MINISTÈRE
DU TRAVAIL
DE LA SANTÉ
ET DES SOLIDARITÉS

Liberté
Égalité
Fraternité

RÉUNION D'INFORMATION DU 01 02 2024

PDP : QUELS DISPOSITIFS D'ANTICIPATION ET D'ACCOMPAGNEMENT MOBILISABLES ?

PDP : quels dispositifs d'anticipation et d'accompagnement mobilisables ?

Introduction : Brigitte KARSENTI – Directrice régionale adjointe, responsable du pôle TRAVAIL – DREETS –

Florent FRAMERY- Délégué régional à l'accompagnement des reconversions professionnelles -

Contacts des DARP en région (p.7) : darp_contacts.pdf (travail-emploi.gouv.fr)

Interventions :

- la PDP dans les SPSTI : Docteur VERQUIN - DREETS
- Conseil en évolution professionnelle : Darleen DESIR – ID Formation
- Les dispositifs de reconversion professionnelle par Transitions Pro : Generosa GONCALVES
- Les accompagnements publics (Seniors, PCRH) : Grégory ACAKPO-ADDRA – DREETS
- Questions de la salle

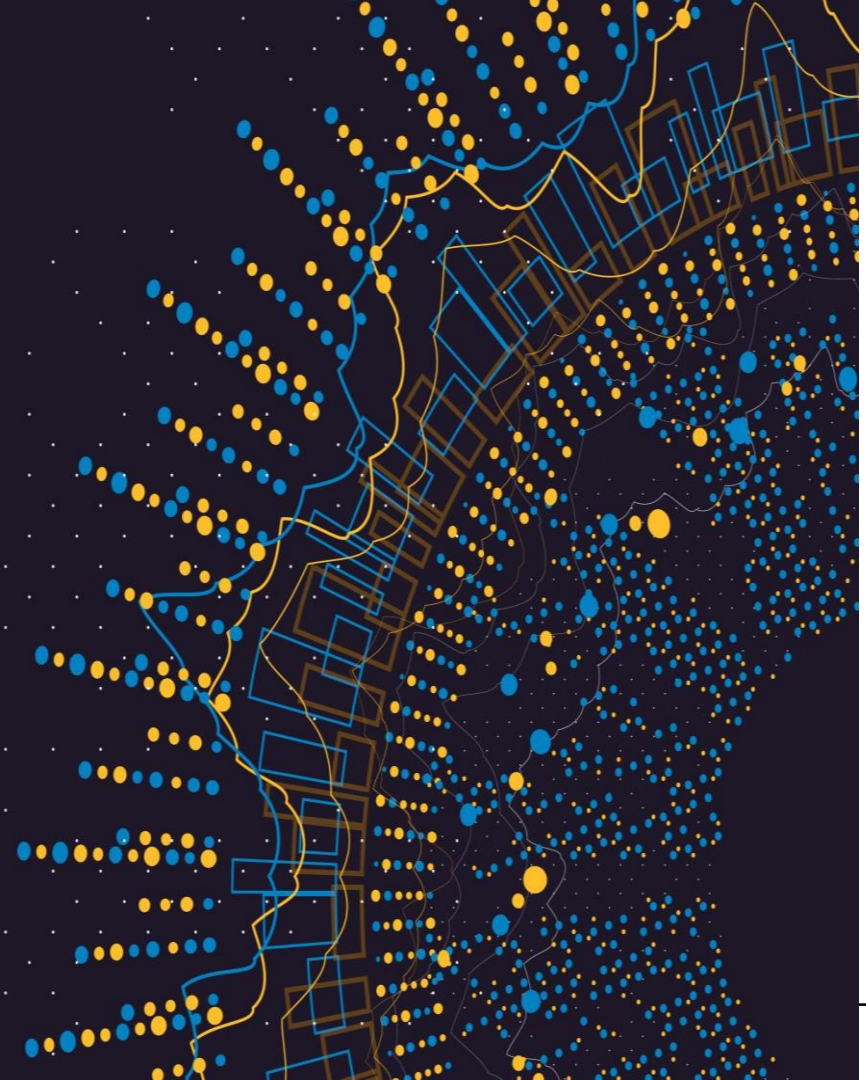
PDP : quels dispositifs d'anticipation et d'accompagnement mobilisables ?

- Les dispositifs du service social de la Carsat : Sylvie LECARDEZ - CARSAT
- Les aides de l'Agefiph : Olivia COURSIER - AGEFIPH
- Les services de Cap emploi : Kathleen FAURE – CAP EMPLOI
- Les appuis de l'Aract : Catherine RUFFIN-BECK -ARACT
- Questions de la salle
- Conclusion

MINISTÈRE
DU TRAVAIL
DE LA SANTÉ
ET DES SOLIDARITÉS

Liberté
Égalité
Fraternité

INTERVENTION DU DOCTEUR JEAN-FRANÇOIS VERQUIN MEDECIN INSPECTEUR DU TRAVAIL DREETS HDF



Prévention de la désinsertion professionnelle

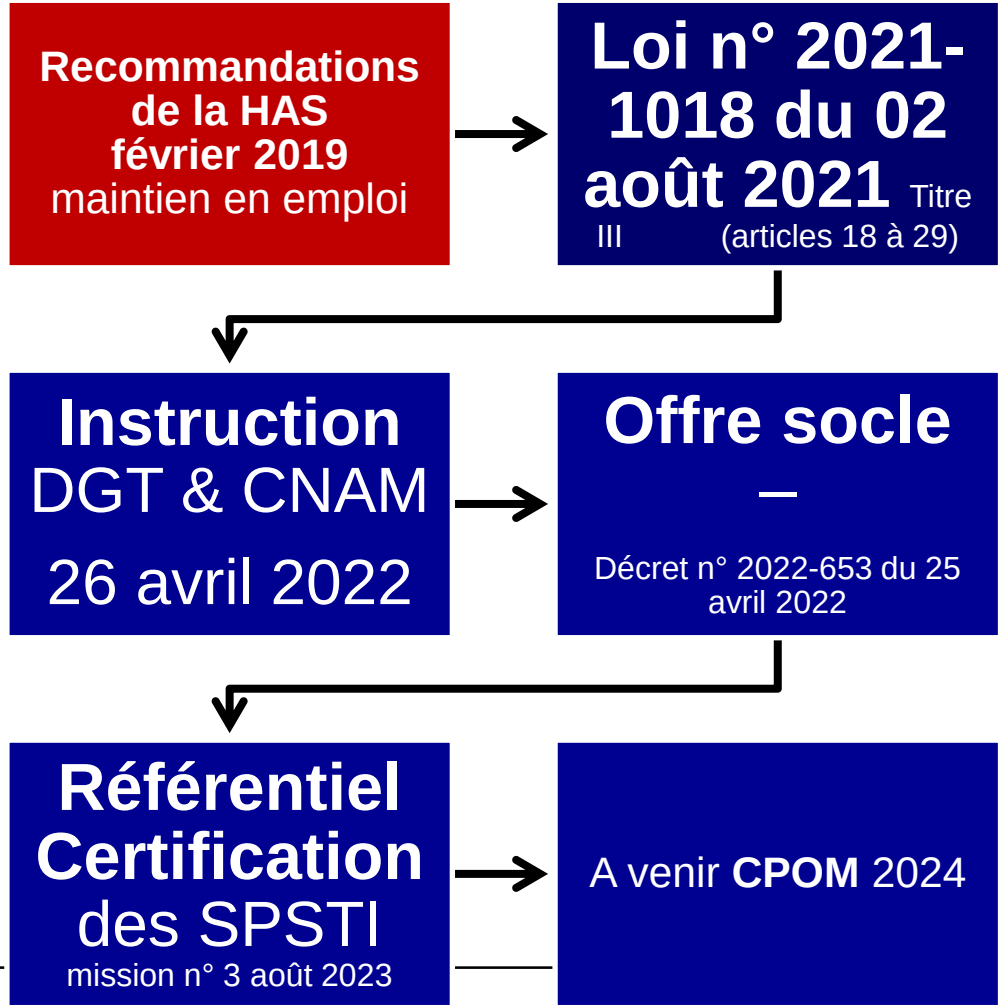
Dr Jean-François VERQUIN
Médecin inspecteur du travail
DREETS Hauts-de-France



Enjeu majeur

Vieillissement de la population active
Allongement des carrières
Augmentation des maladies chroniques

MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DES SOLIDARITÉS
Liberté
Égalité
Fraternité





Agrément

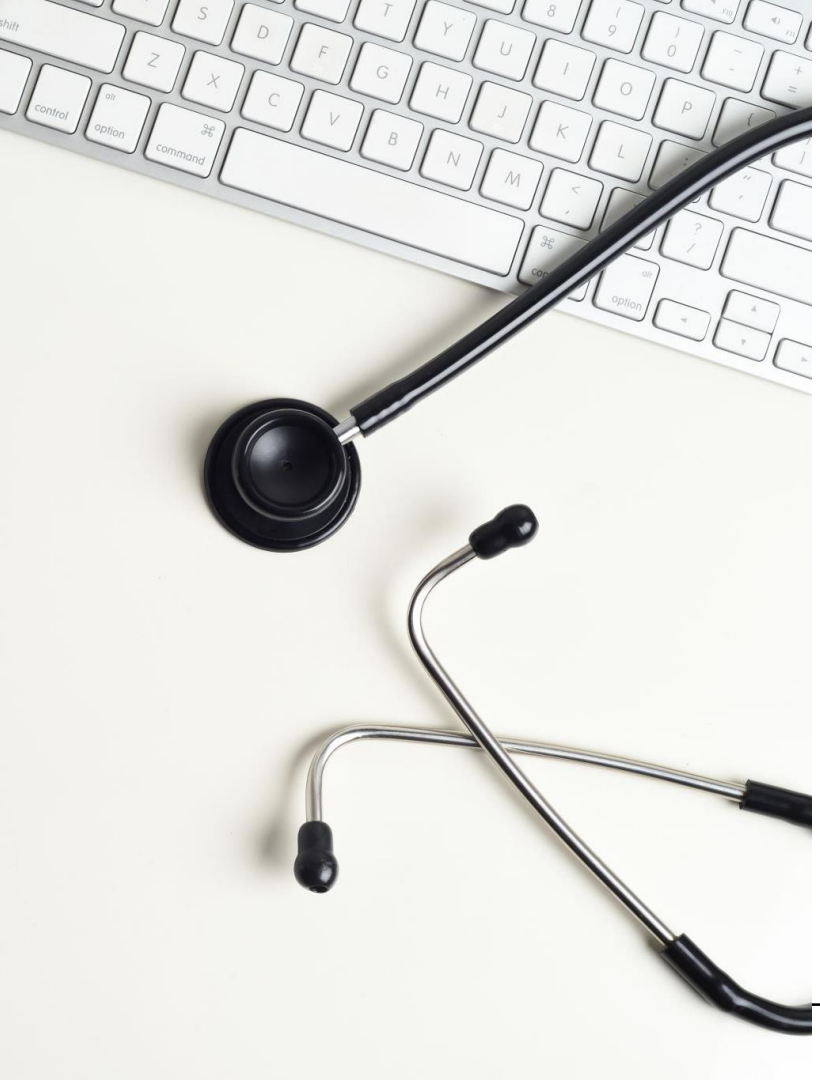


Certification



CPOM

Prévention de la Désinsertion Professionnelle



Les visites de la prévention de la désinsertion professionnelle (C.trav. Chapitre IV/ Section 2 / sous-section 3)

Visite de pré-reprise
(C. trav. R 4624-29 & R 4624-30)

Visite de reprise (C.trav. R 4624-31 à 33)

Rendez-vous de liaison (C.trav. R 4624-33-1)

Visite de pré-reprise

- **En vue de favoriser le maintien dans l'emploi**, les travailleurs en arrêt de travail de plus de 30 jours peuvent bénéficier d'une visite de pré-reprise.

Rendez-vous de liaison

- Informer le salarié qu'il peut bénéficier **d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle :**
  - Essai encadré
  - Convention de rééducation professionnelle
  - Visite de pré-reprise
  - Mesures individuelles d'aménagement, de mutation ou de transformation du poste

Visite à la demande

- Le travailleur peut solliciter notamment une visite médicale dans un objectif :
  - **D'engager une démarche de maintien en emploi** et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé.



Visite médicale de mi-carrière

(C.trav. L 4624-2-2)

2° **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.

3° Sensibiliser le travailleur aux **enjeux du vieillissement au travail** et sur la prévention des risques professionnels.



Actions sur le milieu de travail

C.trav. R 4624-1 :

- 2° : L'étude de postes
  - En vue de l'amélioration des conditions de travail, de leur adaptation dans certaines situations ou **du maintien dans l'emploi.**



Cellule PDP
(C.trav. L 4622-8-1)

Chargée :
1° De proposer des actions de sensibilisation,
2° D'identifier les situations individuelles,
3° De proposer, en lien avec l'employeur et le travailleur, les mesures individuelles prévues à l'article L. 4624-3,
4° De participer à l'accompagnement du travailleur éligible au bénéfice des actions de prévention de la désinsertion professionnelle prévues à l'article L. 323-3-1 du code de la sécurité sociale.

Autre enjeu repéré

Instruction DGT + CNAM // ANI (09.12.2020)

Faire de la PDP un **enjeu de prévention primaire** engageant tous les acteurs.

Certification AFNOR SPEC 2217

Le conseil auprès de l'employeur pour **agir en prévention primaire** du risque de désinsertion professionnelle (page 31 dans la conduite des actions).

Interactions externes mobilisables

Professionnels de santé chargés des soins

CPAM & Carsat

(TPTH, essai encadré, convention de rééducation professionnelle)

Cellule PDP

MDPH

(RQTH, PCH)

Agefiph / Cap Emploi (maintien & compensation)



Points d'attention

Le maintien en emploi & la PDP ne se limitent pas aux salariés en arrêt de travail :

- **Il s'envisage tout au long du parcours professionnel,**
- Il est recommandé de **repérer toute altération de l'état de santé du travail** ayant un retentissement sur ses capacités fonctionnelles et de travail.

Stratégie progressive:

- Maintien au poste antérieur avec des mesures individuelles temporaires ou durables,
- A défaut un reclassement vers un autre poste de l'entreprise,
- Ou une reconversion dans une autre entreprise doit être recherchée.



Conclusion

Le retour au travail et le maintien en emploi doivent être considérés avant tout comme un processus social.

