

GUIDE POUR LA PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE



Prévenir, c'est pouvoir agir !



LES MISSIONS DES SERVICES DE PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL INTERENTREPRISES

La Loi du 11 octobre 1946 a imposé la création des services médicaux en entreprises, devenus services de prévention et de santé au travail interentreprises. Depuis, les évolutions législatives ont ancré un peu plus le fonctionnement des SPSTI dans un cadre réglementaire qui précise les modalités de leur gouvernance, les instances de leur pilotage.

4 MISSIONS PRINCIPALES POUR LES SPSTI

Depuis décembre 2016 et la Loi relative à la modernisation de la médecine du travail, le Code du travail précise les quatre missions légales des services de prévention et de santé au travail interentreprises.

Conseiller l'employeur et les travailleurs

Participer à l'évaluation des risques, émettre des préconisations adaptées et conseiller pour la mise en oeuvre de plan d'action et de prévention pour supprimer ou diminuer les risques et améliorer les conditions de travail.

Mener des actions de prévention en entreprise

Participer à la prévention des risques professionnels et à la protection de la santé des travailleurs par des actions construites pour répondre à la réalité et aux besoins des entreprises.

Assurer la surveillance de l'état de santé des travailleurs

Assurer le suivi de l'état de santé individuel de chaque travailleur, quel que soit son contrat de travail ou la durée de son activité.
Réalisé par un professionnel de santé sous l'égide du médecin du travail.

Contribuer à la veille épidémiologique et à la traçabilité

Participer à des enquêtes et des études afin de partager des données anonymisées et mieux connaître les expositions et les besoins du territoire.
Contribuer à des actions de santé publique.



AVEC SANTE AU TRAVAIL DURANCE LUBERON, UNE PRÉVENTION DES RISQUES DE DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

La loi n°2021-1018 du 2 août 2021 a fait évoluer la mission des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) en les dotant d'un dispositif d'accompagnement destiné à prévenir le risque de désinsertion professionnelle et favoriser le maintien en emploi.

Votre service Santé au Travail Durance Luberon est doté d'une cellule pluridisciplinaire dédiée à la prévention de la désinsertion professionnelle ayant en charge :

- d'identifier les situations individuelles,
- de proposer, en lien avec l'employeur et le salarié les mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail,
- de participer à l'accompagnement du salarié pouvant bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle,
- de proposer des actions de sensibilisation.

Par ailleurs, en tant qu'employeur vous avez la possibilité de saisir notre cellule PDP.

En effet, vous devez préserver la santé et assurer la sécurité de vos salariés, mais vous devez également favoriser le maintien en emploi de vos collaborateurs rencontrant des difficultés de santé.

Votre service de prévention et de santé au travail met à votre disposition sa cellule Maintien En Emploi et vous propose de vous accompagner en étroite collaboration dans cette démarche.

1. LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

C'est un processus qui conduit à l'exclusion durable d'un salarié de l'emploi, en raison de la dégradation de son état de santé combinée à d'autres facteurs : problématiques sociales, familiales, liées aux compétences...

2. POUR UN MAINTIEN DANS L'EMPLOI/MAINTIEN EN EMPLOI

Maintien dans l'emploi : sur le poste ou dans un autre poste de l'entreprise.

Maintien en emploi : inclut le changement d'entreprise et la possibilité de réorientation professionnelle.

3. L'INAPTITUDE

Un salarié est inapte lorsque 2 conditions cumulatives sont réunies :

Aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste.

CONSEILS AUX EMPLOYEURS ET ACCOMPAGNEMENT DE L'ENTREPRISE

INDICE DE RISQUE DE DÉINSERTION PROFESSIONNELLE (IRDP)

En se fondant sur ses compétences et son expérience professionnelle, le médecin du travail est en mesure d'attribuer un indice à chaque personne en tenant compte de l'ensemble des informations liées à sa santé et à son environnement général.

LES ÉQUIPES PLURI FONCTIONNENT COMME DES "MINI-CELLULES"

Santé au Travail Durance Luberon agit sur chacun de ses centres avec des équipes pluridisciplinaires. Chacune, coordonnée par un médecin dont c'est la responsabilité d'accompagner la prévention de la désinsertion professionnelle sur son secteur, est opérationnelle pour gérer au quotidien le maintien en emploi des personnes identifiées en risque de désinsertion professionnelle.

