à changer de métier ou de profession, et/ou créer son entreprise tout en restant salarié de son entreprise pendant la formation, pendant ou en dehors du temps de travail

[Pourquoi faire?]

[Pour qui?]

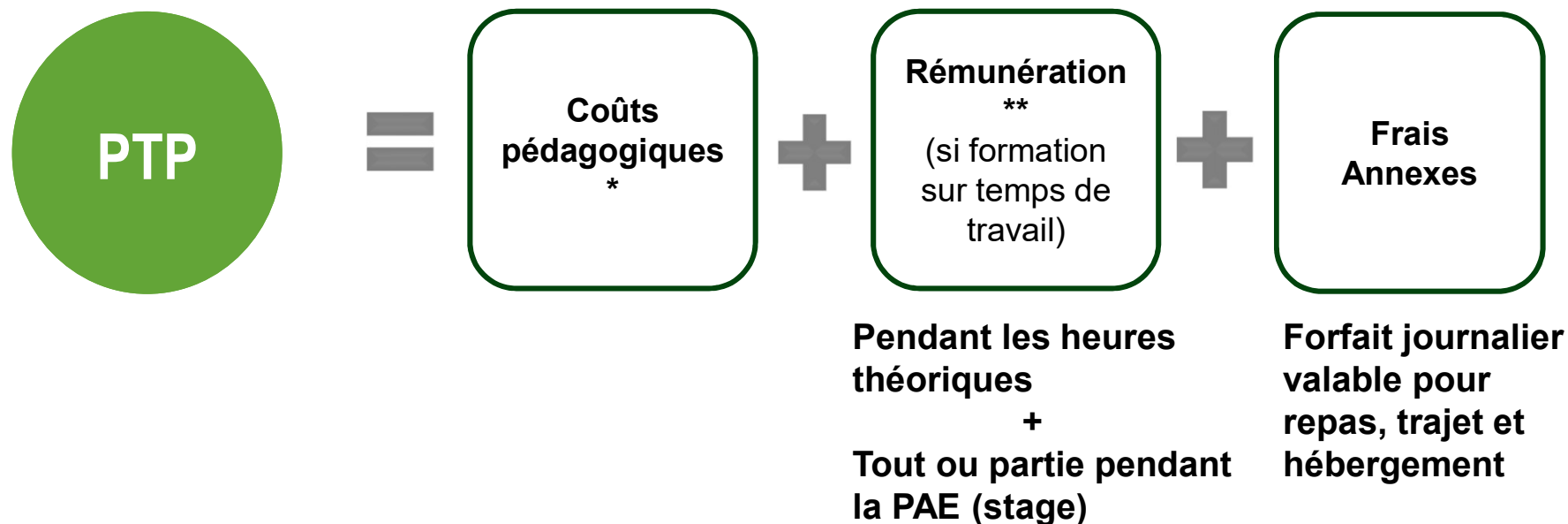
Une **certification professionnelle**

Salariés du secteur privé : :

- CDI
- CDD
- Intérimaires
- Intermittents
- RNCP (Diplôme d'Etat, CAP, Titre Pro, etc.)
- Répertoire Spécifique (RS)
- Un bloc de compétence d'une formation inscrite au RNCP

3/ Accompagner la reconversion : les outils et les dispositifs mobilisables

LE FINANCEMENT



Selon le montant du salaire et /ou du coût pédagogiques,
reste à charge possible pour le salarié

* Limite de 18.000€ HT et 27,45€/H HT et

** Voir conditions particulières pour salaire supérieur à 2 SMIC

3/ Accompagner la reconversion : les outils et les dispositifs mobilisables

LA PRÉPARATION DU DOSSIER

Travail du salarié sur le projet et le choix d'une formation éligible, avec si besoin un CEP

Demande d'une autorisation d'absence à l'employeur :

- Formation $\geq$ à 6 mois = 120 jours avant le début de la formation
- Formation $<$ à 6 mois (ou partiel/discontinu) = 60 jours avant le début de la formation

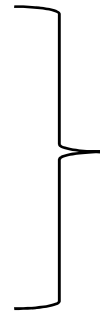
Création de l'espace personnel du salarié sur notre site : déclenche la création de l'espace personnel de l'employeur par nos services

3/ Accompagner la reconversion : les outils et les dispositifs mobilisables

LE DOSSIER

Le dossier = 3 volets à remplir par chaque partie:

- Salarié
- Organisme de Formation
- Employeur(s)



De 1 à 3 mois

Dossier entièrement **dématérialisé** – via l'espace personnel

<https://atnet.transitionspro-ara.fr/>



Calendrier des commissions à regarder pour les dates butoir de dépôt du dossier

3/ Accompagner la reconversion : les outils et les dispositifs mobilisables

LES COMMISSIONS D'INSTRUCTION

[Etude du dossier]

- Cohérence du projet (par rapport au profil, au parcours, à la formation initiale du porteur du projet)
- Pertinence du parcours de formation (choix de la formation, coût, individualisation et personnalisation)
- Perspectives d'emploi (débouchés au niveau régional)

Puis points de priorités et ordre d'arrivée

[Et après ?]

