

## Bilan de repositionnement professionnel

### Objectifs

- **aider les employeurs à identifier et analyser les possibilités de maintien dans l'emploi** pour des salarié/es ou agent/es de la fonction publique qui, du fait d'une situation de handicap ou d'un problème de santé sont confrontés à une problématique de maintien sur leur poste,
- **aider ces salarié/es et agent/es** à identifier leurs potentialités professionnelles (aptitudes, capacités, incidences des situations de handicap et problématiques de santé ...),
- **co-construire** des projets et plans d'actions visant à optimiser le repositionnement professionnel. Celui-ci pourra être recherché au sein de l'organisation professionnelle actuelle ou à l'externe.

### Public

Salarié/es ou Agent/es de la Fonction Publique pour qui se pose la question du maintien dans l'emploi, souhaitant envisager un repositionnement professionnel :

- relevant du statut de personne handicapée au titre de la loi du 11 février 2005, ou susceptible d'en relever,
- ou ayant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ou en cours d'obtention,
- ou présentant des risques d'inaptitude à leur poste de travail.

### Démarche

L'employeur-prescripteur sollicite le CRP pour un/e de ses salarié/es ou agent/es. Un premier échange permet d'identifier le contexte, les besoins et attentes, de présenter la prestation et de définir les modalités de mise en œuvre à envisager. Au cours d'un premier entretien gratuit et sans engagement avec le bénéficiaire, le consultant du CRP présente la méthodologie, le contenu et les modalités de déroulement du bilan.

La prestation comprend :

**Une phase préliminaire** qui a pour objet :

- d'analyser la demande, les besoins du bénéficiaire et les attentes de l'employeur,
- de déterminer le format le plus adapté à la situation et aux besoins,
- de définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.

**Des temps d'investigation** portant sur les caractéristiques du bénéficiaire et de l'environnement professionnel comprenant :

- l'analyse des parcours professionnels et personnels, analyse des éléments déterminants, des obstacles et facilitateurs, identification des atouts personnels et professionnels,
- identification des incidences des situations de handicap et des contraintes de santé,
- analyse des motivations et intérêts professionnels et personnels,
- identification et analyse des compétences ainsi que des aptitudes professionnelles et personnelles,
- état des lieux des activités, conditions de travail, contraintes et difficultés liées au poste de travail occupé et à l'environnement professionnel,

- analyse et identification des compétences mobilisables et transférables,
- analyse des freins éventuels, (sociaux, médicaux, psychologiques, cognitifs, enjeux et contraintes de l'entreprise, problèmes d'accessibilité ...) et recherche des moyens à mettre en œuvre pour y pallier (aménagement, adaptations, formations, accompagnements, ...),
- exploration de l'environnement professionnel et mise en perspective de celui-ci en lien avec les données précédentes afin d'identifier les pistes de projets,
- **en concertation avec les employeurs** : élaboration des pistes d'évolution professionnelle, identification des pistes potentielles de postes et des perspectives d'évolution organisationnelles de l'environnement professionnel et mise en œuvre éventuelle de périodes d'immersion en environnement professionnel,
- analyse des postes de travail envisageables et des compétences attendues et mise en perspective des compétences et aptitudes des bénéficiaires,
- hiérarchisation des pistes professionnelles prioritairement au sein de l'entreprise, de l'organisme d'appartenance sur le même poste ou sur un autre poste avec ou sans adaptation.
- définition d'un plan d'action permettant d'optimiser l'adéquation sur le poste de travail.

# Bilan de repositionnement professionnel

## Outils et Méthode

Alternance de temps de face à face et de démarches personnelles :

- entretiens avec le salarié,
- analyse des profils de postes, à partir de documents de l'entreprise, (fiches de poste, référentiels...), ou en situation (observation, étude de poste),
- évaluations des aptitudes,
- investigations relatives aux intérêts, motivations personnalité...
- travail d'exploration de l'environnement (recherches documentaires, enquêtes métiers...),
- travail de co-construction des solutions de maintien, incluant le salarié et les professionnels de l'entreprise.

**Prise en compte des situations de handicap à toutes les étapes du bilan :**

- au niveau des modalités de déroulement : organisation et durée (prise en compte de la fatigabilité par exemple...), modalités d'échanges (exemple : appui d'une interface de communication ou interprète LSF pour les déficients auditifs), outils psychotechniques adaptés si besoin,
- au niveau du contenu par l'analyse des incidences du handicap et des problématiques de santé à toutes les étapes de la carrière de la personne et pour l'étude de projets à venir.

## Modalités de restitution

Restitution individuelle au bénéficiaire et restitution tripartite. Chaque solution envisagée comprend son plan d'action opérationnel co-construit avec les différentes parties prenantes. La solution déclinée sera donc le reflet des opportunités offertes par l'entreprise ou à défaut d'une reconversion externe. Pour chacune des solutions, nous nous assurons de l'adhésion du bénéficiaire et de l'entreprise.

Conformément, au cadre réglementaire, un suivi, dans les 6 mois après la fin de la prestation, est réalisé afin de faire le point sur l'évolution de la situation du bénéficiaire.

## Intervenants

Psychologue du travail, ergonomiste, consultant bilan. Equipe pluridisciplinaire médico-psycho-sociale. Les intervenants ont une expertise dans l'accompagnement, la formation, l'orientation et l'insertion des personnes en situation de handicap.

## Durée

26 à 36 heures sur une période totale de réalisation de 6 à 8 mois en moyenne entre le début et la fin de la prestation comprenant :

- 24 heures de bilan avec le bénéficiaire,
- des prestations complémentaires d'appui du pôle médico-psycho-social en fonction des besoins,
- des temps de concertation tripartite.

Un temps complémentaire pourra être mis en œuvre lorsque des adaptations spécifiques sont nécessaires au regard des situations de handicap auxquelles les personnes sont confrontées.

## Coûts et financements

Nous contacter, devis sur demande.

Nos prestations sont éligibles au budget formation de l'employeur, au budget handicap (si l'entreprise a mis en place une politique handicap sous accord collectif ou convention AGEFIPH / FIPHFP), aux aides financières de l'AGEFIPH / FIPHFP (si l'entreprise verse une contribution au titre de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés).

## Votre contact :

### CENTRE LILLOIS DE READAPTATION PROFESSIONNELLE

Responsable : Madame Anne Sylvie FERRIER

Secrétariat : Delphine SCHOLZ

3 rue du Docteur Charcot

CS 20001 - 59041 Lille Cedex

Tél. 03 20 10 43 92

delphine.scholz@ugecam.assurance-maladie.fr

www.c-l-r-p.com

### CENTRE DE READAPTATION PROFESSIONNELLE DE LA MOLLIERE

Responsable : Madame Isabelle RIMBAULT

Correspondant : Maxime LEBLOND

19-21 Bd de Paris

BP 39 - 62601 Berck-sur-Mer Cedex

Tél. 07 62 65 09 07 - Accueil : Tél. 03 21 89 07 07

contact@crplamolliere.fr

www.crplamolliere.fr



Organisme de formation enregistré sous le numéro 31 59 07383 59. Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'Etat.



Possibilité pour les personnes sourdes ou malentendantes de nous contacter via ACCEO : [www.acce-o.fr](http://www.acce-o.fr)