

Maintien dans l'emploi

PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Le projet de transition professionnelle (ancien CIF - congé individuel de formation). Il permet le financement de formations certifiantes de reconversion avec congé associé.

Le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale en fonction de la nature de son contrat sauf pour le salarié :

- bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH), mutilés de guerre et assimilés ;
- qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'a pas suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi;
- ayant connu un arrêt maladie d'au moins 6 mois, consécutifs ou non, dans les 24 mois précédent sa demande.

La formation se déroule pendant ou en dehors du temps de travail, tout en bénéficiant d'un maintien de rémunération.

La durée de l'action est variable en fonction de la formation concernée, dans la limite d'1 an ou 1 200 heures.

Le projet du salarié peut faire l'objet d'un accompagnement par le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP). Son éligibilité est vérifiée par Transitions Pro. Le projet est présenté en commission qui instruit la demande de prise en charge financière et autorise la réalisation et le financement du projet. Cette décision est motivée et notifiée au salarié.

Maintien dans l'emploi

DES FORMATIONS MAIS PAS QUE...

L'accompagnement au maintien en emploi peut prendre plusieurs formes : adaptation du poste, changement de poste dans l'entreprise, changement de poste dans une autre entreprise...

L'ASMIS a mis en place une cellule Prévention de la Désinsertion Professionnelle afin d'accompagner les salariés présentant des risques de désinsertion professionnelle ou présentant des problématiques qui impactent leur maintien en emploi.

Ne pas jeter sur la voie publique



POUR EN SAVOIR PLUS

cellulepdp@asmis.net

www.asmis.net

<https://travail-emploi.gouv.fr>



MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Puis-je bénéficier d'une formation ?

La Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) est un dispositif global permettant une prise en charge des salariés rencontrant des difficultés de maintien dans l'emploi.

Dans ce cadre, les salariés atteints d'un problème de santé ou d'un handicap, qui font face à des difficultés professionnelles, peuvent mobiliser différents dispositifs de formation du maintien dans l'emploi.

Saviez vous que ?

Même si le contrat de travail du salarié est suspendu, le salarié peut suivre une action de formation durant son arrêt de travail.

Maintien dans l'emploi LE BILAN DE COMPÉTENCES

Pour qui ?

Ce dispositif s'adresse à tous les salariés, en arrêt de travail ou non.

Pour quoi ?

Il permet d'analyser ses compétences, aptitudes, et motivations afin de définir un projet professionnel.

Quel financement ?

Il est éligible au Compte Personnel de Formation (CPF).

Quelle durée ?

La durée est de 24 heures réparties sur plusieurs semaines.

Comment ?

Hors arrêt de travail, le salarié réalise les démarches lui-même via le CPF.

En arrêt de travail, il est accompagné par le service social de l'ASMIS.

Maintien dans l'emploi

LA CRPE

La Convention de Rééducation Professionnelle en entreprise

Pour qui ?

Le salarié déclaré inapte ou pour lequel un risque d'inaptitude a été identifié lors de l'examen de préreprise.

Pour quoi ?

Elle permet au salarié de se réhabituer à son poste dans son entreprise d'origine ou d'apprendre une nouvelle profession dans son entreprise ou dans une autre entreprise. Elle permet de bénéficier de formations adaptées à chaque situation.

Quel financement ?

Le maintien de salaire sera, pour partie, financé par des indemnités journalières de la sécurité sociale, pendant toute la durée de la convention, sans suspension du contrat de travail.

Quelle durée ?

La durée de la convention ne peut être supérieure à dix-huit mois. Elle est déterminée en tenant compte, le cas échéant, de la durée de l'arrêt de travail qui a précédé sa mise en place.

Comment ?

La CRPE est conclue entre l'employeur, le salarié, et la CPAM. Elle est mise à en place à l'issue de l'arrêt de travail.

Le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) est un service d'accompagnement personnalisé et gratuit.

Il est accessible à toute personne en emploi ou non.

www.infocep.fr

Maintien dans l'emploi

L'ESSAI ENCADRE

Pour qui ?

Ce dispositif s'adresse au salarié en arrêt de travail indemnisé, et qui risque de ne pas pouvoir reprendre son poste.

Pour quoi ?

Il permet au bénéficiaire d'évaluer, pendant son arrêt, au sein de son entreprise ou d'une autre, la compatibilité d'un poste de travail qu'il occupera à l'essai, avec son état de santé.

Quel financement ?

Au cours de l'essai encadré, le versement des indemnités journalières et, le cas échéant, de l'indemnité complémentaire est maintenu.

Quelle durée ?

La durée de l'essai encadré ne peut excéder quatorze jours ouvrables, renouvelable une fois dans la limite vingt-huit jours ouvrables.

Comment ?

Il est mis en œuvre à la demande du salarié après une évaluation globale de sa situation par un service social (ASMIS ou CARSAT), avec l'accord du médecin traitant, et avis du médecin conseil, du médecin du travail assurant le suivi du salarié.

