



# Préparer et anticiper une reconversion professionnelle pour se maintenir en emploi

16 novembre 2023 – 10h30-12h



**Le PRITH île-de-France : un engagement collectif en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien en emploi des personnes en situation de handicap**



**Un cycle d'ateliers d'information à distance dédié aux services de prévention et de santé au travail**



**Des capsules vidéo en ligne sur le site du PRITH Ile-de-France présentant les points-clés à retenir des ateliers**



**Un nouveau format complémentaire, le podcast !**



**Thérèse Rossi**

DRIETS IDF

## **Introduction et contextualisation de l'atelier**

**1/ Le rôle des SPSTi dans le cadre de la préparation et de l'anticipation d'une reconversion professionnelle**

**2/ Les outils et dispositifs mobilisables**

**3/ Cas pratiques**

**Conclusion & évaluation**

## **Introduction et contextualisation de l'atelier**

*1/ Le rôle des SPSTi dans le cadre de la préparation et de l'anticipation d'une reconversion professionnelle*

*2/ Les outils et dispositifs mobilisables*

*3/ Cas pratiques*

## **Conclusion & évaluation**



## Quelques éléments chiffrés

160 000

**Avis d'inaptitude** prononcés chaque année et souvent suivis de licenciements

15%

Salariés atteints d'une ou plusieurs **affections de longue durée**

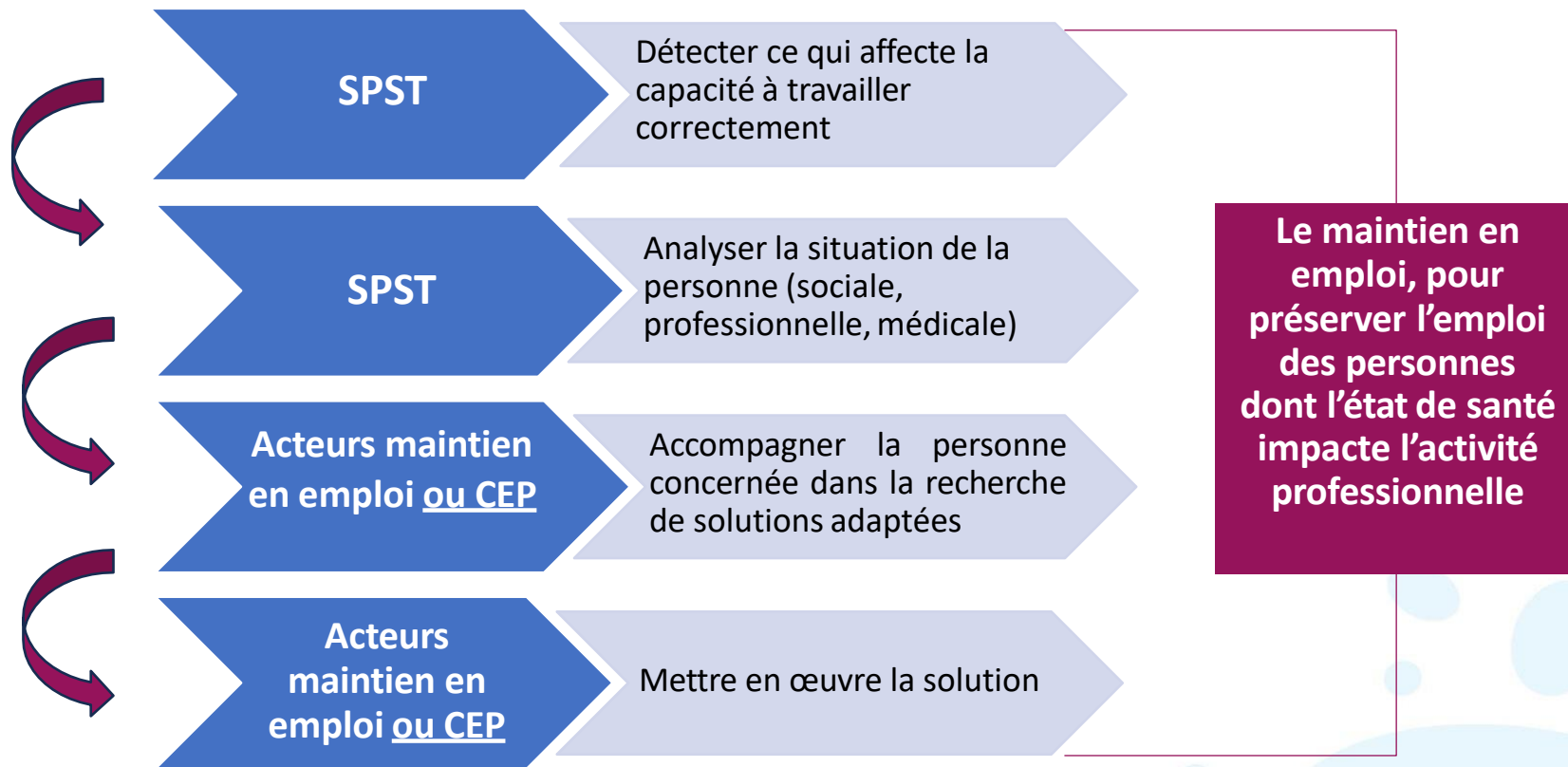
2,3 millions

Salariés **en situation de handicap** dont **0,9 million** a fait l'objet d'une **reconnaissance administrative du handicap**

## Objectifs et périmètres de l'atelier

- Identifier les acteurs du maintien en emploi et les partenaires pouvant être associés en cas de problématique de santé affectant la vie professionnelle
- Mieux comprendre le rôle de chacun et les actions possibles
- Prendre en compte la notion de temporalité et de détection précoce
- Zoom sur la formation en tant qu'outil d'anticipation d'un risque d'inaptitude

## Introduction : le SPST, un rôle clé pour détecter précocement une situation de santé à risque





*Introduction et contextualisation de l'atelier*

**1/ Le rôle des SPSTi dans le cadre de la préparation et de l'anticipation d'une reconversion professionnelle**

*2/ Les outils et dispositifs mobilisables*

*3/ Cas pratiques*

*Conclusion & évaluation*

# 1/ Le rôle des SPSTi dans le cadre de la préparation et de l'anticipation d'une reconversion professionnelle



**Dr Marie-Laure KULICHENSKI**

ACMS



*Timing du replay : 6:47*



# Préparer et anticiper une reconversion professionnelle

Anticipation = Détection précoce  
des situations à risque de  
désinsertion professionnelle (DP)

## La nouvelle loi santé travail a élevé la PDP au rang de mission, avec

- Création d'une cellule PDP pour tous les SPSTI
- Mise à disposition de nouveaux outils
  - Visite mi-carrière
  - Rendez-vous de liaison

# Comment s'organiser pour repérer précocement <sup>14</sup>

Promouvoir les  
moments clés  
dans la  
détection  
précoce des  
situations à  
risque de DP

Favoriser la  
montée en  
compétences  
des **IDEST** dans  
le repérage de  
situations

Coordonner  
l'équipe  
pluridisciplinaire  
via les cellules  
**PDP**

Loi du 2 août 2021

## Visite de mi-carrière : objectifs

Etablir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, à date, en tenant compte des expositions à des facteurs de risques professionnels auxquelles il a été soumis