UNE CELLULE MEE OPÉRATIONNELLE

Santé au Travail Durance Luberon dispose d'une cellule MEE interne. Lorsqu'un cas complexe est identifié, le médecin de l'équipe pluridisciplinaire peut solliciter les membres de la cellule afin de déterminer, en équipe, les solutions appropriées.

UNE CELLULE MEE PLURIPARTENARIALE

Enfin, Santé au Travail Durance Luberon dispose d'une cellule MEE pluri-partenaire dédiée au traitement des situations les plus complexes, avec l'appui du service social de la CARSAT, de la CPAM, de Cap emploi 84 et tout partenaire professionnel.

NOUS CONTACTER

Mail : pdp@satduranceluberon.fr

UNE CELLULE PDP, POURQUOI ?

LES MISSIONS DE LA PDP



- Optimiser la détection précoce des situations à risque de DP sur la base des bilans réalisés,
- Optimiser les signalements,
- Traiter les cas complexes qui n'ont pas pu être gérés en opérationnel,
- Faire monter en compétences les équipes pluridisciplinaires (support ou formation),
- Améliorer la traçabilité des actions des différents partenaires
- Mettre en place des actions de sensibilisation,
- Réaliser des orientations.

UNE OBLIGATION JURIDIQUE article L4622-8-1 du C. du travail

Alerte et signalement précoce

Sensibilisation collective auprès des entreprises adhérentes sur le maintien en emploi

Promotion des outils de la PDP notamment les nouveautés

Anticiper et accompagner les cas individuels susceptibles de sortir de l'emploi

Analyse de la situation du salarié avec la cellule PDP

Accompagner et conseiller l'employeur sur la situation du salarié concerné par un risque de DP

Informers les employeurs de l'existence et des activités de la cellule

Informers sur les aides financières

Articulation en interne



- * Proposer des actions de **sensibilisation**
- * Identifier des **situations individuelles**
- * Proposer des **mesures d'aménagement**
- * Accompagnement du **temps partiel thérapeutique**
- * **Informers** les partenaires

INDICE DE RISQUE DE DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

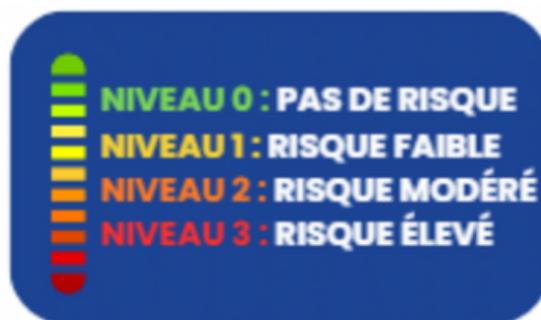
Dans le cas d'une visite, le professionnel de santé attribue un Indice de Risque de Désinsertion Professionnelle (IRDP) à chaque personne en tenant compte de l'ensemble des informations liées à sa santé et à son environnement de travail.