- **OMS :**
  - **La santé** est un *« état de complet bien-être physique, mental et **social**, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ».*
  - **Les déterminants sociaux de la santé** sont *« les circonstances dans lesquelles les individus naissent, grandissent, vivent, **travaillent** et vieillissent ainsi que les systèmes mis en place pour faire face à la maladie ».*

MINISTÈRE
DU TRAVAIL
DE LA SANTÉ
ET DES SOLIDARITÉS

Liberté
Égalité
Fraternité

INTERVENTION DE DARLENN DESIR
LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

MON CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

PRÉSENTATION DU CEP 2024
AVENIR ACTIFS

HAUTS-DE-FRANCE



avenir actifs
mandaté par France compétences

Une nouvelle identité unique des opérateurs : Avenir Actifs

GROUPEMENT evolution → avenir actifs mandaté par France compétences

L'appellation "Groupement évolution" se met en retrait au profit d'une **marque commune et nationale pour tous les opérateurs, Avenir Actifs,** afin d'harmoniser l'identité de ce service public sur l'ensemble du territoire national

MINISTÈRE
DU TRAVAIL
DE LA SANTÉ
ET DES SOLIDARITÉS
Liberté
Égalité
Fraternité

Mon conseil en évolution professionnelle, c'est quoi ?

Mon conseil en évolution professionnelle (CEP) est un service public gratuit et personnalisé d'accompagnement de toutes les transitions professionnelles ou envies d'évolution.

www.mon-cep.org



MINISTÈRE
DU TRAVAIL
DE LA SANTÉ
ET DES SOLIDARITÉS
Liberté
Égalité
Fraternité

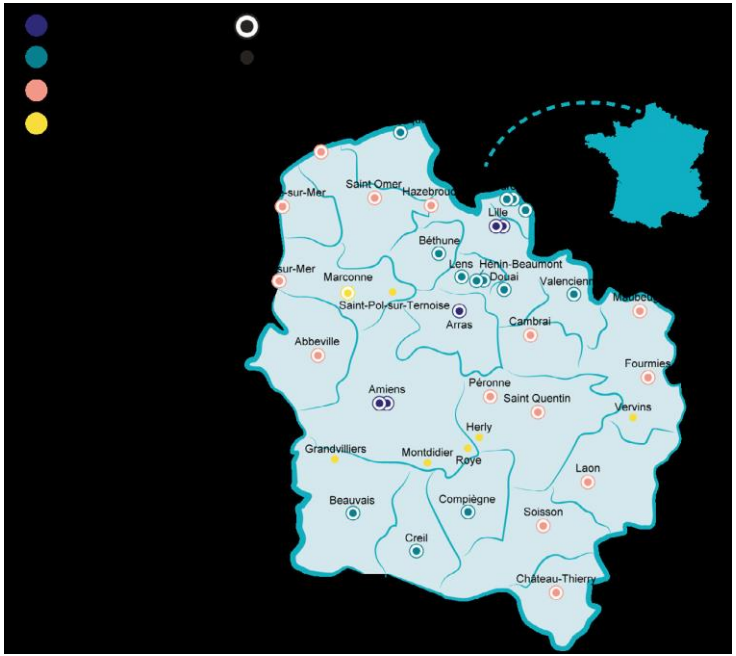
Mon CEP : un spectre de questionnement très large

Mon CEP accompagne dans l'élaboration, la formalisation et la mise en œuvre d'une stratégie qui peut, selon la situation, viser :

- L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE
- LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES
- LA RECONVERSION OU LA TRANSITION PROFESSIONNELLE
- L'EQUILIBRE VIE PERSO / VIE PRO
- LA REPRISE OU LA CRÉATION D'ACTIVITÉ
- LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE
- LE SENS / LA SANTE AU TRAVAIL
- LA MOBILITÉ INTERNE OU EXTERNE

Mailler le territoire au plus près des besoins régionaux

Hauts-de-France



39 sites de délivrance (+ 8 sites par rapport à 2023)

- TALENT SOLUTIONS TINGARI
- ID Formation
- INSTEP / CREFO

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

MON CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Vos contacts

Enis SAOUDI

Directeur de Projet
Responsable Régional Promotion & Partenariat

06 43 52 95 21
enis.saoudi@id-formation.fr

avenir actifs
mandaté par France compétences

INTERVENTION DE GENEROSA GONCALVES
DISPOSITIF TRANSITION PRO



Comment Transitions Pro aide les salariés et les entreprises à réaliser leur projet de changement de métier ?

QUI SOMMES NOUS ?

TREMPLIN POUR LES SALARIÉS
fongecif hauts de france

1er janvier **2020**

PARTENAIRE D'AVENIR
TRANSITIONS PRO Hauts de France

UNE EXPERTISE DE 36 ANS
EN TANT QUE FONGECIF HDF

UNE STRUCTURE PARITAIRE
AGRÉÉE PAR L'ETAT

CERTIF PRO

18 antennes nationales



5 antennes régionales

T PRO Hauts de France



Nous concrétisons les projets de reconversion des salariés de la région !

4 dispositifs et 1 certificat

Projet de Transition Professionnelle (PTP)
Se former pour changer de métier

Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)
Transformer son expérience en diplôme

Transitions Collectives (Transco)
Mon métier change, alors moi aussi !

Dispositif démissionnaire
Changer de métier ou créer une activité en toute sérénité suite à une démission.

Certificat CléA
Faire savoir que vous êtes un pro

TRANSITIONS PRO Partenaire d'avenir

TRANSITIONS PRO Hauts de France

[CHANGERDEMETIER.TRANSITIONSPRO.FR]

Le projet « Compétences Intelligence Artificielle »



PARTENAIRE D'AVENIR TRANSITIONS PRO Hauts de France

COMPÉTENCES INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

Répondre aux besoins de compétences en Intelligence Artificielle par le financement de la reconversion des salariés

50 salariés formés par an sur 4 ans

Expérimentation en co-pilotage avec la **DREETS Hauts-de-France** élargie aux Transitions Pro Ile-de-France, Guyane, Normandie, Occitanie et Auvergne-Rhône-Alpes

Acteurs et partenaires : Cité de l'IA, Opco

T PRO Hauts de France

Le Projet de Transition Professionnelle (PTP)

Se former pour changer de métier



PRO
Hauts
de France

Le Projet de Transition Professionnelle (PTP)

Se former pour changer de métier

Pour qui ?

Tous les salariés du secteur privé : CDI, CDD, Intérimaires
et Intermittents du Spectacle (selon conditions d'ancienneté)

Le Projet de Transition Professionnelle doit

- Être à l'initiative du salarié
- Viser un changement de métier ou de profession
- Engager une formation certifiante enregistrée au RNCP

Dès lors le projet individuel du salarié peut être envisagé dans son entreprise



PRO
Hauts
de France

Quelles conditions pour réaliser un Projet de Transition Professionnelle ?

SALARIÉ EN CDI

- Ancienneté **d'au moins 24 mois**, consécutifs ou non, en qualité de salarié
- Dont 12 mois dans l'entreprise quelle que soit la nature des contrats de travail successifs
- L'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation du salarié

SALARIÉ EN CDD

- Ancienneté d'au **moins 24 mois**, consécutifs ou non, en qualité de salarié, au cours des **5 dernières années**
- Dont **4 mois en CDD** au cours de la dernière année,
- Être encore sous contrat au moment du dépôt de dossier et débuter sa formation au plus tard **6 mois après** la fin de son contrat.

CPF mobilisé (si montant disponible)

PRO Hauts de France

La prise en charge du Projet de Transition Professionnelle

DURÉE DE LA FORMATION	Formation à temps complet >= 30 h/semaine : 12 mois maximum date à date **OU** Formation à temps partiel = 1200 h maximum
FRAIS PEDAGOGIQUES	Coût pédagogique = 18 000 € Hors Taxes maximum ET Taux horaire de la formation = 27,45 € HT maximum
PRISE EN CHARGE DE LA REMUNERATION	100% si rémunération < 2 SMIC 90 % si rémunération > 2 SMIC Le salaire est maintenu durant le stage pratique (effectué en dehors de l'entreprise) sous certaines conditions
FRAIS ANNEXES	Forfait kilométrique / Jour de formation en fonction de la distance parcourue

PRO Hauts de France



Transitions Collectives

Se reconvertir vers un métier qui recrute

« J'aide mes salariés à se reconvertir »

« Mon métier change, alors moi aussi »

PRO
Hauts
de France

Transitions Collectives

Se reconvertir dans un métier qui recrute

Transitions collectives (ou TransCo) a pour but d'accompagner les entreprises en mutation ou en évolution en finançant la reconversion des salariés concernés.



Pour qui ?

- Pour les salariés du privé (en CDI, CDD, intermittents, intérimaires),
- employés dans une entreprise où les métiers évoluent.

Pourquoi ?

- Pour se reconvertir en toute sécurité vers un métier qui recrute sur son bassin d'emploi.

T PRO Hauts de France

L'origine de TransCo



Co-construit Etat - partenaires sociaux



S'appuie sur l'expertise et les compétences des acteurs territoriaux



S'adosse sur la réglementation relative au PTP individuel notamment sur les règles d'éligibilité

Transitions Pro est **l'acteur référent** des transitions professionnelles, qui agit en faveur du développement des compétences et de l'emploi en Hauts-de-France

T PRO Hauts de France

Pour quoi ?

- Favoriser l'anticipation des évolutions de métiers grâce à un outil RH pour les entreprises, co-construit par l'Etat et les partenaires sociaux.
- Accompagner les entreprises en mutation/évolution ayant des impacts sur les emplois et les compétences.
- Permettre aux salariés impactés d'être acteur de leur avenir professionnel et se reconvertir (via un parcours de formation de 24 mois maximum).
- « Sourcer » de nouvelles compétences et talents sur le territoire

Transitions Pro

> Finance la reconversion des salariés (rémunération, formation, frais annexes)
> Accompagne l'entreprise tout au long de la mise en œuvre

T PRO Hauts de France

La prise en charge TransCo

DURÉE DE LA FORMATION	Formation à temps complet >= 30 h/semaine : 24 mois maximum date à date **OU** Formation à temps partiel = 2 400 h maximum
FRAIS PEDAGOGIQUES	Coût pédagogique = 36 000 € Hors Taxes maximum ET Taux horaire de la formation = 27,45 € HT maximum
PRISE EN CHARGE DE LA REMUNERATION	100% si rémunération < 2 SMIC 90 % si rémunération > 2 SMIC Le salaire est maintenu durant le stage pratique (effectué en dehors de l'entreprise) sous certaines conditions
FRAIS ANNEXES	Forfait kilométrique / Jour de formation en fonction de la distance parcourue

PRO
Hauts de France

Quelques exemples

Situations non exhaustives

Automatisation des lignes de production, de conditionnement

Evolution technologique

Disparition naturelle de métiers

Mutation conjoncturelle

Déménagement ou délocalisation

Mutation géographique

Activité partielle de longue durée (APLD)

-

Développement/ arrêt d'un marché

Mutation économique

Digitalisation d'un process

Transformation digitale

Réforme venant impacter l'activité

Evolution réglementaire

PRO Hauts de France

Transitions collectives

un outil RH d'anticipation

2 entrées possibles

TransCo
Transitions collectives

Anticipation, évolution, adaptation, transformation, ...

TransCo
Congé de Mobilité

« Restructuration » à plus court terme, ...

T PRO Hauts de France

La prise en charge TransCo

- La rémunération du salarié en reconversion
  (selon les plafonds applicables au PTP ou selon les règles du congé de mobilité)
- Le coût de la formation jusqu'à 24 mois ou 2 400 heures
- Les frais annexes

CPF non utilisé



100%

pour une entreprise
de **moins** de **300** salariés



75% ou 90 %*

pour les entreprises
de **300** à **1000** salariés



40% ou 70%*

pour les entreprises
de **plus** de **1000** salariés

Pourcentage des plafonds applicables

** Pour les formations supérieures à 1 an ou 1200h*

T PRO Hauts de France

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION
Liberté
Égalité
Fraternité

La prise en charge de TransCo « congé de mobilité »

- L'allocation de congé de mobilité du salarié en reconversion :
  65 % pris en charge par l'employeur + 14,15 % abondement d'ATPro

CPF non utilisé

- Le coût de la formation jusqu'à 24 mois ou 2 400 heures et les frais annexes :



100%

pour une entreprise
de **moins** de **300** salariés



75% ou 90 %*

pour les entreprises
de **300** à **1000** salariés



40% ou 70%*

pour les entreprises
de **plus** de **1000** salariés

Pourcentage des plafonds applicables PTP
(rappel slide suivante)

** Pour les formations supérieures à 1 an ou 1200h*

PRO Hauts de France

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION
Liberté
Égalité
Fraternité

Le dispositif Démissionnaire

Pour changer de métier ou créer une activité en toute sérénité !



T PRO Hauts de France

Le dispositif Démissionnaire

MON CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE
www.mon-cep.org

Pour changer de métier ou créer une activité

Pour qui ?

- Salariés du secteur privé en CDI, justifiant de 5 ans d'activité professionnelle au cours des 60 derniers mois à la date de démission.

Pour quoi ?

Démissionner et percevoir l'allocation chômage pour permettre la mise en œuvre

- D'un projet de reconversion en suivant une formation,
- D'un projet de création ou de reprise d'entreprise.

Transitions Pro

> Atteste le caractère réel et sérieux du projet
(pour présentation à Pole Emploi)



T PRO Hauts de France



La Validation des Acquis de l'Expérience

Transformer son expérience en diplôme

PRO
Hauts
de France

Pour qui ?

- Tout public salarié actif, justifiant d'au moins 1 an d'expérience en rapport direct avec la certification visée

Pourquoi ?

- Accompagner les salariés ayant un projet de reconversion, nécessitant de valider leurs compétences acquises et de sécuriser leur parcours professionnel ; en réponse à des besoins de main d'œuvre sur le territoire ou dans l'entreprise.

Transitions Pro

> Finance l'accompagnement à la certification
> Forfait de **2 000 € par dossier :**
200 € à la recevabilité et 1 800 € au dépôt du livret 2 ou convocation au jury

PRO
Hauts de France

CléA

Faire savoir qu'on est pro !



PRO
Hauts
de France

CléA

Faire savoir qu'on est pro !

Certificat interprofessionnel reconnu au niveau national,
CléA permet d'attester la maîtrise de toutes les compétences et connaissances de base pour intégrer avec succès n'importe quel environnement professionnel.

Pour qui ?