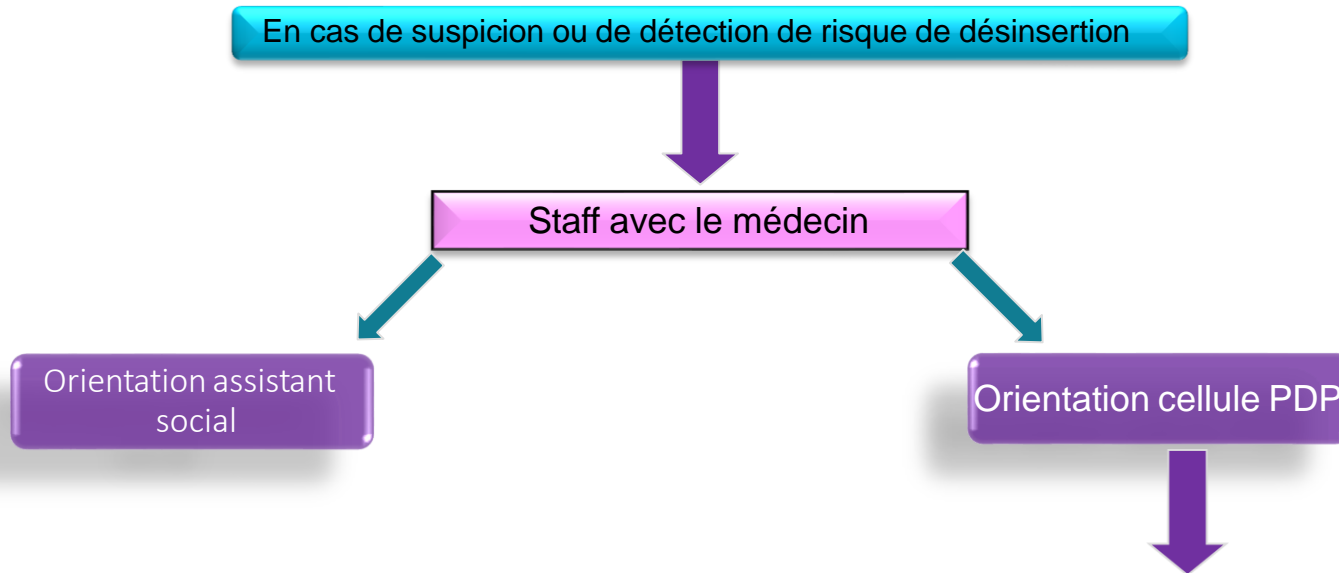
Evaluer les risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution des capacités du travailleur en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé

Sensibiliser le travailleur aux enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels

# La visite mi-carrière

16

- Outil permettant la détection précoce des situations à risque de DP
- Possibilité de déléguer aux IDEST dans le cadre d'un protocole :



Discussion pluridisciplinaire autour d'un plan de maintien avec reconversion professionnelle?

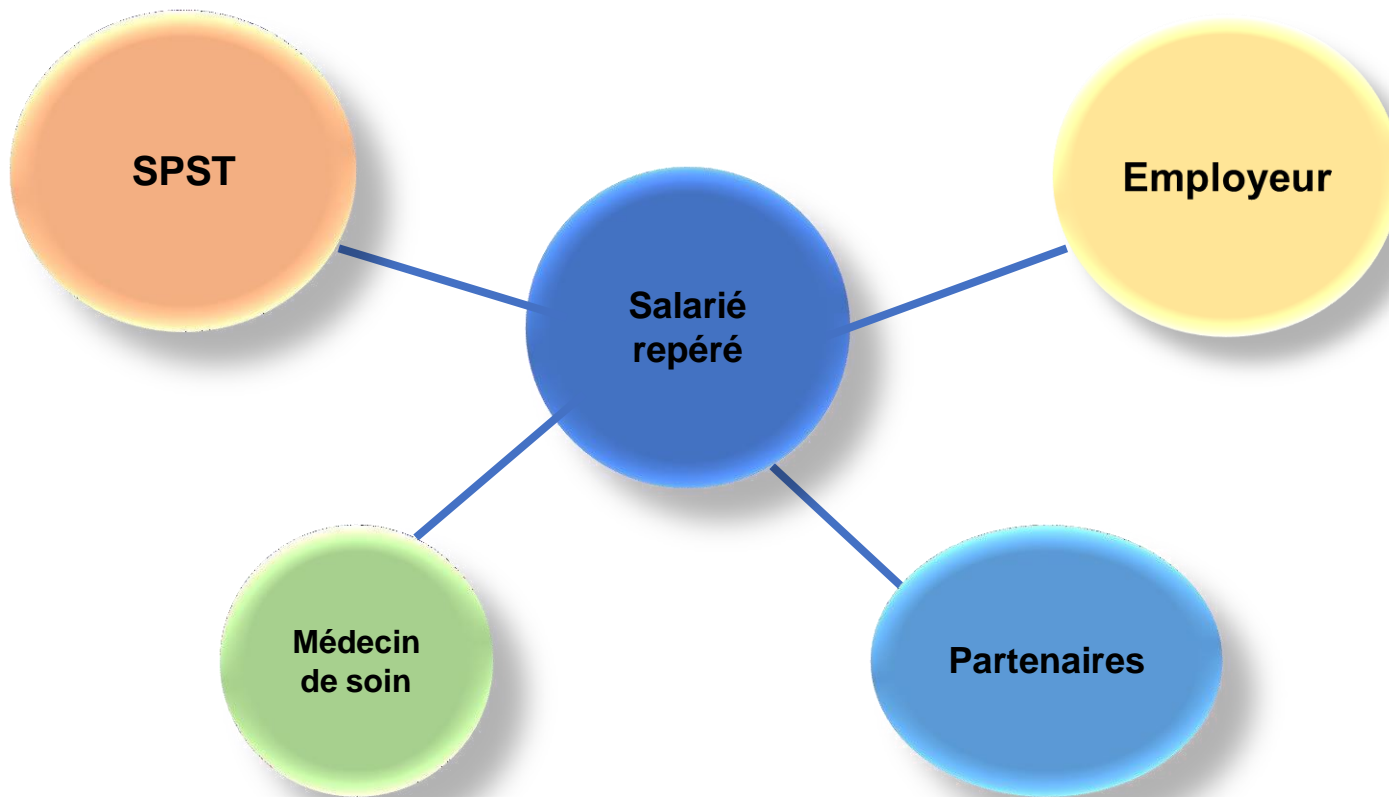


La préparation de la reconversion



Implication de tous les acteurs

# Le salarié au cœur de la démarche



Médecin du travail:  
Pilote les actions  
PDP

Infirmiers en santé au travail



Intervenants en  
Prévention des risques  
professionnels,  
ergonomes

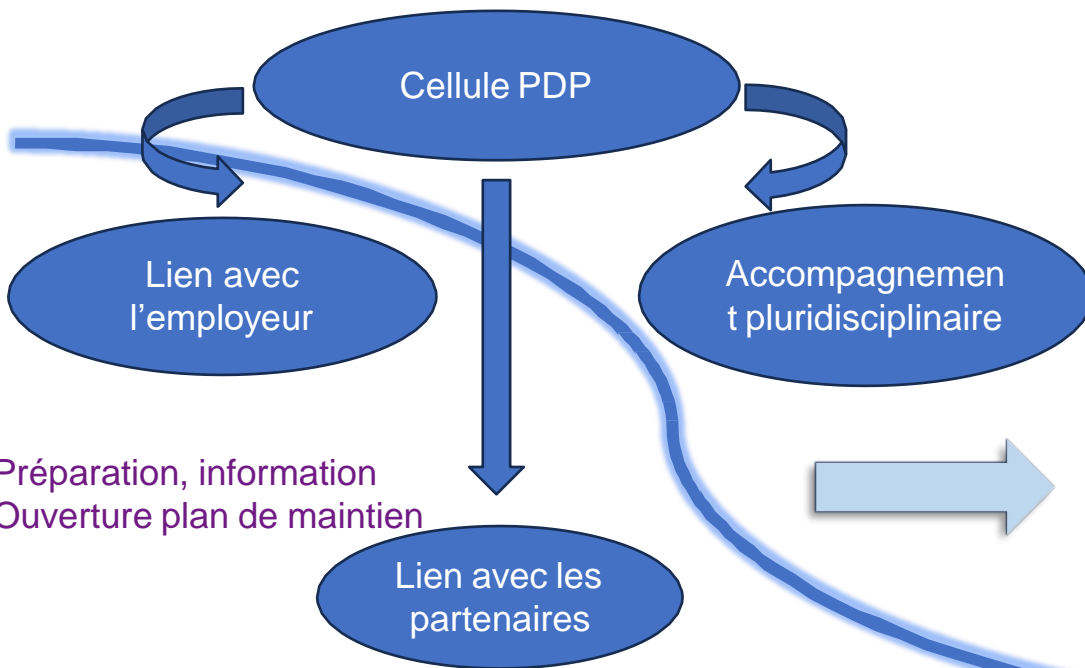
Assistants de service  
social du travail