OBJECTIFS

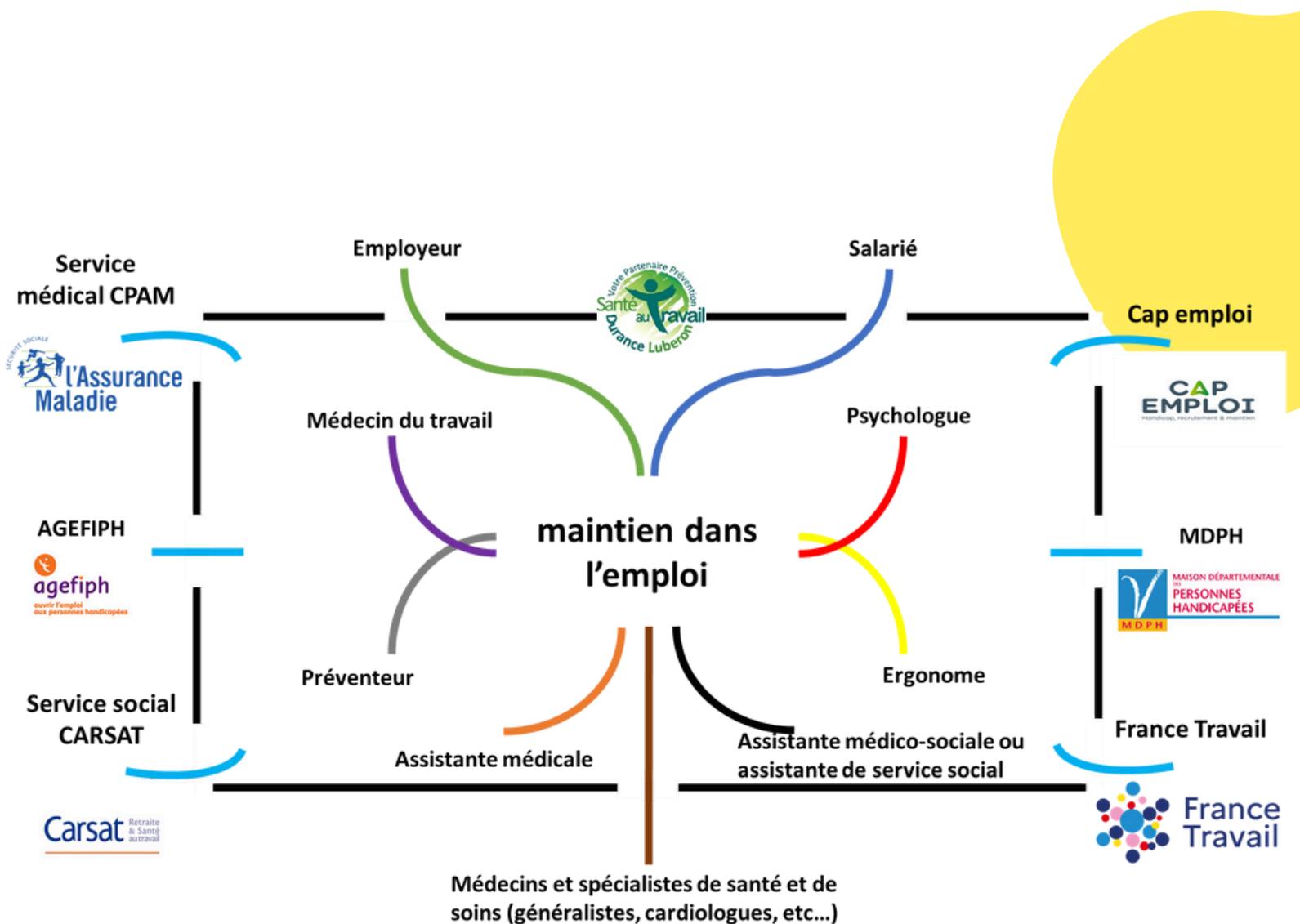
- Détecter et suivre un salarié pour lequel il pourrait exister un risque de désinsertion professionnelle à terme
- Proposer la mise en place d'actions destinées à accompagner le salarié et l'entreprise en matière de maintien en emploi

Cotation de l'Indice de Risque de Désinsertion Professionnelle : IRDP



Tout parcours d'accompagnement donnera lieu à une information et ne pourra s'envisager qu'après avoir recueilli le consentement éclairé et formalisé du salarié.

UN RÉSEAU POUR LE MAINTIEN EN EMPLOI



Mail : pdp@satduranceluberon.fr

LA VISITE DE PRÉ-REPRISE

Il s'agit d'anticiper la reprise du travail afin de rechercher et co-construire des solutions permettant de favoriser le maintien dans l'emploi du salarié dont il est possible de douter qu'il puisse reprendre le travail.

VISITE RÉALISÉE PAR LE MÉDECIN DU TRAVAIL

ou le professionnel de santé dans le cadre d'une délégation.



FACULTATIVE

ELLE PEUT ÊTRE DEMANDÉE POUR UN SALARIÉ EN ARRÊT DE TRAVAIL DEPUIS AU MOINS 30 JOURS.