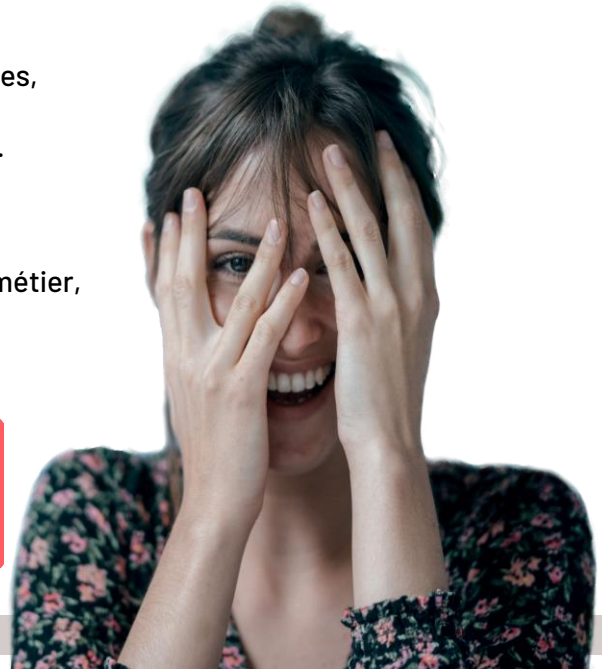
- Pour les salariés du privé (en CDI, CDD), intermittents, intérimaires,
- ou demandeurs d'emploi,
- n'ayant pas ou peu de diplôme mais des connaissances de base.

Pourquoi ?

- Pour permettre d'évoluer dans votre entreprise, de changer de métier,
- ou débuter une formation.

Transitions Pro

> accompagne le déploiement territorial du certificat
> assure l'instruction des demandes
> réunit les jurys qui délivrent les certificats



T PRO Hauts de France

Vos contacts

Pour vous accompagner sur chacun de vos projets

PARTENAIRE D'AVENIR
TRANSITIONS PRO Hauts de France

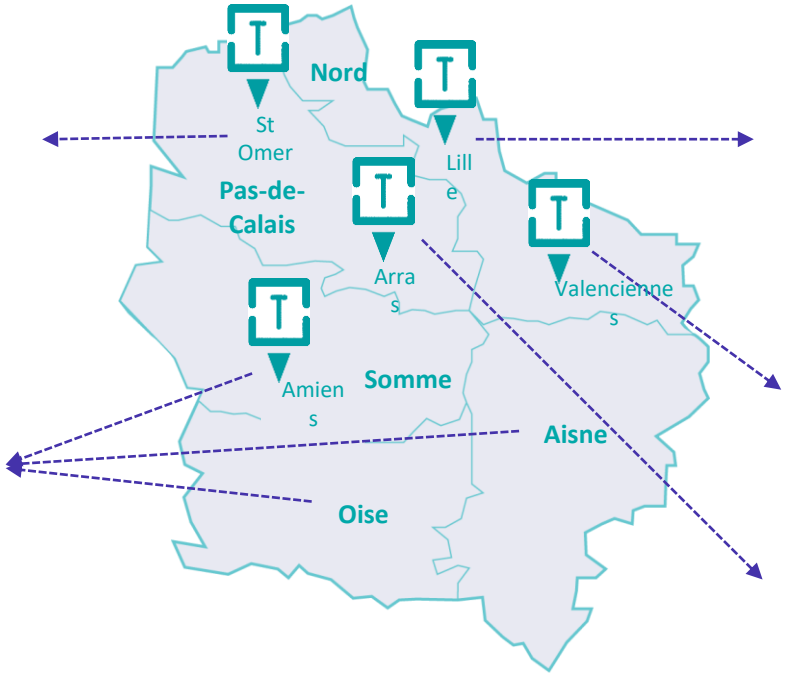
5 espaces territoriaux – 1 numéro d'appel : *03 59 61 62 63*

au service des salariés

Espace territorial Saint-Omer Côte d'Opale

12 rue de l'industrie
Zone Industrielle du Fond Squin – CS 70296
62504 ***SAINT-MARTIN-LEZ-TATINGHEM***

contactsaintomer@transitionspro-hdf.fr



Espace territorial Lille Métropole

Parc d'activités du Buisson
14 rue des entrepreneurs – TSA 70002
59846 **MARCQ-EN-BAROEUL CEDEX**

contactlille@transitionspro-hdf.fr

Espace territorial Hainaut-Cambrésis

Parc d'activité de l'aérodrome ouest
50 rue Louis Duvant – VAL PARK
59220 **ROUVIGNIES**

contactvalenciennes@transitionspro-hdf.fr

Espace territorial Amiens Picardie

516 rue Saint Fuscien
80090 **AMIENS**

contactamiens@transitionspro-hdf.fr

Espace territorial Artois-Douaisis

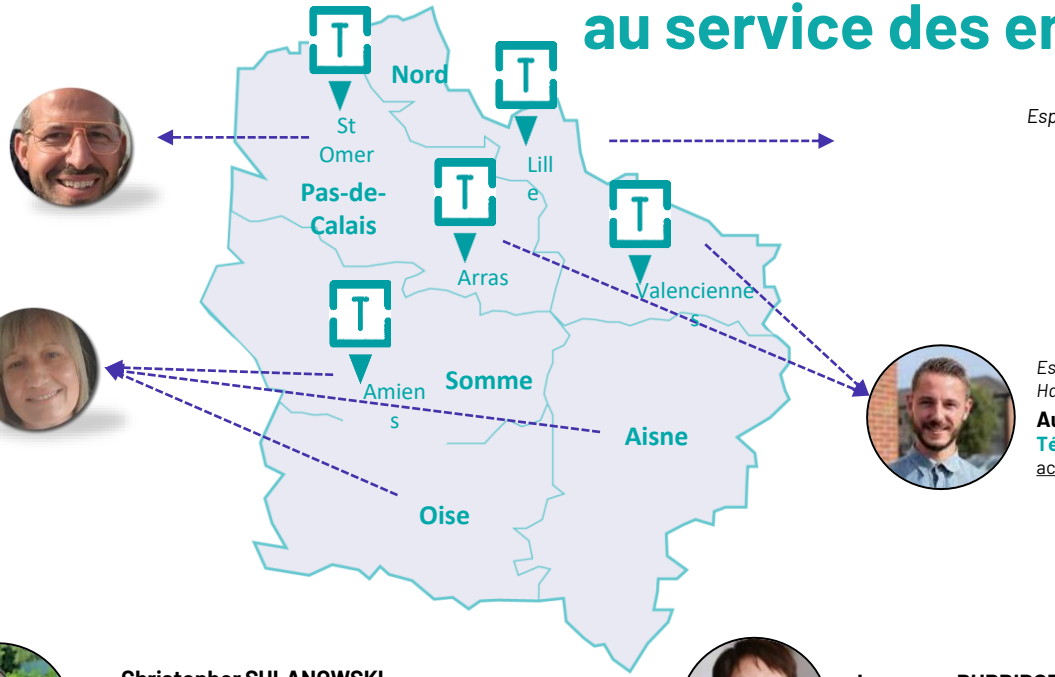
Zone d'activités du 14 juillet
9004 rue Pierre et Marie Curie
62223 **SAINT-LAURENT-BLANGY**

contactarras@transitionspro-hdf.fr

PRO Hauts de France

Les chargés de développement, au service des entreprises

NIVEAU TERRITORIAL



Espace territorial Saint-Omer Côte d'Opale
Benjamin BURNOD
Tél : 07 88 77 72 85
bburnod@transitionspro-hdf.fr

Espace territorial Lille Métropole

Espace territorial Amiens Picardie
Générosa GONCALVES
Tél : 06 49 44 54 86
ggoncalves@transitionspro-hdf.fr

Espaces territoriaux Artois-Douaisis & Hainaut-Cambrésis
Aurélien CAYET
Tél : 06 02 10 84 00
acayet@transitionspro-hdf.fr

NIVEAU RÉGIONAL



Christopher SULANOWSKI
Responsable Développement Innovation
Tél : 06 02 10 92 16
csulanowski@transitionspro-hdf.fr



Laurence BURBIDGE
Cheffe de Projets Développement Innovation
Tél : 03 20 12 13 79
lburbidge@transitionspro-hdf.fr

PRO Hauts de France

MINISTÈRE
DU TRAVAIL
DE LA SANTÉ
ET DES SOLIDARITÉS

Liberté
Égalité
Fraternité

INTERVENTION DE GRÉGORY ACAKPO-ADDRA –

DREETS HAUTS-DE-FRANCE / PÔLE ENTREPRISES, EMPLOI ET COMPÉTENCES / SERVICE MUTATIONS DE L'ECONOMIE

LES ACCOMPAGNEMENTS PUBLICS: SENIORS, PCRH

Les accompagnements publics

Le service mutations de l'économie de la DREETS HDF accompagne les entreprises et les salariés touchés par les transitions économiques multiples.

Il existe plusieurs mesures ou dispositifs mais pour faire le lien avec la cellule PDP, deux éléments seront abordés, la prestation conseil en ressources humaines (PCRH) et l'appel à projets « Séniors et emploi » lancé en juillet 2023

1. La PCRH

La PCRH

- Mesure déployée depuis 2016
- A destination des entreprises pour lesquelles il existe parfois des manques en matière de fonction RH
- Financée par l'Etat à hauteur de 50%, le reste à charge pour l'entreprise peut être minorée par un complément de l'OPCO par exemple
- Partenariat avec OPCO, mais également des organisations professionnelles telles que le MEDEF et la CPME ou des fédérations professionnelles telles que l'UIMM, la FFB ou la CAPEB
- Accompagnement individuel ou collectif des entreprises pour

- réaliser un diagnostic RH de l'entreprise et d'identifier ses besoins d'accompagnement ;
- co-construire des outils et un plan d'actions partagé par les acteurs de l'entreprise (direction, salariés et représentants des salariés lorsqu'ils existent) sur des thématiques spécifiques identifiées avec l'entreprise ;
- accompagner la mise en oeuvre des actions en rendant l'entreprise autonome et en lui permettant l'appropriation des outils mis à sa disposition

La PCRH

- Intervention de consultants spécialisés sur diverses problématiques et notamment :

- Intégration des salariés dans l'entreprise, par exemple : maintien et valorisation des travailleurs en seconde partie de carrière dans l'entreprise

- Organisation du travail, par exemple :

- adaptation de l'organisation du travail (définition, attribution et planification des tâches, organisation collective du travail, gestion du temps de travail, circulation de l'information RH, organigrammes, visibilité et suivi du travail et des missions de chaque collaborateur, organisation des collaborations entre salariés…) ;

- amélioration de la qualité de vie au travail et prévention des risques psycho-sociaux ;

- gestion des problématiques organisationnelles qui se traduisent par différents phénomènes tels que l'absentéisme, le turn-over, etc.

Plus d'informations sur : https://hauts-de-france.dreets.gouv.fr/La-prestation-conseil-en-ressources-humaines-a-destination-des-TPE-PME-en-Hauts

1. L'appel à projets « Séniors et emplois »

L'appel à projets « Séniors et emplois »

But de l'AAP, qui a fait l'objet d'un travail collectif au sein du Pôle Entreprise, Emploi Compétences de la DREETS avec le Pôle T , le DRARP et les DDETS, est de faire une focale sur l'emploi des séniors sous plusieurs angles :

- l'accès et le maintien dans l'emploi des seniors ;
- la prévention de l'usure et de la désinsertion professionnelles des seniors ;
- la transmission des compétences et des savoir-faire intergénérationnels ;
- la facilitation des reconversions et des transitions professionnelles ;

Plusieurs projets d'accompagnement des entreprises sur ces différents axes ont été retenus ils sont portés par :

La CCIR, CONSTRUCTYS, La CPME, EURASANTE, IMPULSION METROPOLE SUD, Le MEDEF LILLE METROPOLE, La MIE DU ROUBAISIS, L'OPCO EP, QUAI DES ENTREPRISES, Le consortium TRANSITION PRO-APEC-ARACT

L'appel à projets « Séniors et emploi »

Pour illustrer, voici quelques actions susceptibles de recouvrir le champ de la PDP:

1. Constructys, OPCO du Bâtiment, des Travaux Publics et de la distribution de matériaux de construction

- Objectif : l'emploi et la prévention de l'usure professionnelle des séniors
- Mise en place d'une formation « prévenir l'usure professionnelle » pour permettre aux adhérents de comprendre et s'approprier les enjeux de la prévention de l'usure professionnelle pour les salariés et pour l'entreprise.

2. Consortium TRANSITION PRO-APEC-ARACT : Informer, diagnostiquer (notamment identifier les situations de pénibilité usure professionnelle) et préconiser

3. Quai des entreprises : sur la côte d'Opale

- volet préventif (sensibilisation, ateliers éducatifs)
- volet accompagnement, notamment RH : prévention de la désinsertion professionnelle en lien avec les SPSTI, action permettant le maintien dans l'emploi, l'aménagement de postes, accompagnement de salariés en situation d'inaptitude

4. L'OPCO EP : action visant à maintenir l'employabilité et la motivation des seniors en seconde partie de carrière

Les contacts

Pour approfondir les différents dispositifs ou obtenir plus d'informations pratiques, ne pas hésiter à contacter le service mutations de l'économie de la DREETS :

Gregory ACAKPO-ADDRA

Chef du service

gregory.acakpo-addra@dreets.gouv.fr

QUESTIONS
10 MINUTES

INTERVENTION DE SYLVIE LECARDEZ CHARGÉE DE MISSION PDP CARSAT HDF

Carsat Retraite & Santé au travail
Hauts-de-France

LA PREVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

ACCOMPAGNEMENT PAR LE SERVICE SOCIAL CARSAT
FOCUS SUR L' ESSAI ENCADRÉ ET LA CRPE



JEUDI 1ER FEVRIER 2024



LA PDP, POURQUOI ?

A la suite d'une maladie ou d'un accident, certains salariés risquent de ne pas pouvoir reprendre leur poste de travail.

Bien préparer la reprise peut être déterminant.

La **détection précoce** est essentielle face à un risque supposé et/ou avéré de perte d'emploi,



LE SERVICE SOCIAL

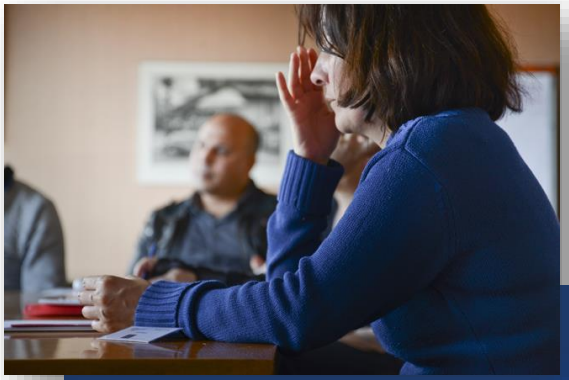
QUI SOMMES NOUS ?

