

Bilan de repositionnement professionnel

Objectifs

Aider les employeurs à identifier et analyser les possibilités de maintien dans l'emploi pour de(s) salarié(s) ou agents 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 salariés et agents 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. Le repositionnement professionnel pourra être recherché au sein de l'organisation professionnelle actuelle ou à l'externe.

Public

Salariés d'entreprises ou agents 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) en cours de reconnaissance
- ou présentant des risques d'inaptitude à leur poste de travail

Démarche

L'employeur-prescripteur sollicite le CRP pour un de ses salariés ou agents. 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 CLRP 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 et les besoins du bénéficiaire et les attentes de l'employeur
- De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin
- 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 et aptitudes professionnelles et personnelles

- Etat des lieux des activités, conditions de travail, contraintes et difficultés liées au poste de travail occupé et à l'environnement de travail
- 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 avec les données précédentes pour identifier des 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 pour favoriser l'adéquation salarié/poste de travail.

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).
- Evaluations des aptitudes, investigations par questionnaires 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 salarié 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 salarié 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

24 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 pour toute demande de devis.

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

<p>CENTRE LILLOIS DE READAPTATION PROFESSIONNELLE</p> <p>RESPONSABLE – Madame Christine GOURDIN</p> <p>Secrétariat – Delphine SCHOLZ</p> <p>3 rue du Docteur Charcot CS 20001 59000 Lille Cedex</p> <p>Tél. 03 20 10 43 92</p> <p>delphine.scholz@ugecam.assurance-maladie.fr</p> <p>www.c-l-r-p.com</p>	<p>CENTRE DE READAPTATION PROFESSIONNELLE DE LA MOLLIERE</p> <p>RESPONSABLE – Madame Isabelle RIMBAULT</p> <p>Correspondant – Aurélie FERMENT</p> <p>19-21 Bd de Paris CS 90039 62601 Berck-sur-Mer Cedex</p> <p>Accueil – Tél. 03 21 89 07 07</p> <p>contact@crplamolliere.fr</p> <p>www.groupe-ugecam/centre-la-molliere</p>
--	--