INITIATIVE DE LA DEMANDE

MÉDECIN DU TRAVAIL, MÉDECIN-CONSEIL, MÉDECIN TRAITANT, SALARIÉ.

**=>AMÉNAGEMENT ET ADAPTATION DE POSTE,
PRÉCONISATION DE RECLASSEMENT,
FORMATION PROFESSIONNELLE.**

**IMPORTANT DE L'INVESTISSEMENT DE TOUTES LES PARTIES PRENANTES
AFIN DE TROUVER LES SOLUTIONS LES PLUS ADAPTÉES.**

LA VISITE DE REPRISE

Il s'agit de vérifier si le salarié est toujours apte à travailler après un arrêt de travail.

EXAMEN MEDICAL REALISÉ PAR LE MÉDECIN DU TRAVAIL

ou le professionnel de santé dans le cadre d'une délégation



Il vérifie que l'état de santé du salarié est compatible avec le poste de travail ou le poste de reclassement.

Il examine les propositions d'adaptation / d'aménagement de poste proposées (éventuellement préconisées par le MT lors de la pré-reprise).

Il peut préconiser des adaptations / aménagements de poste ou un reclassement du salarié.

Si le salarié n'est pas apte à reprendre le travail, il le déclare inapte.



OBLIGATOIRE DANS PLUSIEURS CAS, APRÈS UN ARRÊT DE TRAVAIL POUR :

- CONGÉ MATERNITÉ,
- MALADIE PROFESSIONNELLE,
- ACCIDENT DU TRAVAIL (ABSENCE DE 30 JOURS OU +),
MALADIE OU ACCIDENT NON PROFESSIONNELS (ABSENCE DE 60 JOURS OU +).



INITIATIVE DE LA DEMANDE

L'EMPLOYEUR DOIT OBLIGATOIREMENT ORGANISER LA VISITE DE REPRISE ENTRE LE 1ER ET LE 8ÈME JOUR SUIVANT LA REPRISE DU TRAVAIL.

IMPORTANT DE L'INVESTISSEMENT DE TOUTES LES PARTIES PRENANTES AFIN DE TROUVER LES SOLUTIONS LES PLUS ADAPTÉES.

LA VISITE DE MI-CARRIÈRE

Il s'agit de renforcer la prévention de la santé au travail en tenant compte de l'âge, de l'état de santé du salarié, et des conditions de travail liées à son emploi.

VISITE RÉALISÉE PAR UN PROFESSIONNEL DE SANTE



DANS L'ANNÉE CIVILE DU 45ÈME ANNIVERSAIRE.



INITIATIVE DE LA DEMANDE

L'EMPLOYEUR DOIT OBLIGATOIREMENT ORGANISER LA VISITE DE MI-CARRIÈRE À L'ÉCHÉANCE PRÉVUE PAR ACCORD DE BRANCHE OU À L'ÉCHÉANCE LÉGALE.

SI LE SALARIÉ DOIT ÊTRE EXAMINÉ 2 ANS AVANT L'ÉCHÉANCE,
LA VISITE DE MI-CARRIÈRE PEUT ÊTRE ANTICIPÉE ET RÉALISÉE À CE MOMENT-LÀ.



**=> MESURES INDIVIDUELLES D'AMÉNAGEMENT,
D'ADAPTATION,
DE TRANSFORMATION DE POSTE.**

LE RENDEZ-VOUS DE LIAISON

Il s'agit de maintenir le lien entre le salarié et l'employeur durant l'arrêt de travail, afin de favoriser la prévention de la désinsertion professionnelle en échangeant autour des actions possibles.

ENTRETIEN À VISÉE INFORMATIVE

Un membre du SPSTI peut être associé au RDV de liaison.

L'employeur informe le salarié de l'organisation du RDV de liaison / le salarié demande le RDV

L'employeur propose une date au salarié dans un délai de 15 jours

Le SPSTI est informé de ce RDV au moins 8 jours avant la date prévue



Facultatif

Il peut être réalisé pour un salarié en arrêt de travail depuis au moins 30 jours.



A L'INITIATIVE DU RENDEZ-VOUS

- LE SALARIÉ,
- L'EMPLOYEUR (MAIS LE SALARIÉ PEUT REFUSER).