Le service social de la Carsat Hauts-de-France est un service spécialisé dans le domaine de la santé.

- **Organisé sur tout le territoire des Hauts-de-France au sein de 20 sites, il s'adresse aux assurés du régime général confrontés ou susceptibles de l'être à un problème de santé ou de perte d'autonomie.**

- **Volonté forte de détecter le plus en amont possible les situations de rupture autour de 2 axes :**
  - **« Prévenir la désinsertion professionnelle » (PDP)**
  - **« Sécuriser les parcours en santé »**

Près de 40 000 accompagnements sociaux dont 52% au titre de la PDP



LE SERVICE SOCIAL

NOS MISSIONS

UNE MISSION PRIORITAIRE DU SERVICE SOCIAL :

PREVENIR LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE

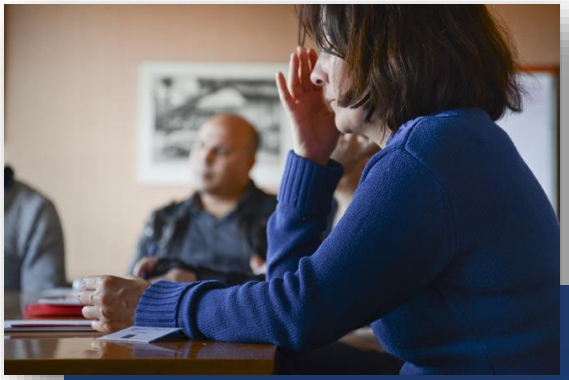
Le service social intervient à 3 niveaux en tant que :

- Acteur :

- de la détection précoce du risque de désinsertion professionnelle aux côtés du service médical de l'Assurance Maladie

- du traitement des conséquences économiques, sociales et psychosociales engendrées par l'état de santé de l'assuré

- Référent privilégié auprès de l'assuré dans son projet de reprise du travail en coordination avec la CPAM et le service médical et les services de prévention et de santé au travail, Cap Emploi et la MDPH (accord préalable de l'assuré).



LA MISSION PDP DU SERVICE SOCIAL

POUR QUEL PUBLIC ?

Les personnes **en arrêt de travail** (salariés et travailleurs indépendants), indemnisées au titre de la maladie, de l'accident du travail, de la maladie professionnelle ou de l'invalidité, **avec un contrat de travail, susceptibles de perdre leur emploi en raison de leur état de santé.**



LE SERVICE SOCIAL

NOS RÔLES

- **Informer :** nous renseignons le salarié et le conseillons sur ses droits et démarches possibles.
- **Evaluer :** avec le salarié, nous évaluons sa situation au regard de son emploi et de son état de santé.
- **Accompagner :** nous recherchons les solutions les plus adéquates et travaillons avec le salarié à son maintien dans l'emploi.
- **Aider :** nous soutenons le salarié dans la mise en œuvre d'un nouveau projet professionnel adapté à son état de santé et à ses potentialités.
- **Orienter** : si besoin , nous orientons le salarié vers d'autres acteurs du maintien dans l'emploi (ex:VPR) et coordonnons l'activation de certains dispositifs tels: L'essai encadré et la convention de Rééducation professionnelle



LE SERVICE SOCIAL

QUI SONT LES DÉTECTEURS ?

- Le service médical de l’assurance maladie
- Le salarié en contactant spontanément le service social
- La CPAM
- L’employeur
- Le médecin traitant
- Le service de prévention et de santé au travail
- Les partenaires (Travailleurs sociaux du département ou autres organismes, les établissements de santé,…)



EXEMPLES DE MOYENS MOBILISABLES

Si la personne s'interroge sur ses capacités à reprendre une ou son activité professionnelle…

- Les actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil permettent de construire un projet professionnel et d'envisager un autre métier dans l'entreprise ou dans une autre entreprise.
- L'Essai encadré et la Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise

L’ESSAI ENCADRÉ

L'ESSAI ENCADRE :CONTEXTE LEGISLATIF ET MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

➢ **Le contexte législatif**

- Loi du 2 août 2021 pour renforcer la Prévention Santé au Travail
- Décret n° 2022-373 du 16 mars 2022 relatif à l'essai encadré, au rendez-vous de liaison et au projet de transition professionnelle

➢ **Les modalités de mise en œuvre de l'Essai encadré**

L'essai encadré est réalisé pendant un arrêt de travail et permet de tester la compatibilité d'un poste de travail avec les capacités restantes de la personne concernée, dans l'entreprise d'origine ou dans une autre entreprise. Il vise à :

- Tester la capacité du salarié à reprendre son ancien poste ;
- Tester la capacité du salarié à reprendre son emploi avec un aménagement de son poste de travail ;
- Tester la capacité du salarié à reprendre un nouveau poste de travail ;
- Rechercher des pistes pour un aménagement de poste ou un reclassement professionnel.

La Durée d'un essai encadré est de 14 jours ouvrables en continu ou fractionnables, renouvelable une fois dans la limite d'une durée totale de 28 jours ouvrables.

LE PUBLIC CONCERNE

➢ Les publics concernés

- Salariés, pensionnés d'invalidité inclus, en arrêt de travail, y compris apprentis, intérimaires et stagiaires de la formation professionnelle.

- L'essai encadré est également ouvert aux salariés ayant repris le travail à temps partiel pour motif thérapeutique ou un travail aménagé ou à temps partiel.

- Le bénéfice de l'essai encadré n'est pas ouvert aux travailleurs indépendants et professions libérales qui peuvent par ailleurs bénéficier d'une Prestation de Mise en Situation Professionnelle (PMSMP).

LE STATUT DU BÉNÉFICIAIRE PENDANT UN ESSAI ENCADRÉ

L’assuré, qui réalise un Essai Encadré étant en arrêt de travail, son contrat de travail est suspendu.

Il est soumis aux règles de fonctionnement de l’entreprise d’accueil.

Assurance accident du travail et maladie professionnelle

Tout AT-MP intervenu au cours de l’Essai encadré est instruit par la CPAM

En cas d’accident du travail, la Déclaration d’Accident du Travail (DAT) est rédigée par l’entreprise d'accueil.

La DAT devra mentionner en clair la qualité de « stagiaire de la formation professionnelle »

l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

Service social
Hauts-de-France

L'ENTREPRISE

LA COUVERTURE DE L'ENTREPRISE

En cas d'AT, Le code risque à utiliser est le 85.3 HA « stagiaires des centres de formation professionnelle, de réadaptation fonctionnelle, de rééducation professionnelle »

et les accidents sont imputés au compte global.

Le calcul de la cotisation est forfaitaire et identique à celui prévu pour les stagiaires de la formation professionnelle.

Ce cadre s'applique également aux accidents de trajet.

Assurance civile

L'entreprise d'accueil couvre le risque civil du salarié avec son assurance multirisque professionnelle, durant l'Essai Encadré

AIDES COMPLÉMENTAIRES POUR L'EMPLOYEUR

Sous certaines conditions, les entreprises peuvent bénéficier,

- des aides de financeur de la compensation pour être accompagnées dans leurs projets de recrutement et maintien en emploi des personnes en situation de handicap

- pour bénéficier d'aides financières visant à accueillir et à intégrer les personnes handicapées.

CIRCUIT ET SUPPORTS DE DEMANDE

MODALITES DE MISE EN OEUVRE

La demande (LR-DDO-167-2022)

Demande d'un partenaire de l'AM

L'initiateur de la demande :
- informe l'employeur de sa démarche avec l'accord préalable du salarié
- Constitue la demande (annexes 2 et 3)
- Transmet la demande au SSAM

Le médecin du travail de l'entreprise d'origine donne son accord en lien avec celui de l'entreprise d'accueil le cas échéant

ANNEXE 2 - FORMULAIRE DE MISE EN ŒUVRE
accord de l'assuré
accord du médecin du travail

ANNEXE 3 - FORMULAIRE D'ACCORD PREALABLE DU MEDECIN TRAITANT / PRESCRIPTEUR DE L'ARRET

Service social de l'AM

- Évaluation sociale globale
- Sécurisation des conditions de réalisation
- Transmission de l'avis

Service médical de l'AM

l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

ANNEXE 2 : FORMULAIRE DE MISE EN ŒUVRE ESSAI ENCADRE

FORMULAIRE DE MISE EN ŒUVRE DE L'ESSAI ENCADRE

(Articles L.323-3-1 et L 433-1 4ème alinéa et D. 323-6 et suivants du Code de la Sécurité Sociale)

FORMULAIRE A ADRESSER AU SERVICE SOCIAL DE L'ASSURANCE MALADIE

Avec le formulaire avis du médecin traitant

(BAL générique du département dont dépend l'assuré)

Partenaire :

Nom du service/de la structure : .....

Nom, prénom du professionnel qui est à l'origine de la demande :.....

Adresse postale :.....

Téléphone : .....Mail :.....

Assuré(e) :

Nom : ..... Prénom : .....

Entreprise d'origine : .....

Poste occupé :.....

NIR : .....

Adresse postale : .....

Téléphone : .....

Mail : .....

Signature de l'assuré :

☐ J'accepte de bénéficier du dispositif Essai Encadré, et à ce titre, donne mon accord sur le traitement par l'Assurance maladie de mes données personnelles nécessaires à l'examen et à la mise en place du dispositif.

Je précise si je suis d'accord pour que mon employeur soit informé de mon entrée dans le parcours :
OUI – NON *(barrer la mention inutile)*

Essai encadré

Date début : ..... / ..... / ..... Durée : ...(en jours).....

Date de fin : ...../...../.....

Entreprise d'accueil:.....

Adresse : .....

Poste(s) testé(s) : .....

Nom, prénom du tuteur :.....

Fonction exercée dans l'entreprise d'accueil :.....

Service Prévention Santé au Travail

Nom, prénom du médecin du travail : .....

Nom du SPST : .....

Adresse : .....

Tél : .....

Avis favorable sur l'Essai Encadré : OUI – NON *(barrer la mention inutile)*

ANNEXE 3 : FORMULAIRE D'ACCORD PREALABLE DU MEDECIN TRAITANT / PRESCRIPTEUR DE L'ARRET

Pour la mise en œuvre d'une action de remobilisation durant un arrêt de travail prévention de la désinsertion professionnelle

(L.323-3-1 et L 433-1-4ème alinéa du code de la Sécurité Sociale)[1]

L'assuré :

Nom : .....Prénom : .....

Adresse : .....

N° de sécurité sociale : .....

Entreprise : .....Emploi occupé :.....

Date : ..... / ..... / ..... Signature assuré :

L'action de remobilisation précoce ou de formation :

Action proposée : .....

.....

Date de début de l'action :...../...../.....

Durée de l'action :

.....

Lieu de l'action : .....

Coordonnées du service à l'initiative de la demande : (Service Prévention santé au travail, service social de l'assurance maladie, organismes de placement spécialisé et de compensation des personnes en situation de handicap) :

Nom de la structure : .....

Nom et fonction du correspondant de la structure : .....

Téléphone : .....

Mail : .....

COORDONNEES DU MEDECIN TRAITANT / PRESCRIPTEUR DE L'ARRET

Nom :.....

Prénom : .....

Adresse :.....

Téléphone : .....

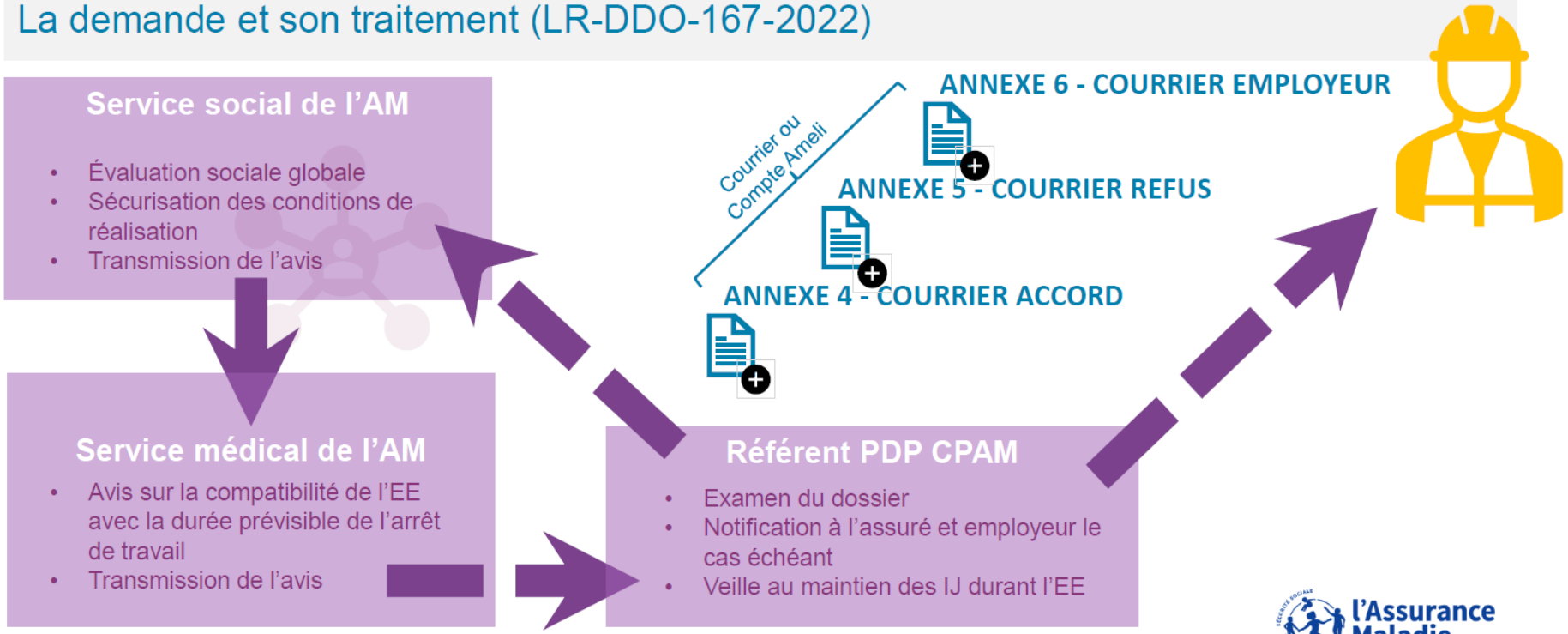
Avis médical : FAVORABLE ☐ DEFAVORABLE ☐

Date : ..... / ..... / ..... Signature et cachet :