- Agissent en lien avec l'équipe pluridisciplinaire
- Accompagnent le salarié dans la définition d'un projet de reconversion réaliste et réalisable
- Accompagnent à la mobilisation des dispositifs appropriés
- Travaillent en réseau avec les partenaires
  - ✓ Instance de coordination « Cellule de la Prévention de la Désinsertion Professionnelle » (PDP).
  - ✓ Cap emploi
  - ✓ AGEFIPH
  - ✓ ....

# Parcours d'un salarié en reconversion

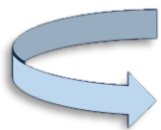


Repérage



Préparation, information  
Ouverture plan de maintien

Reconversion professionnelle



Informer sur les dispositifs mobilisables pour préparer la reconversion  
Coordination de la prise en charge nécessaire  
**Compréhension partagée des situations** ➔ **reconversion réussie**



# La reconversion au sein de l'entreprise: l'importance du lien avec l'entreprise

22

Le lien avec  
l'entreprise :  
Facteur de  
réussite

Sensibiliser les acteurs de l'entreprise

Encourager le travail collaboratif

Travailler sur la sécurisation des parcours  
professionnels

Favoriser la relation de confiance

Parler de politique d'inclusion plutôt que d'OETH

# 1/ Le rôle des SPSTi dans le cadre de la préparation et de l'anticipation d'une reconversion professionnelle



**Bertille GAUTHIER**

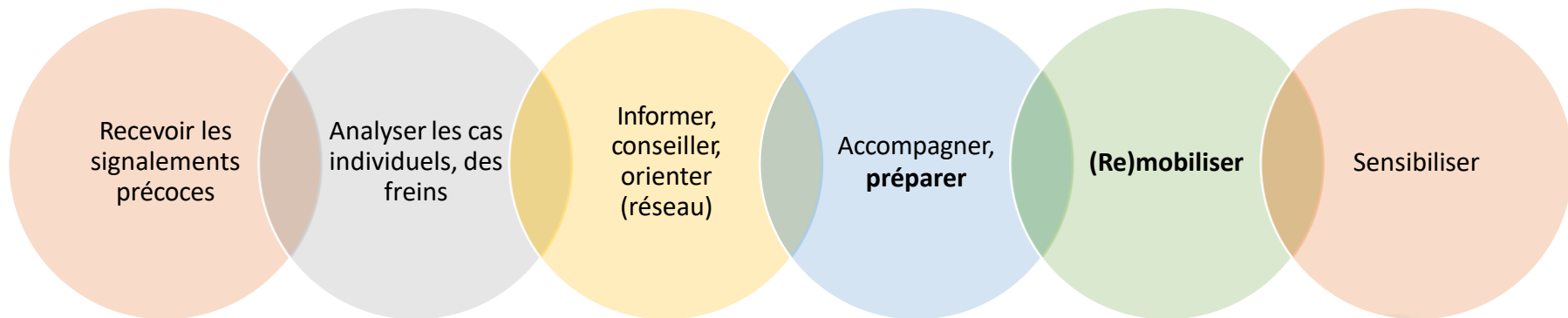
Horizon Santé Travail



*Timing du replay : 17:37*

# 1/ Le rôle des SPSTi dans le cadre de la préparation et de l'anticipation d'une reconversion professionnelle

Les cellules PDP : un outil opérationnel pour accompagner les salariés susceptibles de sortir de l'emploi pour raison de santé





# 1/ Le rôle des SPSTi dans le cadre de la préparation et de l'anticipation d'une reconversion professionnelle

## Un exemple de cellule / service PDP : le service PDP d'Horizon Santé Travail

- Composition : chargées de mission **psychologues de formation**, médecins du travail relais, une assistante administrative, un appui juridique
- Sécurisation des parcours professionnels pour un maintien en activité
- Pas d'inaptitude sans projet
- Relais interne d'information, notamment dans le cadre de la délégation des visites mi carrière aux infirmiers (signaux d'alerte PDP, effets du vieillissement au travail, informations de première intention)

### 1/Accompagnement du salarié orienté par le médecin du travail

- Premier rdv bilan médico-socio-professionnel
- Remobilisation et accompagnement de l'après visite médicale jusqu'à la reprise de / d'un poste idéalement
- **Préparation des salariés** (notamment à la reconversion professionnelle) voire du collectif de travail
- Mobilisation des outils de PDP (tableau des tâches) et des partenaires (ex. **rdv de liaison**, essai encadré dans le cadre d'une reconversion dans une autre entreprise et pour un autre poste)
- Accompagnement des employeurs (accord salarié), appui à la mise en œuvre des solutions et suivi

2/Pour les salariés inaptes avant sortie de l'entreprise : information sur les possibilités de formation, le bilan de compétences, l'essai encadré, conseil et orientation partenaires

3/Appui technique en interne (appui administratif, mise en relation avec un partenaire, ...) sans être en lien avec le salarié

# 1/ Le rôle des SPSTi dans le cadre de la préparation et de l'anticipation d'une reconversion professionnelle

## Fonctionnement – Chef d'orchestre

- Orientation par le médecin du travail
- Prérequis : l'histoire de la cassure du parcours, les restrictions a priori et les capacités restantes, ses suggestions d'actions et les démarches en cours
- Points d'étapes et staff avec le médecin du travail et l'équipe pluridisciplinaire
- Service PDP au sein du pôle prévention, en lien direct avec les assistants sociaux (levée des freins, dossier MDPH) et les IPRP (analyse et adaptation du poste de travail)
- Travail en réseau, coordination
- Lien avec l'entreprise, avec accord du salarié : état des lieux et diagnostic partagé, sensibilisation aux enjeux de la PDP et notamment pour des salariés les plus à risque de PDP : anticiper la reconversion professionnelle

# 1/ Le rôle des SPSTi dans le cadre de la préparation et de l'anticipation d'une reconversion professionnelle

## Zoom sur le rdv de liaison

Introduit par la loi Santé Travail du 02 aout 2021, ce n'est pas un rendez-vous médical, c'est un rdv d'information.

Il a pour objectif de :

- maintenir un lien entre le salarié pendant son arrêt de travail et l'employeur,
- et d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, d'une visite de pré-reprise, et de mesures d'aménagement du poste et/ou du temps de travail.
- Le SPSTI peut y être associé

**Horizon Santé Travail** | **présanse** Réseau Prévention et Santé au Travail | **Service de Prévention et de Santé au Travail à vos côtés**

ASSURER LE SUVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ

**Participation au rendez-vous de liaison entre l'employeur et le salarié pendant l'arrêt de travail**  
Inclus dans l'offre socle

**PRÉVENTION DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE**

**Le rendez-vous de liaison, pour quoi faire ?**

Permettre	Inform	Préparer
un contact entre le salarié et l'employeur pendant l'arrêt de travail pour anticiper les suites.	des mesures d'accompagnement mobilisables : visite de pré-reprise, mesures d'aménagement du poste ou du temps de travail.	le retour du salarié dans l'entreprise ou son éventuel reclassement.