LE TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

L'objectif est de permettre au salarié de concilier son état de santé et sa vie professionnelle en reprenant progressivement le travail suite à un arrêt, ou en se maintenant en poste avec une réduction de ses horaires de travail.

Le médecin traitant prescrit le temps partiel thérapeutique.
Il fixe la durée.

Le médecin-conseil met en place le temps partiel thérapeutique (si accord).

Le médecin du travail propose le contenu des missions et l'organisation du TPT.



***LE SALARIÉ DOIT INFORMER LE MÉDECIN-CONSEIL ET L'EMPLOYEUR
DANS UN DÉLAI MAXIMUM DE 48H
L'ACCORD DE L'EMPLOYEUR EST NÉCESSAIRE***

Cas du salarié qui était en arrêt et va reprendre en temps partiel thérapeutique :



Si le salarié était en arrêt de travail pour une durée imposant une visite de reprise :

- Le MT se prononce sur l'aptitude du salarié au poste en temps partiel thérapeutique.

Si la visite de reprise n'était pas obligatoire :

- Il est tout de même intéressant et important de demander l'avis du MT.



Le salarié perçoit un revenu tiré :

- Des IJSS versées par la CPAM,
- De la rémunération liée à l'activité de travail partielle.

L'ESSAI ENCADRÉ

L'objectif est de favoriser le retour en emploi en testant la capacité du salarié en arrêt de travail à occuper un poste eu égard à son état de santé.

Pour qui ?

Le salarié pour lequel il existe un risque de désinsertion professionnelle.

Accord du médecin traitant et du médecin-conseil.
Visite médicale par le MT du SPST de l'entreprise d'accueil ou, à défaut, de l'entreprise d'origine.



L'ACCORD DE L'EMPLOYEUR EST NÉCESSAIRE

Tester :

- la capacité à reprendre l'ancien poste avec un aménagement de poste,
- un nouveau poste,
- une reconversion professionnelle.



PENDANT L'ARRÊT DE TRAVAIL

DURÉE MAX : 14 JOURS RENOUELABLE 1 FOIS



- Dans l'entreprise,
- Dans une autre entreprise qui accepte de l'accueillir pour vérifier son projet professionnel,
- Dans une autre entreprise qui accepte de l'embaucher à l'issue de son arrêt de travail.



- Le salarié continue de percevoir les IJSS par la CPAM.

CONVENTION DE RÉÉDUCATION PROFESSIONNELLE EN ENTREPRISE (CRPE)

Elle permet à un salarié de se réadapter à son poste de travail ou de se former à un nouveau métier si des raisons de santé l'empêchent d'exercer son métier actuel.

Pour qui ?

Le salarié en contrat de travail ayant été mis en arrêt de travail et bénéficiant d'une indemnisation par la CPAM au titre de sa maladie, son accident du travail ou sa maladie professionnelle. Le salarié est déclaré inapte ou risque une inaptitude lors d'une visite de pré-reprise.



- Au sein de l'entreprise actuelle,
- Dans une autre entreprise.



INITIATIVE DE LA DEMANDE

- SALARIÉ, MÉDECIN DU TRAVAIL, ASSURANCE MALADIE, ORGANISME SPÉCIALISÉ (EX : CAP EMPLOI),
- DEMANDE DÉPOSÉE PAR LE SALARIÉ À LA CPAM.



CRPE RENOUVELABLE DANS LA LIMITE D'UNE DURÉE MAXIMALE DE 18 MOIS

Convention signée par :

- l'employeur,
- le salarié,
- la CPAM dont dépend le salarié.



- Le salarié continue de percevoir les IJSS par la CPAM.

LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (RQTH)

Elle est accordée à toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites du fait de la dégradation d'au moins une fonction physique, sensorielle, mentale ou psychique.



ACCORDÉE POUR UNE DURÉE DE 1 À 10 ANS.
ACCORDÉE À VIE SI LA PERSONNE PEUT TRAVAILLER MAIS NE POURRA PAS FAIRE CERTAINES CHOSES TOUTE SA VIE À CAUSE DE SON HANDICAP.