[1] *Les assurés qui le souhaitent et dont l'état de santé l'autorise, peuvent accéder pendant la durée de leur arrêt de travail, médicalement justifié, à des actions de remobilisation précoce ou de formation en vue de préparer leur retour à l'emploi. L'accès à ces actions est soumis à l'accord du médecin traitant*

MODALITES DE MISE EN OEUVRE

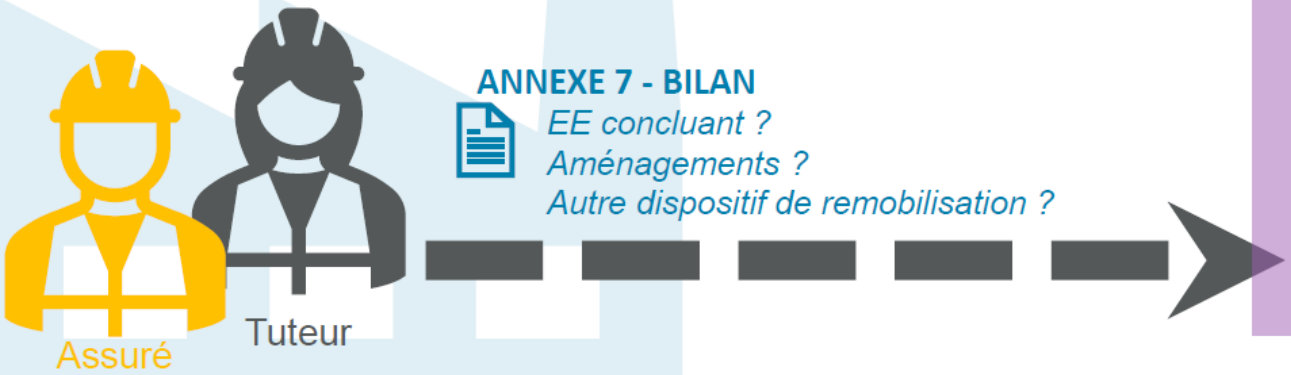
La demande et son traitement (LR-DDO-167-2022)



l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

MODALITES DE MISE EN OEUVRE

Le suivi (LR-DDO-167-2022)



- Au SSAM du département d'affiliation de l'assuré
- Au médecin du travail de l'entreprise d'origine et, le cas échéant, à celui de l'entreprise d'accueil
- À l'organisme de placement spécialisé et de la compensation, en charge du MDE des PH s'il est à l'initiative de l'EE

l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

ANNEXE 7 : BILAN ESSAI ENCADRE

Le bilan est réalisé entre le tuteur et l'assuré, le cas échéant avec le service à l'initiative de la mise en œuvre de l'essai encadré. Il est communiqué par le tuteur:

- au médecin du travail de l'entreprise d'origine et de l'entreprise d'accueil, lorsque l'Essai Encadré a lieu dans une autre entreprise que l'entreprise d'origine,
- au service social de l'assurance maladie,
- et, le cas échéant à la structure accompagnatrice de l'assuré.

ASSURE

Nom : Prénom :

NIR :

Fonction occupée initialement :

Poste occupé dans le cadre de l'Essai Encadré :

ENTREPRISE D'ACCUEIL

Nom : Activité :

Coordonnées :

TUTEUR :

Nom : Prénom :

Fonction :

MEDECIN DU TRAVAIL

Nom du service :

Médecin du travail :

Tel :

Mail :

STRUCTURE ACCOMPAGNATRICE

Nom de la structure :

Nom du Référent qui assure le suivi de l'assuré :

Tel :

Mail :

ESSAI ENCADRE

Objectifs de l'essai :

Date de début : Date de fin :

Durée :

BILAN FINAL REALISE LE :

Tâches exécutées	Observations

Facteurs facilitant le retour à l'emploi :

Facteurs limitant le retour à l'emploi :

Besoin d'aménagement :

☐ Techniques, précisez :

☐ Organisationnels, précisez :

☐ Humains, précisez :

☐ Formation, précisez :

☐ Autres, précisez :

Suites envisagées après le bilan :

CE QUI CHANGE DANS LE CIRCUIT DE LA DEMANDE D'ESSAI ENCADRÉ (1/2)

➢ **Pour le service social de l'assurance maladie** :

- Toutes les demandes externes *(Annexe 2 et 3 de la LR-DDO-167/2022)* sont réceptionnées sur la bal départementale du service social
- Le service social procède à une évaluation sociale globale de toutes les situations des assurés concernés par un projet d'essai encadré afin de sécuriser les conditions de réalisation de la mesure au regard de la situation sociale de l'assuré
- Il rend un avis sur la mise en œuvre de l'Essai encadré
- Il transmet son avis au service médical via une échéance prédéfinie dans Médialog +
- Lorsque le service social est à l'origine de la demande, il met en œuvre l'Essai encadré en lien avec le SPST et si besoin l'organisme de placement et de la compensation. Il instruit la demande avec ces partenaires, rend un avis et le transmet comme précédemment au service médical via une échéance prédéfinie dans Médialog+.

➢ **L'évaluation sociale globale dans la demande d'essai encadré**

- Le service social procède à une évaluation sociale globale de l'ensemble des demandes d'essai encadré
- Cette évaluation répond à une attente du législateur de sécuriser la situation sociale de l'assuré afin de lui permettre de réaliser la mesure dans les conditions les plus favorables possibles et positionne le service social, du fait de son expertise dans la prise en charge du risque de désinsertion professionnelle, en point d'entrée de la demande d'essai encadré pour l'assurance maladie
- Les modalités de mise en œuvre de l'évaluation sociale sont à la main des caisses (physique et/ou téléphonique), dans le respect de la méthodologie du travail social et des besoins des assurés

l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

CE QUI CHANGE DANS LE CIRCUIT DE LA DEMANDE D'ESSAI ENCADRÉ (2/2)

➢ **Pour le service médical :**

- Il réceptionne l'avis du service social via Médialog+ (échéance prédéfinie)
- Il donne son avis sur la compatibilité de l'Essai encadré avec la durée prévisible de l'arrêt de travail et le transmet à la Caisse d'Assurance Maladie suivant les modalités utilisées localement

➢ **Pour le service administratif :**

- Il réceptionne l'avis du service médical et notifie à l'assuré par courrier ou via son compte ameli son accord *(Annexe 4 de la LR-DDO-167/2022)* ou son refus *(Annexe 5 de la LR-DDO-167/2022)* et informe le cas échéant l'employeur *(Annexe 6 de la LR-DDO-167/2022)*
- Il informe le service social de sa décision via une échéance prédéfinie dans Médialog +
- Les indemnités journalières continuent à être versées

➢ **Pour le SPST et l'employeur :**

- Le médecin du travail donne systématiquement son avis sur la mise en place d'un Essai encadré et travaille en lien avec l'entreprise
- Si besoin il met en place l'Essai encadré avec l'organisme de placement spécialisé et de la compensation
- Lorsque l'Essai encadré a lieu dans une autre entreprise, le médecin du travail fait le lien avec le médecin du travail de l'entreprise d'accueil
- L'employeur choisit un tuteur dans l'entreprise qui va accompagner l'assuré pendant la réalisation de l'Essai encadré et réaliser avec lui le bilan de fin d'Essai encadré, qu'il transmettra au service social via la BAL départementale *(Annexe 7 de la LR-DDO-167/2022)*

l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

Service social
Hauts-de-France

LA CONVENTION DE RÉÉDUCATION PROFESSIONNELLE EN ENTREPRISE (CRPE)

LA CONVENTION DE RÉÉDUCATION PROFESSIONNELLE EN ENTREPRISE

De quoi s'agit-il ?

- La CRPE est un dispositif de l'Assurance Maladie destiné aux salariés déclarés inaptes ou pour lesquels le médecin du travail a, au cours de la visite de pré-reprise notamment, identifié un risque d'inaptitude.
- La CRPE permet aux salariés concernés, pour lesquels une reprise de leur emploi est incertaine de :
  - Se réhabituer à leur poste moyennant un aménagement
  - D'apprendre un nouveau métier dans leur entreprise ou dans une nouvelle entreprise

Le cadre juridique

- Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 *pour renforcer la Prévention Santé au Travail*
- L'article 28 de la loi créée l'article L. 5213-3-1 du code du travail : la Convention de rééducation professionnelle en entreprise remplace le Contrat de Rééducation Professionnelle en Entreprise
- Le décret n° 2022-372 du 16 mars 2022 *relatif à la surveillance post-exposition, aux visites de pré-reprise et de reprise des travailleurs ainsi qu'à la Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise* précise les modalités de mise en œuvre de la CRPE mentionnée à l'article L. 323-3-1 du code de la sécurité sociale

Les instructions au réseau

- La Circulaire CIR-35/2022 du 30/12/2022
- La LR-DDO-49/2023 du 08/03/2023

DES INDISPENSABLES :

- La CRPE est mise en place à l'issue de l'arrêt de travail
- Il n'y a pas de durée minimale d'indemnisation avant la mise en place d'une CRPE
- La CRPE est proposée au salarié/assuré par le service de prévention et de santé au travail, les organismes de placement spécialisé et de la compensation ou le service social de l'Assurance Maladie
- C'est le médecin du travail de l'entreprise d'origine qui donne son accord sur la mise en place de la CRPE, en lien, si besoin avec le médecin du travail de l'entreprise d'accueil et qui fait le lien avec l'employeur
- La couverture assurantielle en cas d'accident du travail et maladie professionnelle ne change pas. Pour rappel, le contrat de travail initial de l'assuré n'est pas suspendu
- A l'issue de la CRPE, l'assuré peut bénéficier s'il en fait la demande auprès de sa Caisse, sous certaines conditions, d'une prime de fin de rééducation (ASS CPAM)
- L'employeur peut solliciter des aides pour faciliter la mise ou la remise au travail de son salarié auprès notamment de l'AGEFIPH (dans ce cas le salarié doit être BOETH)
- L'assuré est couvert durant la CRPE par l'assurance multirisque professionnelle de l'entreprise d'accueil.

l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

Service social
Hauts-de-France

LE SUPPORT DE DEMANDE

ANNEXE 3 : FORMULAIRE D'ACCORD PREALABLE DU MEDECIN TRAITANT / PRESCRIPTEUR DE L'ARRET

Pour la mise en œuvre d'une action de remobilisation durant un arrêt de travail prévention de la désinsertion professionnelle

(L.323-3-1 et L 433-1-4ème alinéa du code de la Sécurité Sociale)[1]

L'assuré :

Nom : .....Prénom : .....

Adresse : .....

N° de sécurité sociale : .....

Entreprise : .....Emploi occupé :.....

Date : ..... / ..... / ..... Signature assuré :

L'action de remobilisation précoce ou de formation :

Action proposée : .....

.....

Date de début de l'action :...../...../.....

Durée de l'action :

.....

Lieu de l'action : .....

Coordonnées du service à l'initiative de la demande : (Service Prévention santé au travail, service social de l'assurance maladie, organismes de placement spécialisé et de compensation des personnes en situation de handicap) :

Nom de la structure : .....

Nom et fonction du correspondant de la structure : .....

Téléphone : .....

Mail : .....

COORDONNEES DU MEDECIN TRAITANT / PRESCRIPTEUR DE L'ARRET

Nom : .....

Prénom : .....

Adresse :.....

Téléphone : .....

Avis médical : FAVORABLE ☐ DEFAVORABLE ☐

Date : ..... / ..... / ..... Signature et cachet :

[1] *Les assurés qui le souhaitent et dont l'état de santé l'autorise, peuvent accéder pendant la durée de leur arrêt de travail, médicalement justifié, à des actions de remobilisation précoce ou de formation en vue de préparer leur retour à l'emploi. L'accès à ces actions est soumis à l'accord du médecin traitant*

l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

Service social
Hauts-de-France

LE CIRCUIT

MODALITES DE MISE EN OEUVRE

Salariés en arrêt de travail, présentant un risque d'inaptitude constaté par le médecin du travail

Analyse du besoin
par le médecin du travail

Établir la pertinence de la mesure pour l'assuré (risque d'inaptitude)

Nécessite l'avis du prescripteur de l'arrêt de travail

Formalisation de la demande
par la structure accompagnatrice

Convention (Annexe 1) ou avenant (Annexe 2) complété avec l'assuré et l'employeur

Formulaire d'avis du médecin prescripteur (Annexe 3)

Envoi de la demande au Service social de l'Assurance Maladie

Instruction de la demande
par l'Assurance Maladie

Service social
Évaluation sociale sécurisant la cohérence de la mesure au regard de la situation sociale de l'assuré et permettant de rendre un avis

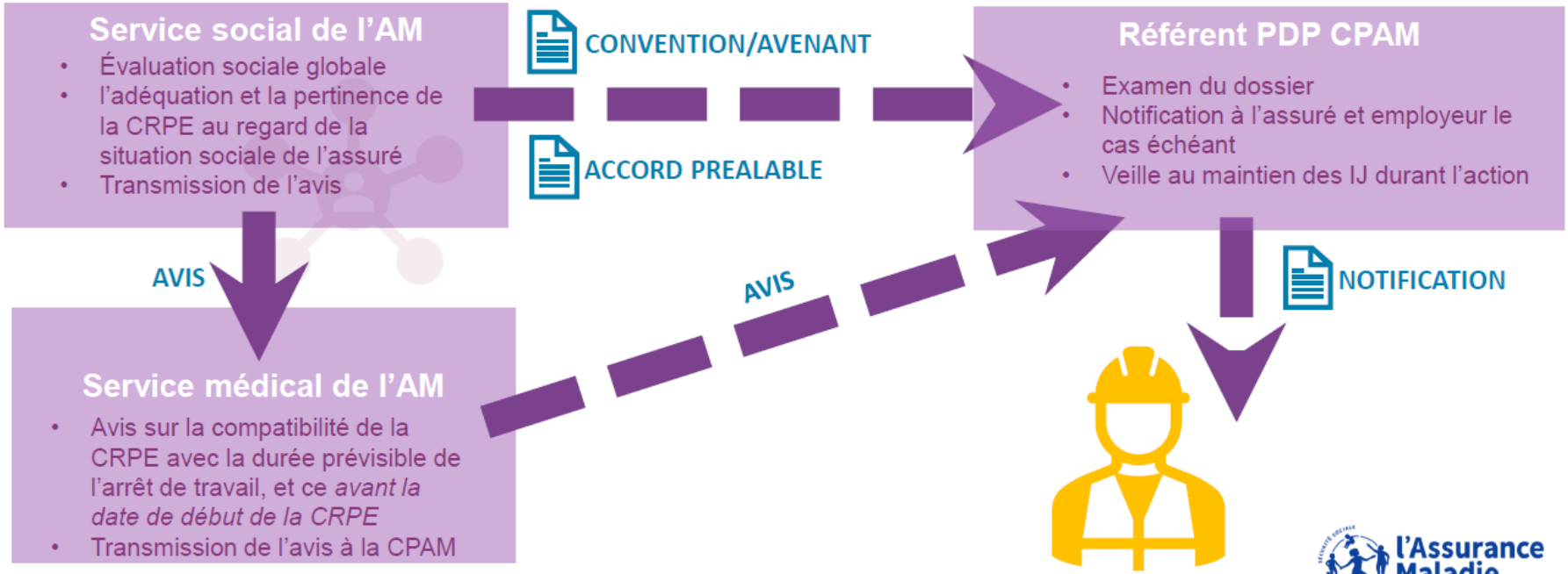
Service médical
Avis médical sur la compatibilité de la mesure avec durée prévisible de l'arrêt de travail