**Qui est concerné par le rendez-vous de liaison ?**

Tout salarié en arrêt de travail d'une durée d'au moins 30 jours peut bénéficier d'un rendez-vous de liaison.

Facultatif, le rendez-vous de liaison est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié et toujours avec son accord.

**Le rendez-vous de liaison, comment ça se passe ?**

Un rendez-vous sans caractère médical

Ce dispositif issu de la loi Santé-Travail n'est pas un rendez-vous médical, mais une rencontre, facultative, organisée entre l'employeur et le salarié en arrêt de travail.

Suivant la situation et les éventuels besoins identifiés, le Service de Prévention et de Santé au Travail peut y être associé sous différentes formes.

Qui organise le rendez-vous de liaison ?

Le rendez-vous de liaison est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié. L'employeur doit informer le salarié de son droit de solliciter l'organisation de ce rendez-vous. Le salarié peut refuser de se rendre à ce rendez-vous. Le salarié peut également demander à être accompagné du référent handicap quand il existe (légalement, ce dernier doit être désigné dans toute entreprise d'au moins 250 salariés). Ce référent est tenu d'une obligation de discrétion dans ce cadre.

Un rendez-vous d'information pour le salarié

Le rendez-vous de liaison permet d'informer le salarié sur les possibilités de bénéficier :

- d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, telles que l'essai encadré, la convention de rééducation professionnelle ou le projet de transition professionnelle.
- d'une visite de pré-reprise, à l'occasion de laquelle le médecin du travail vérifie l'adaptation du poste de travail et l'état de santé du salarié.

# 1/ Le rôle des SPSTi dans le cadre de la préparation et de l'anticipation d'une reconversion professionnelle

## Le rdv de liaison en pratique

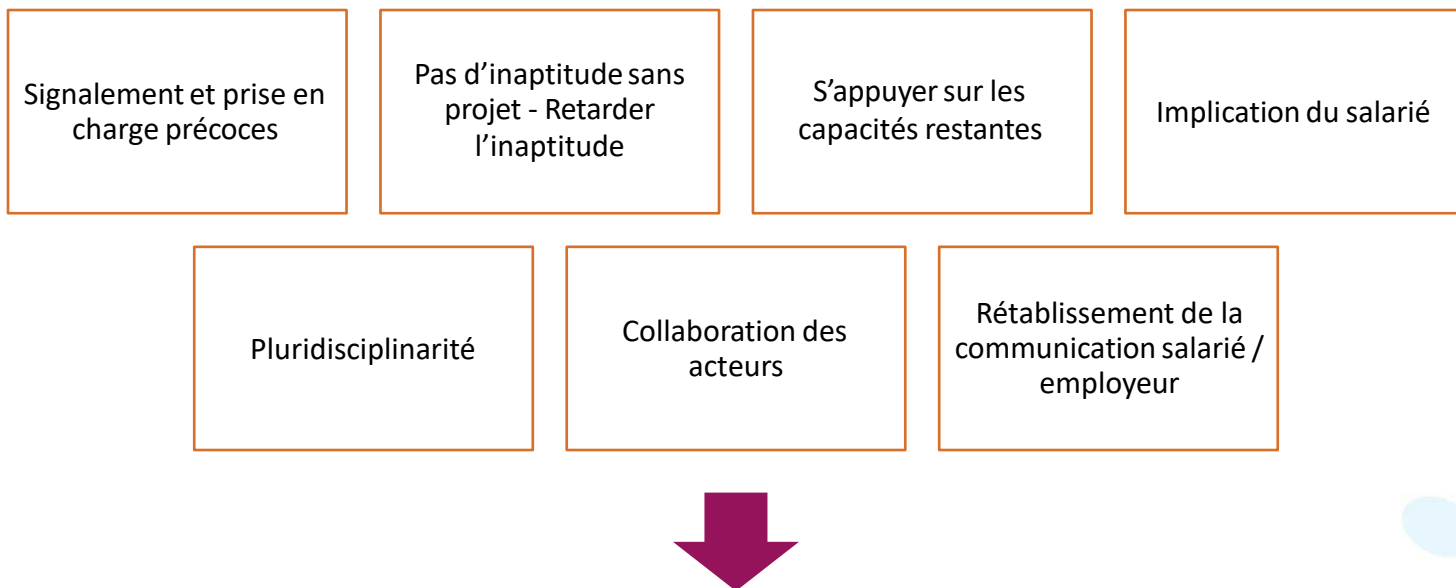
**Promotion interne et externe au sein de notre service**, auprès des **salariés** (visites médicales, salles d'attente), des **employeurs** et des **IPR** (visites d'entreprises, tutoriel, flyer PRESANSE, CSE).

Les chargés de mission participent au rdv de liaison :

- permet d'optimiser le suivi du dossier, de faire le liant, de favoriser l'implication du salarié et de son employeur, et de préparer l'éventualité d'une reconversion professionnelle au sein de l'entreprise
- éclairage sur les outils du maintien en emploi, sur les restrictions médicales, **les capacités restantes**
- allant jusqu'à l'anticipation des modalités d'accueil au sein d'une même entreprise, et proposition de service (ex. accompagnement d'un ergonome pour adaptation du poste, préparation du collectif de travail avec la psychologue du travail)
- peut aider à introduire le projet de reconversion auprès de l'employeur (lien de confiance)
- donne un cadre au rdv de liaison
- lien avec la visite de pré reprise du médecin du travail

# 1/ Le rôle des SPSTi dans le cadre de la préparation et de l'anticipation d'une reconversion professionnelle

## Les facteurs de réussite



**Un rôle clé SPSTi dans la sécurisation des parcours !**

*Introduction et contextualisation de l'atelier*

*1/ Le rôle des SPSTi dans le cadre de la préparation et de l'anticipation d'une reconversion professionnelle*

**2/ Les outils et dispositifs mobilisables**

*3/ Cas pratiques*

*Conclusion & évaluation*



**Laetitia Gamrasni**

Transitions Pro Ile-de-France



*Timing du replay : 36:06*

# Le CEP : un acteur **essentiel** pour l'élaboration d'un projet professionnel

## Transitions Pro

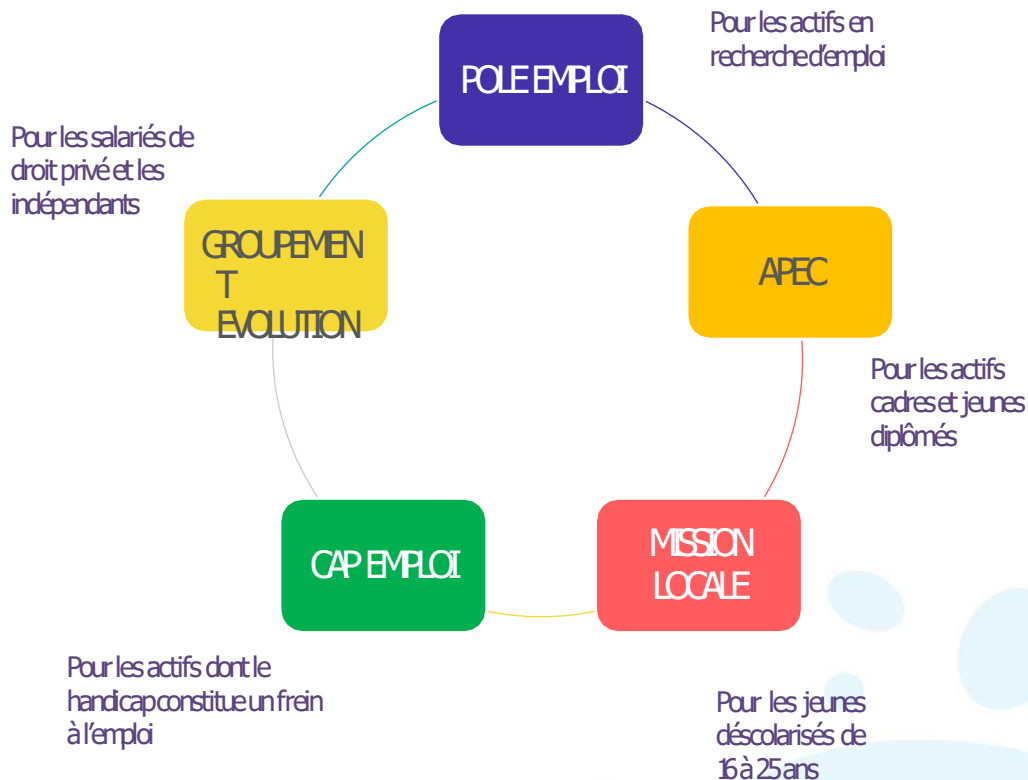
ÎLE-DE-FRANCE :