Pas d'obligation d'informer l'employeur de la RQTH.
Mais son information lui permettra de **pouvoir réellement adapter le travail** à la personne reconnue travailleur handicapé.



INITIATIVE DE LA DEMANDE

- DEMANDE FAITE PAR LA PERSONNE CONCERNÉE À LA MDHP,
- RENOUVELLEMENT NÉCESSAIRE 6 MOIS AVANT LA DATE DE FIN MENTIONNÉE SUR LA NOTIFICATION.

La demande de RQTH est une démarche personnelle, à l'initiative de la personne concernée. Elle fait sa demande auprès de la MDPH de son département <https://mdphenligne.cnsa.fr/mdph/84>

Demande accompagnée d'une photocopie de la carte d'identité ou du titre de séjour + certificat médical du médecin + justificatif de domicile

La MDPH délivre une notification (à conserver)

PRESTATION D'APPUI SPÉCIFIQUE (PAS)

Un expert spécialisé dans le handicap de la personne accompagnée intervient afin d'identifier les conséquences de son handicap sur son activité professionnelle et les moyens de les compenser.

Pour qui ?

- L'appui spécifique est réalisé pour un employeur ou un conseiller d'une personne handicapée



PRESTATIONS MOBILISÉES PAR L'UN DES PRESCRIPTEURS :

- *EMPLOYEUR - CAP EMPLOI - FRANCE TRAVAIL - MISSION LOCALE -*
- *DISPOSITIF COMÈTE FRANCE - DISPOSITIF EMPLOI ACCOMPAGNÉ.*



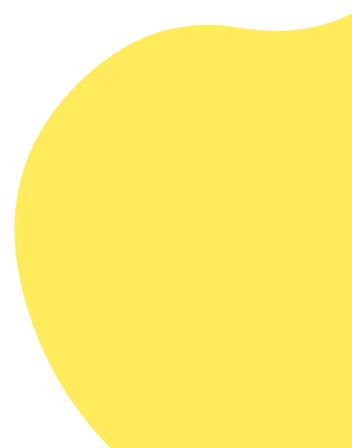
PRESTATIONS FINANCÉES PAR L'AGEFIPH.



=>LE PRESTATAIRE PROPOSE DES SOLUTIONS DE COMPENSATION OBJECTIVÉES ET CONTEXTUALISÉES POUR SÉCURISER LE PARCOURS PROFESSIONNEL DE LA PERSONNE.

- **IL PEUT FOURNIR UN APPUI À LA MISE EN ŒUVRE DES SOLUTIONS.**
- **IL FAIT MONTER EN COMPÉTENCE L'EMPLOYEUR / LE CONSEILLER À L'EMPLOI SUR LES CONSÉQUENCES DU HANDICAP DE LA PERSONNE.**

LES PARTENAIRES



ASSURANCE MALADIE



<https://www.ameli.fr/vaucluse/assure/adresses-et-contacts>

AU SEIN DE LA SÉCURITÉ SOCIALE, L'ASSURANCE MALADIE GÈRE LES BRANCHES MALADIE ET ACCIDENTS DU TRAVAIL - MALADIES PROFESSIONNELLES.

- Elle indemnise les victimes d'AT/MP,
- Elle fixe la contribution due par les entreprises,
- Elle met en œuvre une politique de prévention des risques professionnels,
- Elle assure la prise en charge des dépenses de santé des assurés et garantit l'accès aux soins : maladie - maternité - invalidité - décès.



Téléphone :
3646



Adresse :
7 Rue François Premier
84000 Avignon

L'AGEFIPH



<https://www.agefiph.fr/provence-alpes-cote-dazur-et-corse>

L'AGEFIPH EST CHARGÉE DE SOUTENIR LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES. POUR CELA, ELLE PROPOSE DES SERVICES ET AIDES FINANCIÈRES POUR LES ENTREPRISES ET LES PERSONNES.

Aide et services pour les personnes en situation de handicap dans l'objectif de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien en emploi (conseil à l'emploi, formations, sécurisation des parcours professionnels, etc.).

Accompagnement des employeurs : conseil, aides financières, outils, mise en réseau, etc.