CPAM
Validation et notification de la décision

l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

MODALITES DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI

La demande et son traitement



l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

MODALITES DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI

- La CRPE (ou son avenant) signée par le salarié, l'employeur et la Caisse d'affiliation de l'assuré
- La CRPE donne lieu à un avenant au contrat de travail

CRPE dans l'entreprise d'origine ?

oui → **Consultation préalable du CSE dans le cadre des mesures prises envers ses salariés** *(article L. 2312-14 du code du travail)*

- n'implique pas une consultation sur cas individuels *(Cass. soc, 5 juin 2019, n° 18-12.861 P)*
- peut se faire dans le cadre de réunions déjà programmées ou extraordinaires

non → **Consultation préalable du CSE dans le cadre d'un prêt de main d'œuvre**

- signer une convention de mise à disposition entre l'employeur d'origine et l'entreprise d'accueil *(article L. 8241-2 du code du travail)*
- consultation du CSE de l'entreprise prêteuse + information des différentes conventions signées
- Le CSE de l'entreprise utilisatrice est informé et consulté préalablement à l'accueil de salariés mis à la disposition de celle-ci dans le cadre de prêts de main-d'œuvre

En l'état de la jurisprudence au 08 mars 2023 !

l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

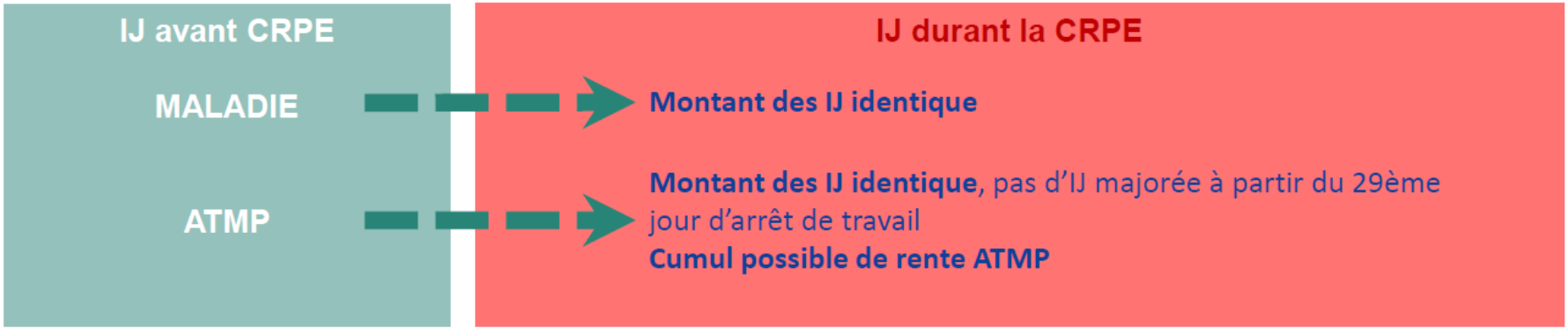
l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

Service social
Hauts-de-France

LA REMUNERATION

REMUNERATION PENDANT LA CRPE

La rémunération (IJ + part employeur) ne peut être inférieure à celle perçue avant l'arrêt de travail précédant la mise en place de la CRPE



l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

DES PRÉCISIONS SUR :

- Le cadre juridique de la CRPE : il s'agit d' une convention signée par l'assuré, son employeur et la Caisse. Une information est faite à la DREETS par la Caisse

- Il n'y a plus d'obligation d'orientation par la MDPH, ni de RQTH pour l'assuré

- En cas d'embauche dans une nouvelle entreprise à l'issue d' une CRPE, la Caisse continue de verser les indemnités journalières pendant 3 mois, à compter du 1er jour qui suit l'embauche, selon les mêmes modalités que durant la CRPE

- Les modalités de suivi de la CRPE sont précisées dans la convention initiale ou l'avenant en cas de prolongation

POUR CONTACTER LE SERVICE SOCIAL CARSAT HDF : ADRESSES MAILS

Nord

Flandres : servicesocial.flandres@carsat-nordpicardie.fr

Lille-Douai : servicesocial.lilledouai@carsat-nordpicardie.fr

Roubaix-Tourcoing : servicesocial.roubaixtourcoing@carsat-nordpicardie.fr

Hainaut : servicesocial.hainaut@carsat-nordpicardie.fr

Pas-de Calais

Artois : servicesocial.artois@carsat-nordpicardie.fr

Côte d'Opale : servicesocial.cotedopale@carsat-nordpicardie.fr

Picardie

Aisne : servicesocial.aisne@carat-nordpicardie.fr

Oise : servicesocial.oise@carsat-nordpicardie.fr

Somme : servicesocial.somme@carsat-nordpicardie.fr

COMMENT CONTACTER LE SERVICE SOCIAL ?

l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun



MINISTÈRE
DU TRAVAIL
DE LA SANTÉ
ET DES SOLIDARITÉS

Liberté
Égalité
Fraternité

INTERVENTION OLIVIA COURSIER AGEFIPH

L'Agefiph en quelques mots

DREETS - 01 février 2024

Dispositifs d'accompagnement pour
la Prévention de la Désinsertion Professionnelle

agefiph

ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées

Sommaire

1. L'Agefiph à travers la loi
2. L'Agefiph: ses bénéficiaires
3. L'Agefiph: sa mission, son organisation
4. L'Agefiph: son action sur le champ du maintien dans et en emploi
5. Focus sur une aide

1 L'Agefiph à travers la loi

- **La loi du 10 juillet 1987 pose une Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (OETH) aux entreprises de droit privé.**

- **Toute entreprise de plus de 20 salariés doit embaucher 6% de travailleurs handicapés (6% des effectifs).**

- **Pour y répondre, l'entreprise peut :**
  - Embaucher des personnes en situation de handicap
  - Signer un accord exonératoire avec l'Etat
  - Ou verser une contribution volontaire aujourd'hui gérée par l'Urssaf au travers de la DSN et reversée à l'Agefiph.

2 L'Agefiph: ses bénéficiaires

Les personnes handicapées

- **Personnes handicapées au sens de la reconnaissance administrative du handicap** (Loi de 1987, article L 5212-13 du code du travail), **ou en voie de le devenir** (démarche de reconnaissance mise en œuvre).

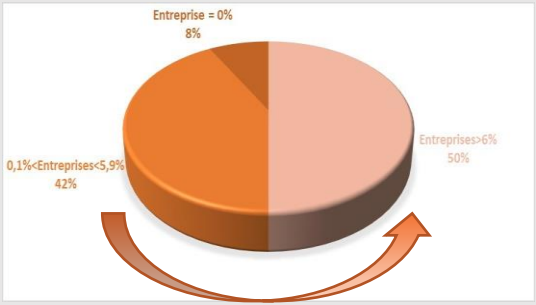
- 2,9 M de BOE (7,2% des 15-64 ans)
- < 500 000 DEBOE
- > 600 000 salariés BOE dans les entreprises assujetties

- Le plus souvent, le handicap est acquis au cours de la vie et est invisible.
- Les PH ont pour une majorité un faible niveau de qualification.
- Le taux de chômage est 2 fois plus important que pour le tout public.

Les entreprises

- **Un volume qui tourne autour de 100 000 entreprises.**

- Réponse à l'OETH:



- **Un fonds annuel voisin de 450 M€**

3 L'Agefiph: sa mission, son organisation

Mission

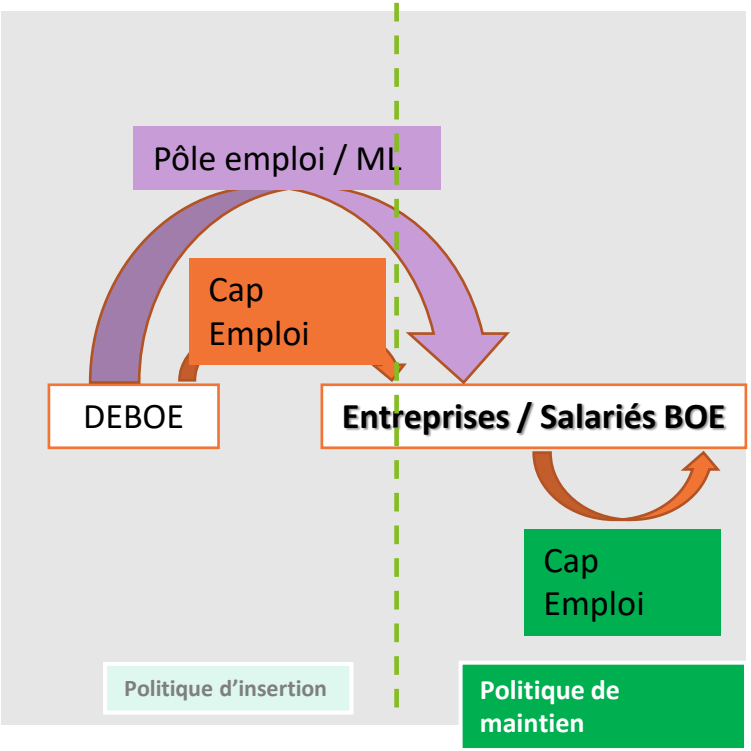
- **Association loi 1901, paritaire élargie**
- **Fonds de développement qui conçoit et délivre des Aides et des Services.**
- **Avec pour objectif de favoriser l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées**

Organisation

- CA, présidence de 3 ans (alternance OP / OS)
- Siège social à Bagneux (DG, DRH, DSI, DAF, DIRCOM, DRAAJ, DIES, DMMES, DSP)
- **14 délégations régionales** (couverture métropole et DOM)

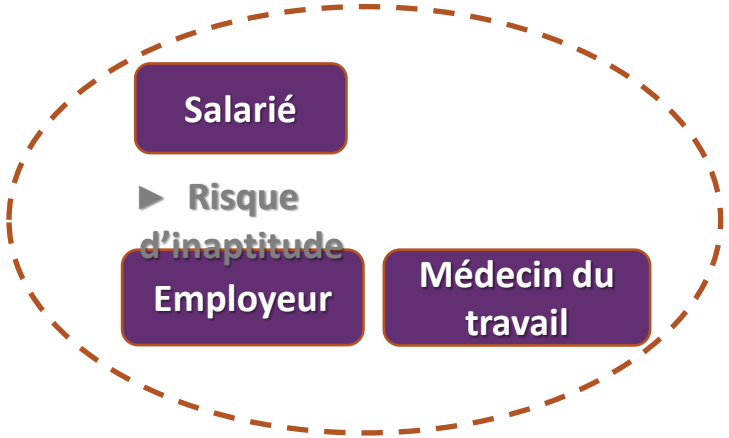
Plan Stratégique 2023-2027
=>Une des ambitions : Sécuriser les parcours en complémentarité de l'offre de droit commun en développant l'offre pour le maintien en emploi et la PDP.

4 L'Agefiph: son action sur le champ du maintien dans et en emploi



Services, Prestations, Aides	
CAP EMPLOI	Offre de service visant l'insertion et le maintien
COMETE FRANCE	Dispositif de réinsertion et de maintien en période de réadaptation fonctionnelle
Dispositif EMPLOI ACCOMPAGNE	Accompagnement vers et dans l'emploi de publics fragiles
Prestations ETUDES ERGONOMIQUES	Etude ergonomique de la situation de travail (situation plus complexe)
PAS/APPUIS SPECIFIQUES PECF	Expertises fonctionnelles selon typologies de handicaps
AIDES	Humaines, techniques, en compensation, à la mobilité (15)

5 Focus sur l'aide à l'adaptation des situations de travail



Logique de stricte compensation du handicap du salarié (ou TNS) *– bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou en voie de l'être -* sur son poste de travail

L'aide est accordée pour la mise en œuvre de tous les moyens : techniques, humains ou organisationnels.

Peuvent être pris en charge des frais liés à l'aménagement du poste (équipement/matériel), l'interprétariat, le tutorat, l'auxiliariat professionnel, la transcription braille, les logiciels spécifiques, en complément d'autres outils spécifiques.