*Partenaire des opérateurs du Conseil en évolution professionnelle (CEP) :*

Un accompagnement individuel, gratuit et confidentiel qui permet aux actifs :

- de faire le point sur leur situation professionnelle,
- de construire leur projet de reconversion professionnelle,
- de vérifier la faisabilité de leur projet et de les accompagner dans leurs démarches.

Pour identifier le bon CEP :  
<https://mon-cep.org/>





## Le CEP : Pour quoi ?

**Choisir la  
bonne  
formation**

**Utiliser  
son  
compte  
CPF**

**Évoluer  
dans son  
métier**

**Développer  
de nouvelles  
compétences**

**Construire  
les étapes  
de son  
parcours**

**Faire  
reconnaître  
ses  
compétences**

**Être  
accompagné  
dans un projet de  
reconversion**

**Préparer son  
entretien  
professionnel**

**Être orienté  
vers les bons  
interlocuteurs**

**Évoluer  
dans son  
entreprise**

**Faciliter la  
compréhension  
du marché de  
l'emploi**

**Créer  
son  
entreprise**

## 2/ Les outils et dispositifs mobilisables : LE CPF - Compte Personnel de Formation



MON CONSEIL  
EN ÉVOLUTION  
PROFESSIONNELLE

### ✓ Pour qui :

Les **salariés**, en **cdd**, **cdi** et **intérimaires**, les **professions libérales** et **indépendants**, les **apprentis**, les **demandeurs d'emploi**

### ✓ Pour quoi :

Effectuer des formations qui vont permettre :

- d'acquérir une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.)
- d'acquérir le socle de connaissances et de compétences
- d'être accompagné pour la validation des acquis de l'expérience (VAE)
- de réaliser un bilan de compétences
- créer ou reprendre une entreprise
- d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice des missions des bénévoles et volontaires en service civique



**Julie Miquel-Beau**

Cap Emploi du Val d'Oise

**Frédéric Le Provost**

Agefiph

Un **appui d'expert** en fonction du handicap de la personne pour accompagner la mise en œuvre et sécuriser le projet professionnel de la personne

Permettre au référent de parcours de définir une stratégie d'accompagnement, d'aborder la situation globale de la personne au-delà du handicap

Permettre à une personne d'être autonome dans le cadre de son parcours vers et/ou en emploi,

Elles sont mobilisables à chaque étape de parcours de la personne, elles apportent un éclairage au référent de parcours dans le cadre de son accompagnement et doit éviter les ruptures de parcours

### Les bénéficiaires

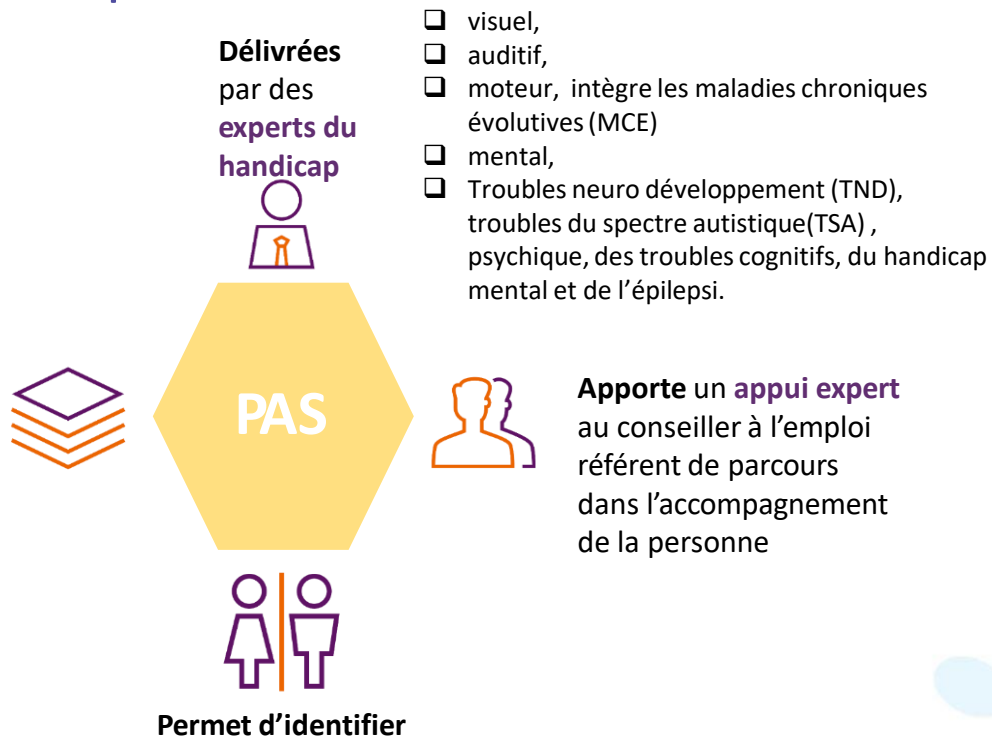
- Les personnes handicapées bénéficiaires de l'Obligation D'Emploi, DE, salariés, alternants titulaire d'un contrat d'apprentissage, ou de professionnalisation, agent de la fonction publiques et stagiaires de la formation professionnelle.
- Les employeurs de droit privé ou du secteur public, de la fonction publique d'Etat Hospitalière et territoriale
- Les organismes de formation en lien avec la ressource handicap.
- 148 prescriptions en 2022 des SPST sur 1580 qui concerne l'axe maintien.

Les PAS ne se substituent pas au rôle du référents de parcours et ne sont pas des appuis qui définissent un projet, des prestations médicalisées.

## 2/ Les outils et dispositifs mobilisables : les PAS

**Se décline en 5 prestations mobilisables :**

- indépendamment les unes des autres
- à tout moment de la construction du projet professionnel
- Mais également au moment de l'intégration, du suivi et/ou maintien en emploi ou en formation



précisément **les conséquences du handicap** au regard du projet professionnelle de la personne

Ainsi que **les moyens et techniques pour le compenser**

**INCLU PRO Formation** comprend différents **parcours pédagogiques** répondant à l'objectif professionnel de la personne. Elle s'articule selon les actions suivantes :

- élaborer, valider son projet professionnel,
- identifier les compétences acquises, transférables, transversales...,
- se remettre à niveau sur les savoirs de base,
- acquérir ou approfondir ses compétences sur le numérique,
- prendre en compte le handicap dans son parcours de formation ou d'emploi.