Téléphone :

0 800 11 10 09



Adresse :

Agefiph Provence Alpes Côte d'Azur et Corse
Arteparc de Bachasson, B1
Rue de la Carrière de Bachasson,
13590 Meyreuil

MDPH



<https://mdphenligne.cnsa.fr/>

LE SERVICE SOCIAL EST RÉFÉRENT DANS LE PARCOURS DE L'ASSURÉ PENDANT SON ARRÊT DE TRAVAIL ET ASSURE UNE COORDINATION PARTENARIALE AVEC LES DIFFÉRENTES PARTIES PRENANTES.

Le Service Social accompagne des assurés en arrêt de travail (au titre de la maladie, de l'AT/MP, du passage en invalidité), lorsque la problématique de santé risque de compromettre le retour en emploi.

L'accompagnement des assurés est proposé en individuel et/ou en collectif.

Des offres de service peuvent être déployées auprès :

- des salariés en arrêt de travail de + 90 jours en maladie, AT/MP et TPT,
- des salariés en arrêt de travail de + 180 jours en maladie,
- des travailleurs indépendants en arrêt de travail de + 60 jours et 180 jours.



Téléphone :

0 800 80 05 79



Adresse :

22 Bd Saint-Michel,
84000 Avignon

CAP EMPLOI



CAP
EMPLOI 84

<https://www.capemploi-84.com/>

ACCOMPAGNE DANS L'EMPLOI POUR SÉCURISER LES PARCOURS TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE :

- Tous les secteurs d'activité,
- Tous les travailleurs,
- Bénéficiaires de l'OETH.

MISE EN PLACE DE NOMBREUSES AIDES QUI PEUVENT SE CUMULER :

- Aide au maintien,
- Adaptation des situations de travail,
- Formation,
- Aides à la personne,
- Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle.



Téléphone :

04 90 13 99 99



Adresse :

1300 Rte de l'Aérodrome
84140 Avignon

CARSAT



<https://www.carsat-sudest.fr/home.html>

LE SERVICE SOCIAL EST RÉFÉRENT DANS LE PARCOURS DE L'ASSURÉ PENDANT SON ARRÊT DE TRAVAIL ET ASSURE UNE COORDINATION PARTENARIALE AVEC LES DIFFÉRENTES PARTIES PRENANTES.

Le Service Social accompagne les assurés en arrêt de travail (au titre de la maladie, de l'AT/MP, du passage en invalidité), lorsque la problématique de santé risque de compromettre le retour en emploi.

L'accompagnement des assurés est proposé en individuel et/ou en collectif.

Des offres de service peuvent être déployées auprès :

- des salariés en arrêt de travail de + 90 jours en maladie, AT/MP et TPT,
- des salariés en arrêt de travail de + 180 jours en maladie,
- des travailleurs indépendants en arrêt de travail de + 60 jours et 180 jours.



Téléphone :

3960



Adresse :

Carsat Sud-Est

35 rue George

13 386 Marseille Cedex 20

SANTÉ AU TRAVAIL DURANCE LUBERON



<https://www.satduranceluberon.fr/>

**SANTÉ AU TRAVAIL DURANCE LUBERON EST VOTRE PARTENAIRE
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL**

Nous avons pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.

Notre offre socle :

- Prévenir les risques professionnels,
- Assurer le suivi de l'état de santé des travailleurs,
- Prévenir la désinsertion professionnelle et favoriser le maintien en emploi.



Téléphone :

04 90 06 61 60



Adresse :

Santé au Travail Durance Luberon
353 Route du Moulin de Losque
84300 CAVAILLON



LES AUTRES DISPOSITIFS



LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE (PTP)

Il permet à tout salarié de disposer d'un congé pour se former à un nouveau métier tout en conservant sa rémunération et en bénéficiant d'un financement.

Pour qui ?

- Salarié en CDI, CDD, intérimaire ou intermittent du spectacle.
- Vous devez justifier d'une ancienneté qui varie en fonction de la nature de votre contrat.



LE SALARIÉ FAIT SA DEMANDE AUPRÈS DE L'EMPLOYEUR.