Etude du dossier en Commission d'Instruction (1 fois/mois). Réponse par email adressés aux 3 acteurs en 48h.

Accord => notification de prise en charge avec détail du salaire moyen à nous retourner signée par le salarié

Refus => possibilité de recours dans les 2 mois

3/ Accompagner la reconversion : les outils et les dispositifs mobilisables

Les spécificités liées au public travailleur en situation de handicap et/ou en risque d'inaptitude

- Eligibilité au PTP : **pas de conditions d'ancienneté** liées au contrat de travail pour les salariés bénéficiant de l'obligation d'emploi (art. L. 5212-13 du code du travail)
- Date butoir de dépôt du dossier : les salariés relevant de l'obligation d'emploi, bénéficient d'un délai de **15 jours supplémentaires**
- En cas de licenciement pour inaptitude : la demande de formation doit être validée par la Commission paritaire **avant le licenciement**
- Convention Agefiph/Transitions pro : **participation financière** au coût pédagogique des salariés reconnus travailleurs handicapés ET en risque d'inaptitude à leur poste de travail

3/ Accompagner la reconversion : les outils et les dispositifs mobilisables

LE STATUT DU SALARIÉ PENDANT LE PTP

- Période de formation assimilée à une période travaillée
- Le salarié est sous le statut de **stagiaire de la formation professionnelle continue** (en Congé formation)
- Sont donc maintenus :
 - Les droits aux congés payés annuels
 - Les cotisations de sécurité sociale et charges légales

3/ Accompagner la reconversion : les outils et les dispositifs mobilisables

LA PRISE EN CHARGE DU SALAIRE SELON LA DURÉE DE LA FORMATION

	Travail à TEMPS PLEIN	Travail à TEMPS PARTIEL
Formation à TEMPS PLEIN	Rémunération sur la BASE DU TEMPS DE TRAVAIL	
Formation à TEMPS PARTIEL	Rémunération sur la BASE DU NOMBRE D'HEURES EN FORMATION	Rémunération PENDANT LES PÉRIODES HABITUELLEMENT TRAVAILLÉES correspondant aux jours de formation

Quand fermeture de l'organisme de formation, le salarié doit prendre des RTT ou des CP.

3/ Accompagner la reconversion : les outils et les dispositifs mobilisables

Transitions Collectives, Trans'Co

Dans le cadre du plan de relance, le dispositif Trans'Co permet à des salariés dont l'emploi est fragilisé de se former à un métier porteur sur leur territoire

[QUI]

- ✓ Être sous contrat de droit privé
- ✓ Faire partie d'une entreprise en mutation

[QUOI]

- ✓ Pour l'entreprise, conclure un accord de GEPP avec la DREETS
- ✓ Passer d'un métier fragilisé à un métier identifié comme porteur sur le territoire

[COMMENT]

- ✓ **Information collective CEP/Transitions Pro** auprès des salariés concernés
- ✓ **Accompagnement CEP** pour la construction du projet de reconversion
- ✓ **Accompagnement Transitions Pro ingénierie pédagogique de** auprès des OF
- ✓ **Instruction** des dossiers de demande de formation par Transitions Pro
- ✓ **Repérage/mise en relation** avec des futures entreprises recruteuses **CEP/Pôle Emploi**

3/ Accompagner la reconversion : les outils et les dispositifs mobilisables

Où nous trouver ?

<https://www.transitionspro-ara.fr> : prenons contact / Entreprises,
rencontrons-nous

Transitions Pro
Espace territorial de
Lyon

83-85 boulevard Vivier-
Merle,
69003 LYON

Transitions Pro
Espace territorial de
Clermont Ferrand

Pôle Gambetta
4 avenue
Marx Dormoy
63000 CLERMONT FD

Transitions Pro
Espace territorial de
Grenoble

70 rue des Alliés
38100 GRENOBLE

Nos horaires d'ouverture
dans les Espaces Territoriaux :
Lundi de 9h00 à 17h15
Mardi au jeudi de 8h30 à 17h15
Vendredi de 8h30 à 12h00

Par téléphone au :
04.72.82.50.50
du lundi au jeudi de 8H30 à 12H30

Ordre du jour

- ❖ *1/ Accueil et introduction*
- ❖ *2/ Cadre général et éléments de repères : quand et comment déclencher des actions de formation ?*
- ❖ *3/ Accompagner la reconversion : les outils et les dispositifs mobilisables*
- ❖ **4/ Les SST : partenaires clés dans la mise en place d'accompagnements à la reconversion**

4/ Les SST : partenaires clés dans la mise en place d'accompagnements à la reconversion

« Les SST, une ressource clé des employeurs pour accompagner les salariés dans leurs démarches de reconversion »

Franck Simiand,
Coordinateur du PSPME (MT2I)

Carine Bourdel,
Psychologue (MT2I)

Docteure Michèle Aleonard,
*Médecin du travail et pilote de la
cellule maintien en emploi (MT2I)*

4/ Les SST : partenaires clés dans la mise en place d'accompagnements à la reconversion