MINISTÈRE
DU TRAVAIL
DE LA SANTÉ
ET DES SOLIDARITÉS

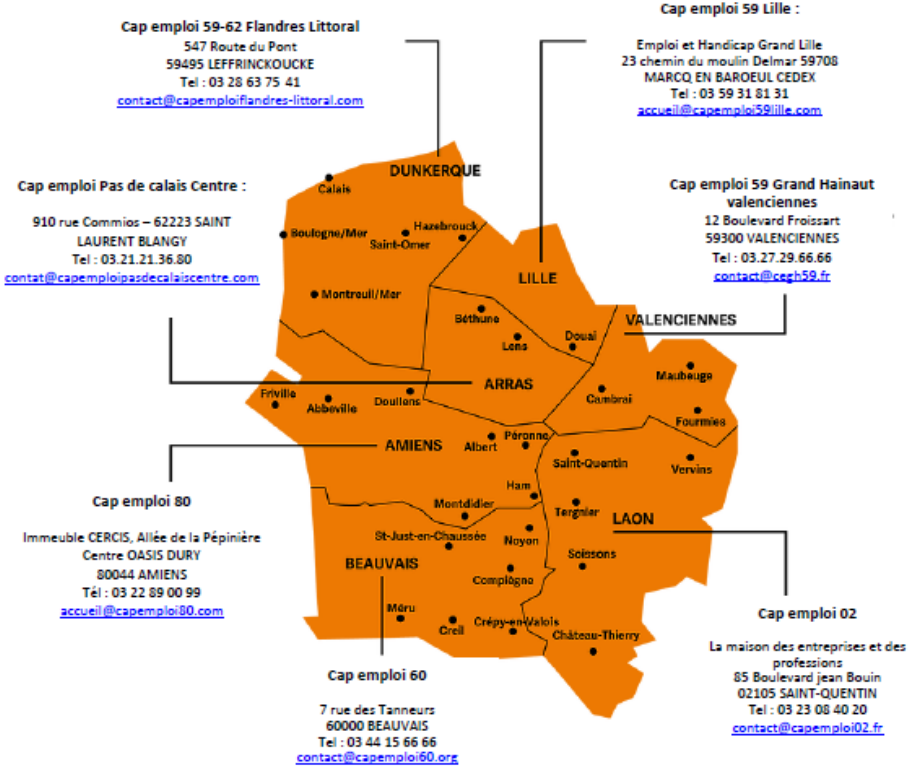
Liberté
Égalité
Fraternité

INTERVENTION KATHLEEN FAURE RESPONSABLE DÉPARTEMENT MAINTIEN EN EMPLOI CAP EMPLOI PAS-DE-CALAIS CENTRE

Réunion d'information sur les dispositifs mobilisables autour de la PDP

Jeudi 1er février 2024

Le Cap emploi en région



Cadre d'intervention et principes généraux

- Mission du service public de l'emploi
- Missions d'intérêt général
- Société plus inclusive complémentarité du droit commun
- Expertise des Cap emploi compensation du handicap
- Cap emploi désigné comme opérateur du Conseil en Evolution Professionnelle
- Identification et analyse experte de la situation « handicap et emploi »
- Mobilisation possible de l'expertise du Cap emploi dans le cadre d'un appui ponctuel

L'accompagnement vers l'emploi

Accompagnement des personnes en situation de handicap vers l'emploi :

- Diagnostic de situation, en lien avec le handicap
- Elaboration d'un projet professionnel
- Mise en œuvre de la formation
- Appui à la recherche d'emploi
- Appui à l'intégration chez l'employeur
- Suivi durable

L'accompagnement vers l'emploi

Accompagnement des employeurs au recrutement :

- **Identification des postes accessibles et définition d'un** processus de recrutement adapté.
- Proposition de **candidatures ciblées répondant aux critères de poste à pouvoir et participation à la présélection des candidats.**
- Mobilisation si besoin des aides financières et techniques destinées à **compenser le handicap et faciliter** l'intégration
- **Mise en place d'un suivi durable** après l'embauche permettant une pérennisation du recrutement.

L'offre de services intégrée France Travail Cap Emploi

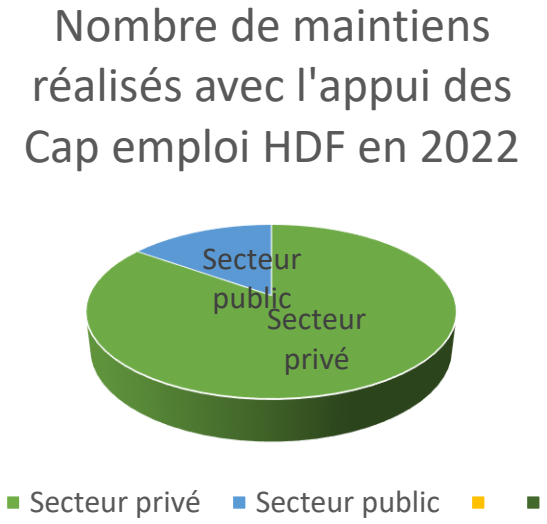
Pour le demandeur d'emploi en situation de handicap

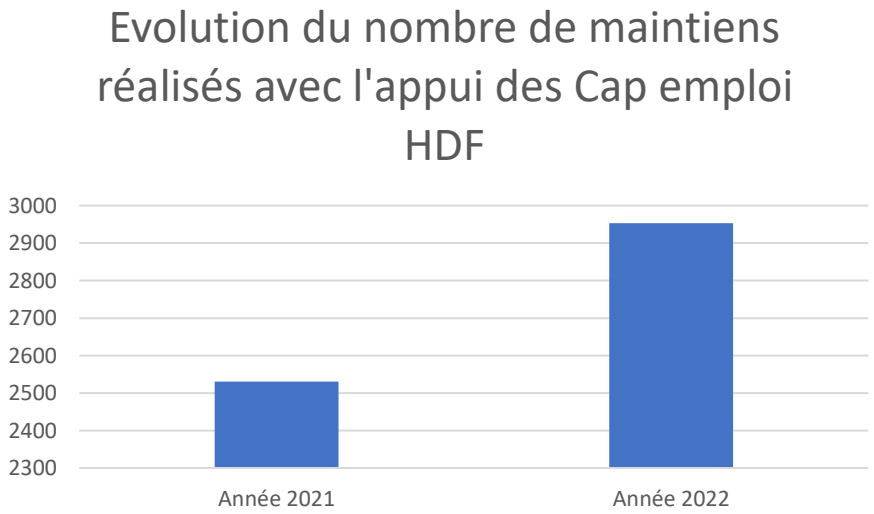
- **1 lieu unique d'accompagnement** : l'agence France travail
  1 conseiller référent France Travail ou Cap Emploi en fonction de la situation
  Le demandeur d'emploi bénéficie, dans son agence locale, de l'expertise et des services des 2 réseaux
- **La complémentarité des expertises France Travail et Cap Emploi**
  pour bénéficier du bon service au bon moment tout au long de son parcours pour la sécurisation de son insertion dans l'emploi

Pour l'employeur

- **La coordination de l'action**
  des conseillers entreprise des réseaux France Travail et Cap Emploi pour tout recrutement ou besoin de maintien dans l'emploi
- **La simplification de l'accès aux démarches**
  Information sur l'emploi et le handicap, des conseils et services sur la compensation du handicap

L'accompagnement dans l'emploi
Quelques chiffres





L'accompagnement au maintien dans l'emploi

- Suite à une **inadéquation entre le handicap et le poste**, nécessité d'intervenir pour permettre au salarié en situation de handicap d'être maintenu chez son employeur (à son poste ou sur un autre poste) .

- Les modalités d'accompagnement :
  - Accord tripartite
  - Rencontre sur site, étude du poste de travail
  - Co construction de solutions
  - Accompagnement dans l'ingénierie de solutions via si besoin la mobilisation d'outils pour identifier les solutions techniques, organisationnelles pour le maintien dans l'emploi
  - Accompagnement dans la mise en œuvre des solutions (recherche d'appuis financiers, recherche de fournisseurs…)
  - Suivi de la mise en œuvre et de la pérennité du maintien
  - Proposition d'une action de veille pour sécuriser le maintien et anticiper les risques de rupture

L'accompagnement à la reconversion professionnelle externe

- **Si absence de solutions de maintien dans l'entreprise,** ou à la demande d'un partenaire ou de la personne, proposition d'un accompagnement à la reconversion avant la rupture du contrat de travail.
- Les modalités d'accompagnement :
  - Individuel et/ou collectif
  - Présentiel et/ou distanciel
  - Accompagnement guidé, mobilisation d'outils pour identifier un projet professionnel prenant en compte la dimension emploi et handicap
  - Identification de moyen de compensation à mettre en œuvre pendant l'accompagnement
  - Lien étroit avec le SPST pour valider les étapes du projet
  - Passerelle avec France Travail et Cap emploi (mission d'accompagnement vers l'emploi) pour sécuriser la poursuite du projet professionnel

L'accompagnement à l'évolution professionnelle

- **Si absence de difficultés** au poste au moment de la sollicitation de la personne et/ou de l'employeur, l'objectif est d'anticiper du fait d'une évolution du handicap prévisible ou d'un contexte professionnel en changement à moyen terme.
- Les modalités d'accompagnement :
  - Individuel et/ou collectif
  - Présentiel et/ou distanciel
  - Accompagnement guidé, mobilisation d'outils pour identifier un projet professionnel prenant en compte la dimension emploi et handicap
  - Identification de moyen de compensation à mettre en œuvre pendant l'accompagnement
  - Lien étroit avec le SPST pour valider les étapes du projet

Des compétences



Equipe pluridisciplinaire dotée de compétences spécifiques :

- Ergonomie, biomécanique
- GRH,
- Orientation et formation professionnelle
- Droit du travail
- Compensation du handicap
- Prévention des risques professionnels
- Psychologie du travail
- Maitrise des dispositifs de droit commun et spécifique
- Maitrise des aides financières disponibles relatives au maintien dans l'emploi
- Maitrise de l'environnement économique

Des outils

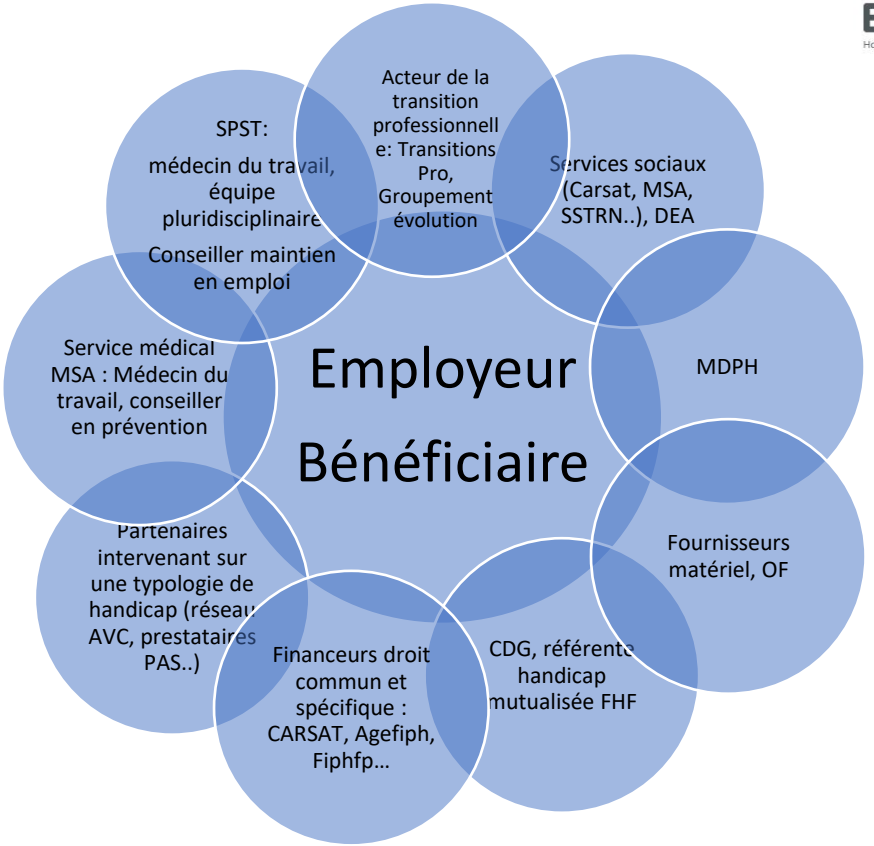
- **Les outils internes** : outils d'aide à la reconversion (parcouréo, tests), du matériel de prêt…

- **Les outils de droit commun** : Essai encadré, CRPE, PMSMP, temps partiel thérapeutique, le Conseil en évolution professionnel…

- **Les outils de droit spécifique** :
  - Outils d'aide à l'identification de solutions : PAS, PEE, PECF, Inclus Pro, la préorientation…
  - Outils d'aide à la mise en œuvre : les aides de la MDPH (PCH), les aides de l'Agefiph et du FIPHFP

Un réseau




Acteur de la transition professionnelle: Transitions Pro, Groupement évolution
Services sociaux (Carsat, MSA, SSTRN..), DEA
MDPH
Fournisseurs matériel, OF
CDG, référente handicap mutualisée FHF
Financeurs droit commun et spécifique : CARSAT, Agefiph, Fiphfp…
Partenaires intervenant sur une typologie de handicap (réseau AVC, prestataires PAS..)
Service médical MSA : Médecin du travail, conseiller en prévention
SPST:
médecin du travail, équipe pluridisciplinaire
Conseiller maintien en emploi
Employeur
Bénéficiaire



La coordination des acteurs

INTERVENTION CATHERINE RUFFIN-BECK CHARGEE DE MISSION ARACT

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

anact — agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

aract — agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail Hauts-de-France

PDP Prévention de la Désinsertion Professionnelle
Principaux dispositifs d'anticipation et d'accompagnement mobilisables
Santé au travail
DREETS
Région HDF