Les **salariés sont éligibles à INCLU'PRO**, particulièrement les salariés en arrêt de travail car cette prestation conforte, consolide le projet professionnel et demande une vraie disponibilité en raison de son caractère relativement intensif. Il est recommandé de se rapprocher d'un professionnel de l'accompagnement CEP CAP EMPLOI afin de faciliter le parcours de la PSH.

En 2022, **700 prescriptions** (CAP EMPLOI CRAMIF, OPERATEUR CEP APS BTP), 390 entrées avec un taux de transformation de 56%

### Le centre de reconversion professionnel pour BOETH

- Mobilisable à partir d'une notification MDPH : valable sur une durée donnée.
- Circuit court (3 mois) possible via Cap Emploi et les psychologues du travail de Pôle Emploi.
- Le salarié doit avoir travaillé son projet professionnel au-préalable ou un diagnostic doit avoir été fait par un opérateur CEP.
- Un site pour trouver l'ensemble des ESRP de France : <https://www.fagerh.fr/>
- Certains centres sont spécialisés en fonction du handicap : ex. auditif : à Coubert en Seine et Marne.
- Certains d'entre eux comme Belle Alliance proposent un hébergement.
- Les formations : pré-orientation, PAM TAC, FLE, Remise à niveau, Secrétaire médicale, Assistant comptable....



**Laetitia Gamrasni**

Transitions Pro Ile-de-France



*Timing du replay : 1:03:40*



# Transitions Pro

ÎLE-DE-FRANCE :

*ACTEUR MAJEUR DES  
RECONVERSIONS PROFESSIONNELLES*



L'organisme, habilité par l'État,  
qui finance les reconversions  
professionnelles des salariés du  
secteur privé

**5 430**

dossiers PTP financés en 2022

**165 M €**

de budget en 2022

**83**

collaborateurs en Île-de-France

**18**

associations Transitions Pro,  
couvrant l'ensemble des régions

Une offre  
de services  
territorialisée  
*pour accélérer les mobilités*

## 5 dispositifs



*Projet de Transition  
Professionnelle*



Transitions Collectives  
*TransCo et Transco  
Congé de Mobilité*



Déploiement  
de la *certification Cléa* et  
organisation jury paritaire



*Démissionnaires* :  
attestation caractère  
réel/sérieux du projet



*La Validation des Acquis  
de l'Expérience*

## 4 Missions spécifiques

*Orientation vers le CEP*  
et Suivi de sa mise en œuvre

*Qualité* : s'assurer de la qualité  
des formations financées

*Analyse des besoins* en emplois,  
qualifications et compétences

*Développement* des partenariats

# Zoom n°1 sur le **Projet de Transition Professionnelle (PTP)** pour accompagner la **mobilité interne et externe**

## *Pour qui?*

- ☐ *Pour les salariés de droit privé* en CDI ou CDD en poste, intérimaires et intermittents du spectacle

## *Pour quoi?*

- ☐ Suivre une *formation* certifiante en vue de changer de métier (code ROME ou code NAF)
- ☐ Dans un organisme de formation certifié QUALIOP
- ☐ Assurer le *maintien de sa rémunération* pendant le processus de formation
- ☐ Financer les *frais pédagogiques* de la formation



L'action de formation doit être *éligible au CPF et certifiante* (RNCP ou Répertoire Spécifique)  
**Attention :** mobilisation obligatoire du CPF. PTP possible même si montant CPF à 0€

Qualiopi  
processus certifié

## Le rôle de Transitions pro dans le cadre du PTP

*Instruire les dossiers  
et analyser la qualité  
des projets de reconversion*

Dossier et pièces + pertinence,  
cohérence et perspectives d'emploi



*Décider de l'attribution  
des financements des  
projets via la CPIR\*  
au regard de nos priorités  
et de la qualité des dossiers*

*Taux acceptation moyen =  
57% (11% en recours)*



*Financer les coûts  
pédagogiques (OF)  
et assurer le maintien  
de la rémunération du salarié*

*Coût moyen dossier = 30K€*

# Nous priorisons le financement *selon certains critères établis*

## *Nos priorités de financement selon le profil*

- ☐ Ouvrier / employé avec un niveau scolaire de niveau 3 ou infra 3
- ☐ **Être en inaptitude ou en cours de procédure**
- ☐ Salarié dans une entreprise de -50 salariés
- ☐ Ingénierie de formation / de parcours spécifique (VAE, CléA, **CEP**..)
- ☐ Secteur dont le taux d'emploi diminue ou si le salarié décide de suivre une formation pour un métier à fortes perspectives d'emploi
- ☐ Salarié en contrat court et / ou à temps partiel
- ☐ Salarié ciblant une formation ne dépassant pas 1200 heures
- ☐ **Parcours induant un co-financement**
- ☐ Projet qui intègre une formation certifiante structurée autour d'un ou plusieurs blocs de compétences et permettant d'obtenir l'ensemble d'une certification RNCP

*Parce qu'un projet accompagné est bien souvent un projet mieux construit, nous donnons priorité aux projets accompagnés par des  
Conseillers en Évolution  
Professionnelle*

<https://mon-cep.org/>

# Zoom sur la 1<sup>re</sup> étude PTP portant sur les *bénéficiaires en situation de handicap*

**Profil...**

## Le profil des bénéficiaires en situation de handicap

Les bénéficiaires d'un PTP en situation de handicap sont majoritairement des **hommes**.

Ils représentent **81 %** des bénéficiaires en situation de handicap, contre seulement **54 %** pour le reste de la population.

**Graphique 1**  
Genre des bénéficiaires

**Graphique 2**  
Âge moyen des bénéficiaires

En situation de handicap : **41 ANS**  
Autres bénéficiaires : **37 ANS**

Au début de leur reconversion professionnelle, les bénéficiaires en situation de handicap sont **plus âgés** (41 ans en moyenne) que le reste de la population (37 ans).

**GENRE**

**AGE**

**PRO**

**8 mois**

C'est la durée moyenne des formations suivies par les bénéficiaires en situation de handicap, soit **deux jours de plus** que pour le reste de la population.

**Graphique 5**  
Familie de métiers visée à l'issue du PTP

Autres	44 %
Technicien	24 %
Autre	16 %
Technicien supérieur	14 %
Technicien supérieur	4 %
Technicien supérieur	1 %
Technicien supérieur	1 %
Technicien supérieur	2 %

À l'issue, les bénéficiaires en situation de handicap se dirigent vers des métiers très différents de ceux de la population dans les métiers les plus représentés : **Technicien Supérieur** (14 % contre 1 %), et les métiers de la **santé** (4 % contre 1 %).

**Graphique 6**  
Niveau de diplôme visé supérieur au niveau déjà atteint

Technicien	58 %
Autre	42 %

58 % des bénéficiaires en situation de handicap visent un **niveau de formation plus élevé** que leur dernier diplôme obtenu, contre 43 % des autres bénéficiaires.

En particulier, **76 %** des bénéficiaires en situation de handicap visent un **niveau de formation plus élevé** que le leur, contre 57 % pour les autres bénéficiaires.

**et formations**

**36%**

Le pourcentage de bénéficiaires en situation de handicap ayant changé de poste.

## Que font-ils ?

**Graphique 9**  
Catégorie Socio-professionnelle occupée par les bénéficiaires ayant changé de poste

Autres	43 %
Technicien	24 %
Technicien supérieur	14 %
Technicien supérieur	4 %
Technicien supérieur	1 %
Technicien supérieur	1 %
Technicien supérieur	2 %

Les bénéficiaires occupant un poste en lien avec leur reconversion ont **plus de 3 fois** le risque de changer de poste que ceux qui n'ont pas changé de poste.

Le pourcentage de professions intermédiaires est **plus que doublé** (passant de 11 % à 25 % après le PTP).