❖ Rôle et fonctions de la cellule maintien

➤ **MT2i en deux mots :**

- MT2i est situé en Isère (bassin Grenoblois et Sud Isère) regroupe environ 7000 entreprises, représentant environ 83 000 salariés suivis,
 - Création d'une cellule de maintien en emploi en 2019: PSPME [Pole-Socio-Professionnel pour le Maintien en Emploi](#)
-
- Le PSPME MT2i constitue en guichet unique pour tous salariés et agents en poste ou arrêt de travail
 - **un appui auprès des équipes médicales** pour la prise en charge et l'accompagnement des situations complexes de salariés en difficulté socioprofessionnelle (au motif de la santé physique ou mentale et en difficulté d'ordre social)
 - **Pertinence des signalements et orientations** : aux acteurs ou dispositifs les plus efficaces au moment le plus opportun (SS CARSAT, Cap emploi, Transition Pro, Conseil en Evolution Professionnelle, Centres de bilan de compétences...)
 - **Sécuriser les parcours**: Suivis et relais des situations : ajustement de l'accompagnement durant le parcours professionnel

NB : Les employeurs peuvent solliciter eux-mêmes la cellule maintien pour l'un de leur salarié

4/ Les SST : partenaires clés dans la mise en place d'accompagnements à la reconversion

❖ Répondre aux « trous dans la raquette »

Que faire lorsqu'une situation ne rentre pas dans les « cases » ?

→ Exemples de situations ne permettant pas un parcours classique :

- Personnes sans RQTH
- Manque de fonds sur le CPF
- Absence de détection précoce: Temporalité ne permettant pas une action de remobilisation
- Pas de pertinence à effectuer un bilan de compétences (ou Inclus Pro Formation)

→ Des solutions sont possibles pour ces profils :

- **Identifier les freins** (qu'est-ce qu'i empêche la personne de se projeter ? Quelles difficultés physiques, sociales, familiales peuvent entraver la reconversion)
- **Travailler la remobilisation** : réalisation d'entretiens socio-professionnels, réflexion sur le parcours, passation de tests de positionnement professionnel, investigation des pistes professionnel, relais aux partenaires..)
- **Sécuriser les parcours**:
 - Identification de projet professionnel ou de formation pour un reclassement, interne, externe ou reconversion professionnelle
 - Fiche relai pour pôle emploi (cap emploi)

4/ Les SST : partenaires clés dans la mise en place d'accompagnements à la reconversion

❖ Retour d'expérience : Atelier de remobilisation

➤ Politique régionale concertée (PRC) maintien dans l'emploi AUVERGNE-RHONE-ALPES: Appel à projets et initiatives 2021

- **Objectifs** : lever les freins et mettre en lien les différents acteurs – mettre en lumière les difficultés rencontrées par les employeurs/salariés pour mieux travailler les situations de reconversion et/ou de maintien en prenant en compte l'ensemble des contraintes.
- **Fonctionnement** : Favoriser les échanges entre salariés, positionner les individus afin de permettre de rentrer en relation, ceci dans le but d'élaborer des solutions. Participation d'employeurs afin d'identifier les besoins et les attentes respectives et d'ouvrir le débat.

Pistes évoquées/ce qui en ressort : Accueil enthousiaste des employeurs et salariés : besoin de renforcer la communication entre employeur et SST (offre de service) et de travailler en collaboration sur le maintien en emploi.

Vos ressources utiles



- **Le site de l'Agefiph :** <https://www.agefiph.fr/>
 - son centre de ressources : [Comment maintenir dans l'emploi un collaborateur handicapé ?](#) ; [Les actions mobilisables pendant l'arrêt de travail](#) ; [Construire son tableau de bord maintien dans l'emploi](#)
 - L'Adresse contact Agefiph : entreprises.auvergne-rhone-alpes@agefiph.asso.fr
 - L'Annuaire Cap Emploi suivant votre région [ici](#)
- **Le site Ameli (entreprises)**
 - Lien : <https://www.ameli.fr/entreprise>
- **Le site de la CARSAT Rhône-Alpes (onglet consacré aux risques professionnels) :**
 - Lien : <https://www.carsat-ra.fr/accueil/entreprises/je-m-informe-sur-les-risques-professionnels>
- **Le site de la CARSAT Auvergne (onglet consacré au maintien dans l'emploi) :**
 - Lien : <https://www.carsat-auvergne.fr/home/entreprises/favoriser-le-maintien-dans-l'emploi.html>
- **Le film « La prévention des risques professionnels, c'est pas sorcier » réalisé par la CARSAT Bourgogne Franche-Comté :**
 - Lien : <https://vimeo.com/462610710>
- **La cartographie du maintien en emploi élaborée par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion qui permet de repérer les acteurs mobilisables :**
 - Lien : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/prevention-et-maintien-dans-l-emploi/>
- **Le site de la DREETS Auvergne Rhône-Alpes (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) et notamment l'onglet dédié au travail et aux relations sociales :**
 - Lien : <https://auvergne-rhone-alpes.dreets.gouv.fr/Travail-et-relations-sociales>