01 février 2024 14h-16h30

Catherine Ruffin-Beck, chargée de mission ARACT HDF

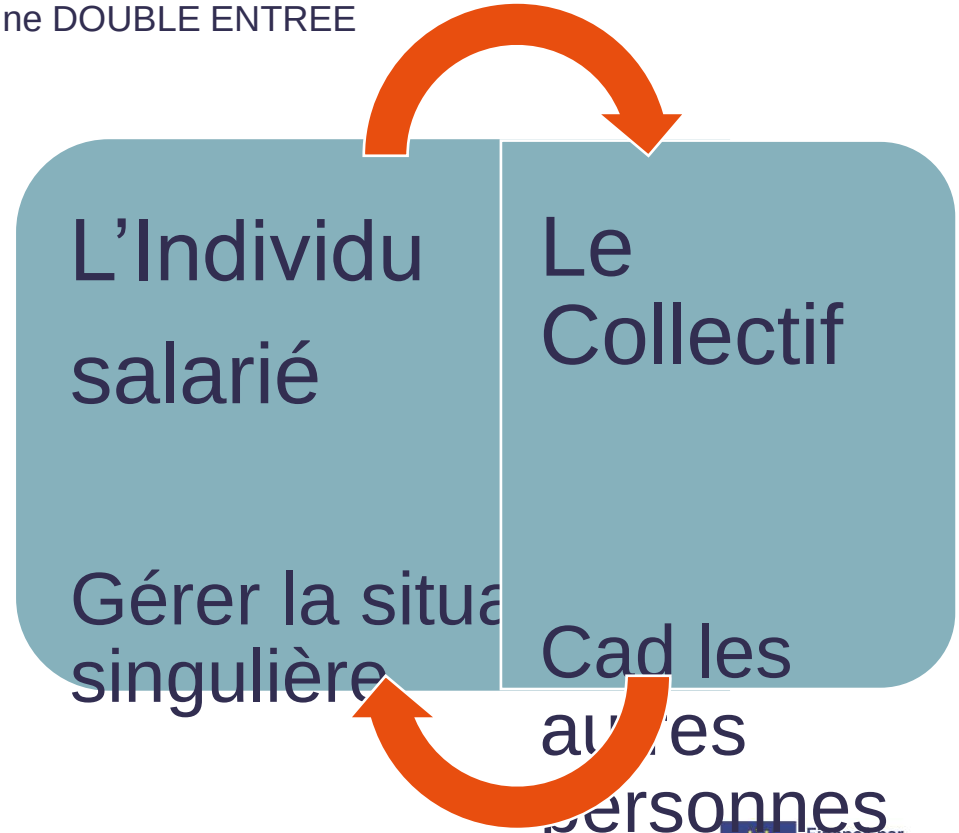
Financé par l'Union européenne

Région Hauts-de-France

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

anact

Une DOUBLE ENTREE



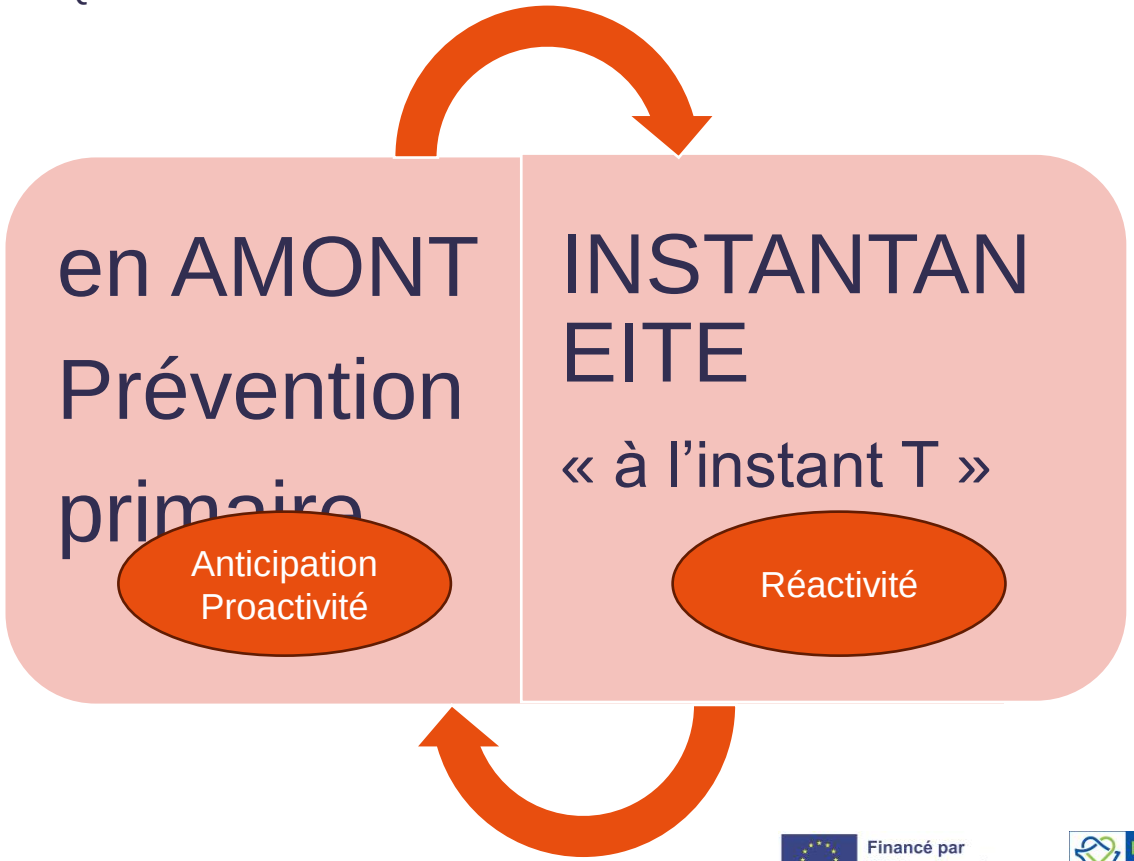
Finance par l'Union européenne

Région Hauts-de-France

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

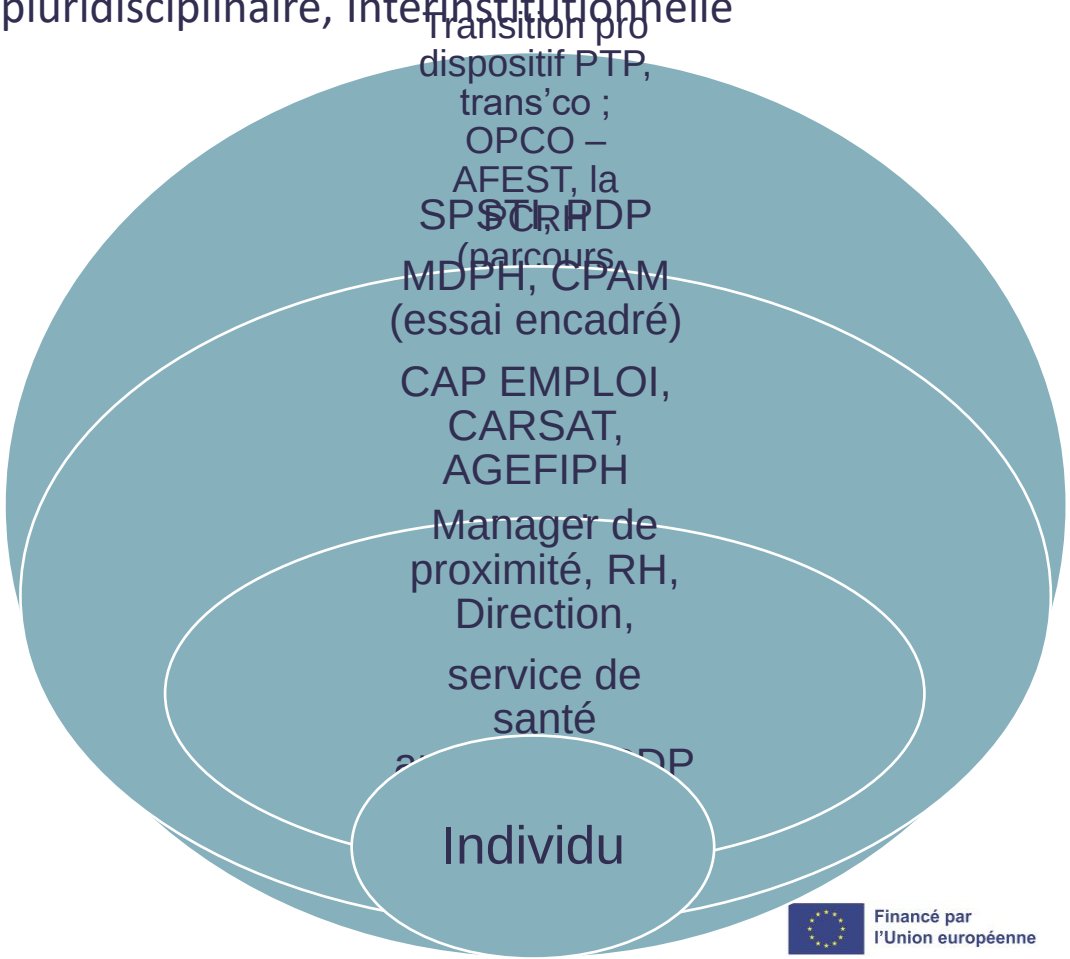
anact

Une QUESTION DE TEMPORALITE



Financé par l'Union européenne
Région Hauts-de-France

Un écosystème d'acteurs : approche collective, pluridisciplinaire, Interinstitutionnelle`



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

anact

Les 4 éléments déterminants



Service de santé :
Information, conseil : employeurs, salariés, représentants du personnel

En amont des situations, avant qu'elles ne deviennent critiques : prévention usure

En gestion de crise lors des difficultés rencontrées au cours de l'activité : accompagnements

En Aval : REX ou retour d'Expérience

Financé par l'Union européenne
Région Hauts-de-France

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté Égalité Fraternité

anact

Quels leviers d'action ?

- Identification des ressources sur le territoire
- Dispositifs existants et comment les mobiliser ?
- Echanges de pratiques et retours d'expériences

#1

AU SEIN DES ENTREPRISES :

- La CSSCT -Commission Santé, Sécurité Conditions de Travail (créée au sein du Comité Social et Economique -CSE-)
- Les **NAO** Négociations Annuelles Obligatoires
- **les démarches concertées pour les accords ou plans d'actions :** seniors, handicaps….
- Les **indicateurs** du bilan social année n et n-1
- **Le groupe de travail « appui santé » : appui aux situations critiques**

Financé par l'Union européenne
Région Hauts-de-France

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

aract
Hauts-de-France



Le(s) SENIOR(s) :
Son expérience
(polyvalence des missions fonctions occupées)
Son réseau
Son recul sur les situations

L'employeur : une raison d'être, un collectif de travail, une promesse

Axe 1 : lutter contre préjugés

1

État des lieux : données sociales et travailler à lever les préjugés sur seniors, handicap…

2

Réponse aux besoins de main d'œuvre : « On boarding ». parcours Intégration en cas de mobilité interne ou externe

Axe 2 : recrutement

3

GPEC / GEPP : repérage des compétences, des capacités : Vygotski ZPD -Zone Proximale de Développement-

Axe 3 : anticipation des évolutions

Axe 3 : accompagner développer les compétences, les qualifications et accès à la formation

4

Prévenir l'usure professionnelle : charge de travail **et** usure physique : stratégie pragmatique, offensive et constructive : prévention primaire

Axe 4 : Améliorer les conditions de travail, prévenir les situations de pénibilité, PDP

5

Pénibilité, accident de parcours : Accompagner le retour à l'emploi, les changements d'emploi ? Le retour après une MCE - Maladie Chronique Evolutive-

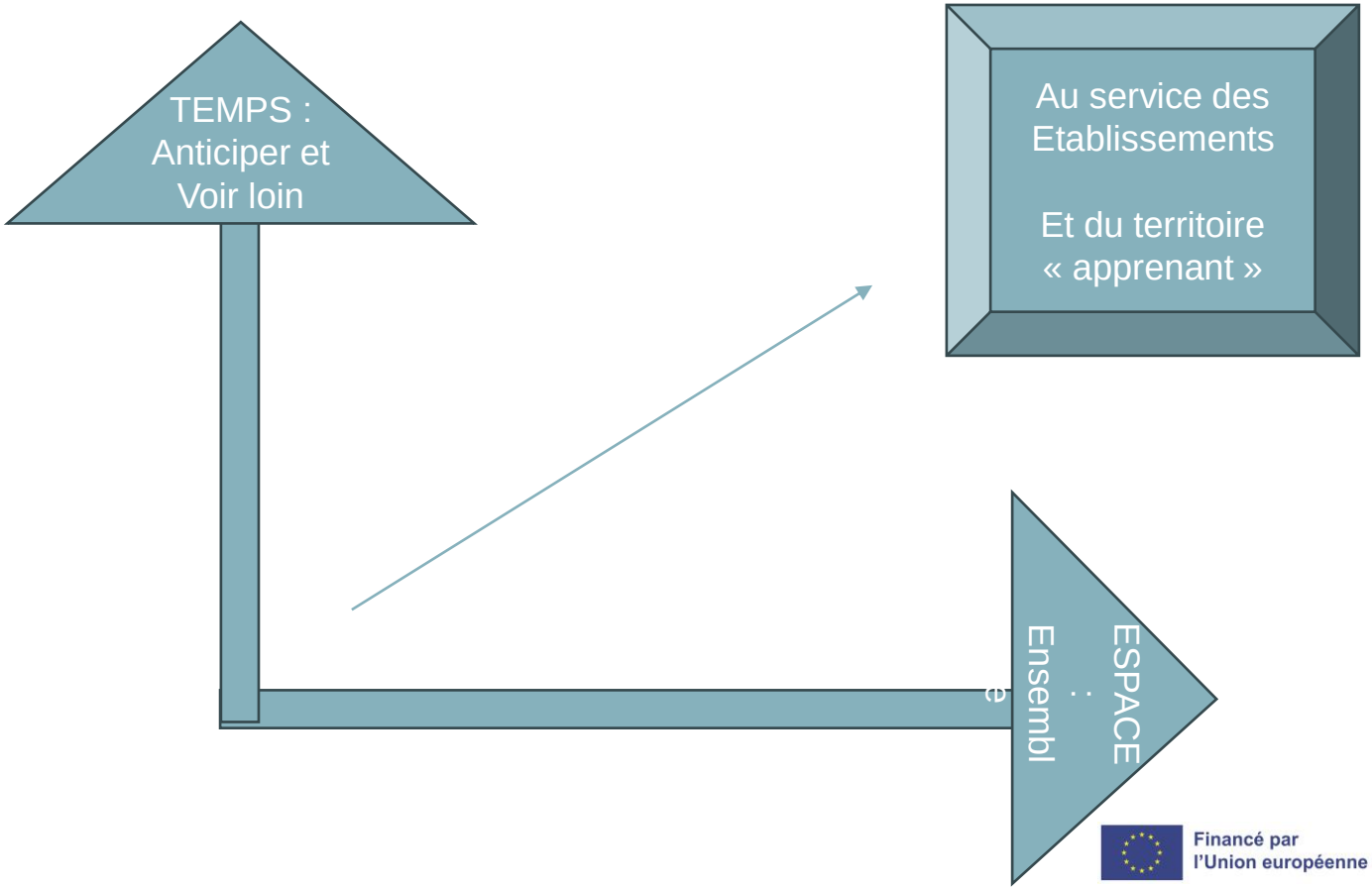
Axe 5 Faire attention à …aménager les parcours et fins de carrière, transition entre activité et retraite

6

« Garder le savoir faire, la mémoire, la pratique prof » la nécessaire **transmission** des compétences pour pérenniser l'activité, évoluer : mentorat, tutorat, parrainage et **gestion de la dernière partie de carrière**

Axe 6 transmission des compétences, développement du tutorat /mentorat et mentorat inversé

Accompagnement ANACT ARACT HDF, RETEX, Analyse des pratiques, Innovations


TEMPS :
Anticiper et
Voir loin
Au service des
Etablissements
Et du territoire
« apprenant »
ESPACE
:
Ensembl
e

Pour aller plus loin :

Télécharger le kit KIT l'usure professionnelle : comment agir pour l'éviter ?

https://sway.cloud.microsoft/gMWooaF9CVQcPtry?ref=Link&loc=play

Dans ce guide, opportunité de télécharger :

→ la fiche réaliser un diagnostic photo

→ la fiche « analyser une situation de travail et identifier les facteurs d'usure professionnelle »

→ la fiche « construire un plan d'action pour prévenir l'usure professionnelle »

MERCI DE VOTRE ATTENTION



Financé par l'Union européenne
Région Hauts-de-France

QUESTIONS

CONCLUSION

MERCI POUR VOTRE ATTENTION !

MINISTÈRE DU TRAVAIL DE LA SANTÉ ET DES SOLIDARITÉS

Liberté
Égalité
Fraternité

Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités
Des Hauts de France