**Graphique 10**  
Secteurs d'activités des bénéficiaires ayant changé de poste

Support à la production	43 %
Santé	24 %
Autres	14 %
Technicien	4 %
Technicien supérieur	1 %
Technicien supérieur	1 %
Technicien supérieur	2 %

**Témoignages**

## Faire face ou anticiper un problème de santé : a principal motif à s'engager dans un PTP

Les motivations à la reconversion professionnelle sont multiples. Les travailleurs en situation de handicap s'adaptent tout au long de leur vie professionnelle pour répondre à la fois...

... À LEURS ENVIES, LEURS VALEURS :

**TÉMOIGNAGE**  
Je suis responsable commerciale. Je voulais changer de métier, parce qu'au bout de 12 ans de management, je me suis aperçue que les 4 ou 5 autres du management sont la partie d'entreprise et je préfère en gérer la stratégie humaine plutôt que la stratégie business. Ça m'a permis d'anticiper un problème de santé, car il s'agit d'un métier qui demande peu de déplacements et que je suis plus impliquée dans la stratégie. Je ferai en sorte que les employés aient un bon état de santé et que l'entreprise soit performante. Je suis responsable de mon état de santé. Ça m'a permis de réfléchir sur ce que je veux et de ne pas m'installer dans les métiers que j'ai eu à...

... AUX CHANGEMENTS DE LEUR ÉTAT DE SANTÉ, QU'ILS SOIENT OU NON LIÉS À LEUR SITUATION DE HANDICAP :

**TÉMOIGNAGE**  
Profession responsable de salle d'un restaurant. Je me réveille d'une situation très pénible et je ne peux plus travailler en cuisine. Je me suis engagé(e) et je dois me qualifier pour pouvoir continuer mon professionnalisme. C'est l'opportunité de faire une reconversion professionnelle dans la compagnie.

**PRO**

Pour en savoir plus :

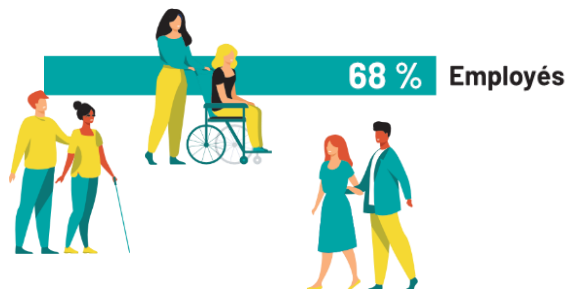
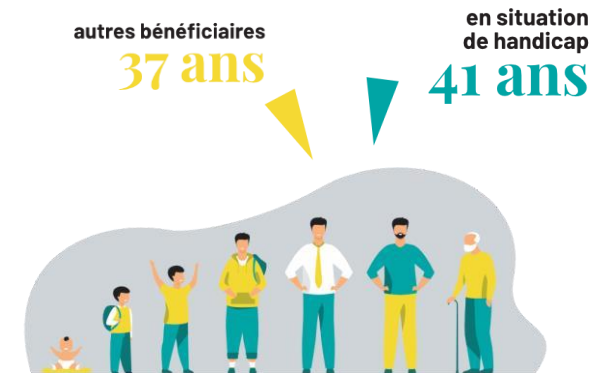
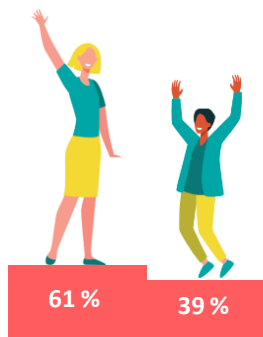
[https://www.transitionspro-idf.fr/etude\\_rqth/](https://www.transitionspro-idf.fr/etude_rqth/)

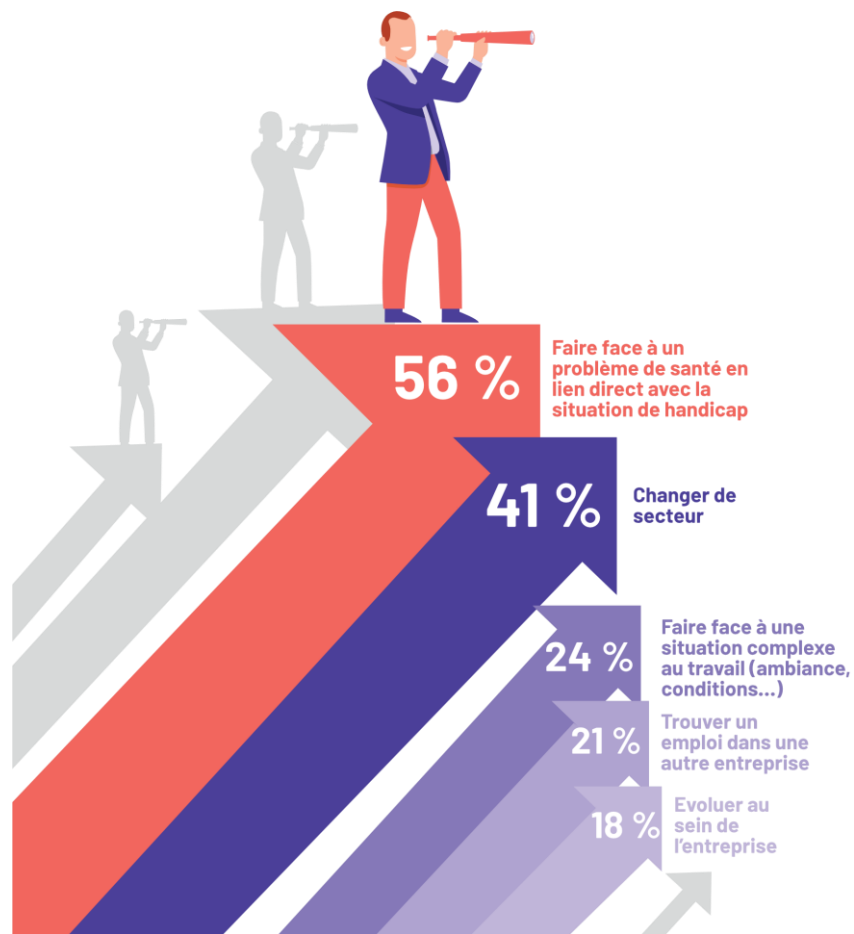


Motion Design:

<https://www.youtube.com/watch?v=6UOHRvkMVfQ>

# Les typologies de profil identifiés

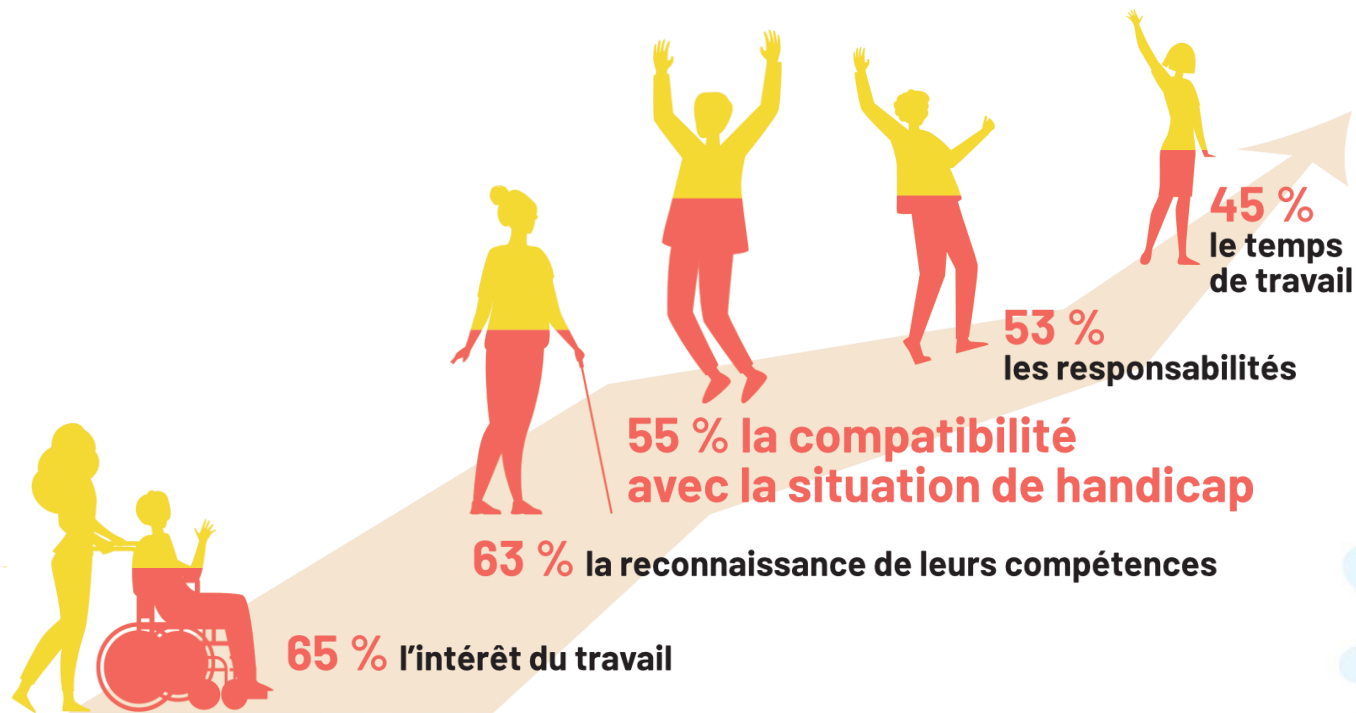




# Les motivations pour s'engager dans un Projet de Transition Professionnelle



## Un nouveau poste plus satisfaisant sur les éléments suivants



## Zoom n°2 sur la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) permet d'obtenir un diplôme grâce à l'expérience vécue

*Ce dispositif est financé par Transitions Pro*

*Pour qui ?*

☐

☐

*Pour quoi ?*

☐

☐

☐



## Nous prenons en charge l'accompagnement sur 3 étapes clés



### Recevabilité

L'organisme certificateur étudie la pertinence de la VAE et son lien avec la certification visée.

### Dossier de validation

L'individu décrit, analyse et explicite des situations professionnelles significatives et compétences mise en œuvre en lien avec les attendus du diplôme visé

### Jury

L'organisme certificateur organise une mise en situation professionnelle et / ou un entretien avec un jury pour démontrer l'expérience

Depuis le 1<sup>er</sup> juin  
2022

- Nous instruisons et validons les demandes de prise en charge
- Nous assurons le paiement des frais de la VAE à hauteur de 2000€
- Nous contribuons à la sécurisation des parcours

Points relais conseil VAE sur : <http://www.vae.gouv.fr/>

*Introduction et contextualisation de l'atelier*

*1/ Le rôle des SPSTi dans le cadre de la préparation et de l'anticipation d'une reconversion professionnelle*

*2/ Les outils et dispositifs mobilisables*

**3/ Cas pratiques**

*Conclusion & évaluation*



**Julie Miquel-Beau**

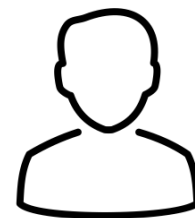
Cap Emploi du Val d'Oise



*Timing du replay : 1:18:10*

## Exemple d'un essai encadré au sein d'une entreprise automobile

- **Monsieur M/55 ans – Carrossier en risque d'inaptitude/reclassement au poste de magasinier.**
- **Signalement effectué : SPS – Médecin du travail.**
- **Plan d'actions réalisé :**
  - Entretien diagnostic avec le salarié (parcours/projet de reclassement).
  - Entretien avec le service RH pour présenter les aides et mesures dédiées aux employeurs pour accompagner le maintien en emploi.
  - Participation aux réunions multipartites de la phase de l'essai encadré.
  - Mobilisation pour l'entreprise de l'aide au maintien (aide forfaitaire).
- **Conclusion : Salarié maintenu au sein de l'entreprise et projet de formation pour une montée en compétences.**





**Laetitia Gamrasni**

Cap Emploi du Val d'Oise



*Timing du replay : 1:21:50*

### 3/ Cas pratiques : Gisèle, 41 ans, employée libre-service dans la grande distribution vers assistante en ressources humaines

Gisèle évolue en qualité d'employée libre-service/ hôtesse de caisse depuis 2007. Faute de diplôme spécifique, elle a dû trouver un poste alimentaire pour subvenir à ses besoins.

Depuis 2010, elle a développé plusieurs pathologies de TMS et a obtenu des aménagements de postes, ainsi que des restrictions au port de charges de + de 10 kg. Elle est titulaire d'une RQTH.

Suite à de multiples arrêts, le médecin du travail l'oriente vers la Cellule PDP de la Médecine du travail.

Elle est accompagnée par une CEP qui lui recommande un bilan de compétences. Ce bilan de compétences lui permet d'identifier le métier d'Assistante RH ; un métier porteur inscrit dans la liste des priorités de financement de Transitions Pro IDF.

Gisèle obtient ainsi un financement de sa reconversion pour une prise en charge de 22.177€.

*50% du coût pédagogique de sa formation a été prise en charge par l'Agefiph dans le cadre de notre convention de partenariat*







**Julie Miquel-Beau**

Cap Emploi du Val d'Oise



*Timing du replay : 1:24:10*

## Exemple de la mobilisation de la Prestation d'Appui Spécifique



- **Monsieur A/44 ans – Société de vente de décoration et d'ameublement/250 salariés/Risque d'inaptitude/Maladie dégénérative et arthrose aux mains.**
- **Signalement effectué : SPST – Médecin du travail**
- **Plan d'actions réalisé :**
  - Entretien diagnostique avec le salarié (parcours/projet de reclassement).
  - Pré-étude de poste réalisé par Cap Emploi et validation auprès du médecin du travail.
  - Mobilisation immédiate avec accord du médecin du travail du prestataire bureautique pour aménagement du poste actuel (bureau sédentaire : bureau, souris, fauteuil).
  - Mobilisation par Cap Emploi du PAS afin d'anticiper les futurs aménagements et une possible reconversion professionnelle dans le cadre de la maladie dégénérative.
  - Mobilisation pour l'entreprise du cofinancement auprès de l'AGEFIPH.
  - Suivi jusqu'à l'installation des aménagements de poste.
- **Conclusion : Salarié maintenu grâce aux matériels de compensation, risque de désinsertion professionnelle anticipée et reconversion en cours.**

*Introduction et contextualisation de l'atelier*

*1/ Le rôle des SPSTi dans le cadre de la préparation et de l'anticipation d'une reconversion professionnelle*

*2/ Les outils et dispositifs mobilisables*

*3/ Cas pratiques*

**Conclusion & évaluation**

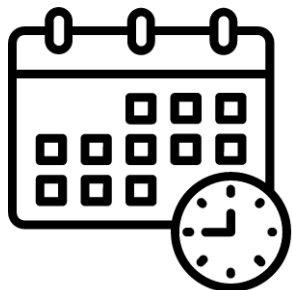
Pour nous faire part de votre retour concernant l'atelier, rendez-vous sur



# klaxoon

**Le lien :**

**<https://app.klaxoon.com/join/KMUHYKM>**



## Prochain atelier :

### **Retour au travail et cancer – Episode 2**

21 décembre 2023, 10h30 – 12h

***Merci pour votre attention !***