- **FORMATION DE 6 MOIS OU PLUS :**
DEMANDE TRANSMISE AU MOINS 120 JOURS AV. DÉBUT FORMATION.
- **FORMATION DE MOINS DE 6 MOIS :**
DEMANDE TRANSMISE AU MOINS 60 JOURS AV. DÉBUT FORMATION

L'EMPLOYEUR NE PEUT PAS REFUSER - SEULEMENT DIFFÉRER DE MAX 9 MOIS

*Elaborer son projet de transition professionnelle ;
accompagnement possible par un CEP*

*Dépôt de la demande sur votre espace personnel
Transition Pro - au moins 3 mois avant début
formation ou 2 mois si contrat précaire*

Dossier examiné par une commission paritaire



Le financement couvre :

- le coût de la formation,
- la rémunération, en fonction de plafonds,
- les frais annexes selon barème.



LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)

Il s'agit d'un dispositif gratuit et personnalisé permettant d'obtenir un accompagnement pour construire une évolution professionnelle.



Pour qui ?

- Tout travailleur qui souhaite faire le point sur sa situation professionnelle.

A l'occasion de l'entretien professionnel, l'employeur doit informer ses salariés de la possibilité de recourir au CEP



- **EVOLUTION PROFESSIONNELLE,**
- **RECONVERSION OU TRANSITION PROFESSIONNELLE,**
- **DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES MOBILITÉ INTERNE OU EXTERNE,**
- **REPRISE OU CRÉATION D'ACTIVITÉ,**
- **CERTIFICATION PROFESSIONNELLE,**
- **EQUILIBRE VIE PERSONNELLE / PROFESSIONNELLE ,**
- **LE SENS ET LA SANTÉ AU TRAVAIL.**

Accueil individualisé et adapté

Accompagnement personnalisé



LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Il permet à tout salarié d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de la vie professionnelle (il est attaché à la personne et non pas au contrat de travail) - c'est un compte individuel.



Pour qui ?

- Pour les salariés dont le temps de travail est > 50% du temps complet :
 - 500 euros par an.
 - Limite plafond max glissant : 5 000 euros.
- Pour les salariés non qualifiés et les personnes en situation de handicap :
 - 800 euros par an
 - Limite plafond max glissant : 8 000 euros



LE SALARIÉ CHOISIT QUAND ET COMMENT UTILISER SON CPF.

- L'EMPLOYEUR NE PEUT PAS IMPOSER L'UTILISATION DU CPF DU SALARIÉ POUR FINANCER UNE FORMATION.
- A L'OCCASION DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL, L'EMPLOYEUR DOIT INFORMER SES SALARIÉS SUR LE CPF



- ACCOMPAGNEMENT VAE,
- ACQUÉRIR UNE QUALIFICATION,
- CERTIFIER UN SOCLE DE CONNAISSANCES ET DE COMPÉTENCES,
- PRÉPARER LES ÉPREUVES DU PERMIS DE CONDUIRE,
- RÉALISER UN BILAN DE COMPÉTENCES,
- CRÉER OU REPRENDRE UNE ENTREPRISE.



OUTILS DE MAINTIEN EN EMPLOI

Les aides actualisées sont consultables sur le site du SISTEPACA (Système d'Information en Santé Travail et Environnement Provence Alpes Côte d'Azur) :

👉 <https://www.sistepaca.org/maintien-emploi/les-outils-de-maintien-dans-lemploi>



LEXIQUE



Délais



Initiative de la demande



Solution



Indemnisation

AT/MP - Accident du Travail / Maladie Professionnelle

CPAM - Caisse Primaire d'Assurance Maladie

CPF - Compte Personnel de Formation

CRPE - Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise

DP - Désinsertion Professionnelle

IJSS - Indemnités Journalières de Sécurité Sociale

IPA - Infirmier en Pratique Avancée

IRDP - Indice de Risque de Désinsertion Professionnelle

MT - Médecin du Travail

PAS - Prestation d'Appuis Spécifique

PDP - Prévention de la Désinsertion Professionnelle

PMEE - Plan de Maintien En Emploi

PTP - Projet de Transition Professionnelle

RQTH - Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

SPST - Service de Prévention et de Santé au Travail

TPT - Temps Partiel Thérapeutique

VAE = Validation des Acquis de l'Expérience