

Accompagner l'entreprise, dans l'aide à la reconversion de salariés confrontés à une inaptitude pour raisons médicales. Permettre au salarié, atteint d'un handicap et ne pouvant plus occuper l'emploi qu'il tenait, d'envisager et de préparer sa reconversion sur une autre activité professionnelle prenant en compte ses contraintes.

Public :

Tout salarié qui voit ses aptitudes, ses compétences, réduites totalement ou partiellement suite à maladie, accident,... et qui doit envisager une reconversion professionnelle.

Durée :

Etape 1 : au plus 24 heures dont 16h de face à face pour le salarié réparties sur 3 mois environ par séances de 1h30 à 3h avec entretien(s) tripartite(s) : entreprise, salarié, consultant
Etape 2 : à définir selon le besoin.

Méthodologie et contenu

Entretien tripartite préalable permettant de fixer le cadre d'intervention et de bien prendre en compte les attentes de chacun.

Étape 1

L'aide au maintien s'appuie sur la méthodologie du bilan de compétences en respectant 5 phases :

- Analyse du parcours
- Bilan des acquis
- Évaluation des potentiels, atouts/contraintes
- Phase d'exploration
- Synthèse, plan d'action

La prise en compte **des contraintes et le travail de reconversion** se situe sur l'ensemble des phases.

Lors de l'analyse du parcours est identifié le degré **d'acceptation du handicap ou de son évolution** par le salarié et sa disponibilité psychologique à intégrer le changement.

Le bilan des acquis permet d'explorer les compétences transférables, celles nécessitant réactualisation, et celles devenues obsolètes ...

L'exploration de nouveaux métiers et/ ou de nouveaux postes est aussi un moyen de persuader le salarié sur **sa capacité à se reconvertir**.

La formation de nos intervenants permet de prendre en compte la dimension psychologique de la situation tout au long du bilan.

Par ailleurs dans le plan d'action, nous étudions les modalités de financement pour la mise en œuvre (FIPHFP, État, accord d'entreprise,...).

Lors du déroulement du plan de développement, et selon les besoins, des entretiens avec le service ressources humaines, le médecin du travail, les responsables hiérarchiques... sont réalisés.

Étape 2

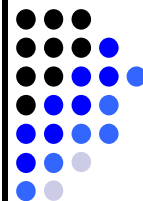
Cette étape permet au salarié qui intègre un nouveau poste de travail ou qui retourne en entreprise d'être accompagné par une personne extérieure qui aura un rôle de médiateur et de ressources pour le salarié.

Le contenu et la durée sont définis selon les besoins, avec le salarié, le médecin du travail, la direction des ressources humaines, le chef de service.

**Coût : 1800 euros l'étape 1
Selon durée pour l'étape 2**

Nos références :

SPIT, FAUN, AGEFIPH RHÔNE-ALPES, AGEFIPH PACA, COORACE, IDAES, TOYOTA, SMURFIT, KAPPA, URSSAF, MARKEM IMAJE, MUTUALITE DROME-ARDECHE, UIMM, PASQUIER, THALES, UNIFAF, UNIFORMATION, ANFH, FONGECIF, LAFARGE...



Aller plus loin ensemble ...

Notre équipe :

Sylvaine LAMY
Psychologue du Travail

Fabienne ROBERT
Consultante –
référénte handicap
Expérience de plus de
20 ans dans
l'accompagnement
de personnes
reconnues
handicapées

Nordine KADRI
Psychologue du
travail

Aurélié GUIRONNET
Assistante

GENERA RH
28 rue Paul Henri Spaak
26000 VALENCE
04 75 81 08 47
contact@genera-rh.com
www.genera-rh.com