



QUE SONT-ILS DEVENUS ?

Impact du
**PROJET DE TRANSITION
PROFESSIONNELLE**
sur les trajectoires professionnelles
des bénéficiaires
en situation de handicap

2019-2022

PARTENAIRE D'AVENIR
TRANSITIONS
PRO Île-de-France

EN COLLABORATION AVEC

 **agefiph**



Transitions Pro Île-de-France et l'Agefiph **unis** pour l'**emploi** des personnes en situation de handicap

Transitions Pro Île-de-France et l'Agefiph collaborent étroitement pour accompagner les salariés en situation de handicap. Ces deux entités œuvrent conjointement pour favoriser les transitions professionnelles.

Cette étude a pour but de mesurer l'impact du dispositif Projet de Transition Professionnelle sur la trajectoire professionnelle des bénéficiaires franciliens en situation de handicap (parcours et devenir).

Transitions Pro Île-de-France, acteur incontournable de la **[transition professionnelle]**

Transitions Pro Île-de-France (anciennement Fongecif Île-de-France) est une structure paritaire qui accompagne les salariés du secteur privé sur la voie de la transition professionnelle (changer de métier,

reprendre ou créer une entreprise...).

Transitions Pro Île-de-France porte 5 dispositifs :

PTP

Démissionnaire

CIéA

TransCo

VAE

Le Projet de Transition Professionnelle (PTP) permet aux salariés du secteur privé de suivre une formation certifiante, à leur initiative, pour changer de métier.

La rémunération et le coût de la formation sont pris en charge pendant toute la durée de la formation.

Pour les personnes en situation de handicap, aucune ancienneté minimale n'est requise pour bénéficier du dispositif.



Transitions Pro Île-de-France assure des missions connexes, telles que :

informer sur le Conseil en évolution professionnelle (CEP) et suivre à l'échelle régionale la mise en œuvre du CEP

analyser les besoins en emploi, compétences et qualifications

développer des partenariats régionaux pour l'emploi-formation

contrôler la qualité des organismes de formation financés dans le cadre des PTP



L'Agefiph et Transitions Pro Île-de-France unis par une [convention-cadre]

La **convention régionale** a pour objet de formaliser les axes de développement et de coopération et les engagements réciproques entre la Délégation Régionale Agefiph Île-de-France et Transitions Pro Île-de-France, **pour les personnes en situation de handicap**, afin de :

Source : Convention Agefiph - Transitions Pro Île-de-France | 2022

[Renforcer l'**accès à la formation** et sécuriser les parcours professionnels

[Apporter un appui à la **professionnalisation des acteurs** pour faciliter la mobilisation des dispositifs dédiés aux transitions professionnelles

[Prévenir les **risques d'inaptitude** et de **désinsertion professionnelle**

[Maintenir en emploi et développer l'**employabilité**

[Mettre en œuvre des solutions adaptées, via la **coordination de l'ensemble des acteurs**

L'Agefiph, protagoniste indispensable pour un monde du [travail plus inclusif]

L'Agefiph (Association de GEstion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées) travaille avec les acteurs de l'emploi et de la formation. Instaurée par la loi du 10 juillet 1987, elle est dotée d'une gouvernance plurielle unissant l'ensemble des acteurs impliqués dans la politique d'emploi des personnes en situation de handicap. Elle élabore et finance des

aides et services pour les personnes en situation de handicap, les entreprises et les organismes de formation. Ainsi, elle veille, sécurise et accompagne les transitions professionnelles.

L'Agefiph conseille, accompagne et soutient...

... les personnes en situation de handicap

pour construire leur projet professionnel, se former, trouver et conserver un emploi, créer leur entreprise.

... les entreprises

pour aider à l'inclusion du handicap dans la politique des ressources humaines, développer la responsabilité sociétale des entreprises (RSE), initier au recrutement d'une personne en situation de handicap, accompagner les parcours en entreprise.

... les organismes de formation

pour développer la formation, l'accès vers l'emploi, les actions de professionnalisation, de sensibilisation et l'accessibilité.



Sommaire

Transitions Pro Île-de-France et Agefiph	2
Approche méthodologique	5
Le mot de la Présidence de Transitions Pro Île-de-France	6
Le mot de la Délégation Régionale de l'Agefiph	7
Le profil des bénéficiaires en situation de handicap	8
Secteurs de provenance et formations suivies	10
Les opérateurs de Conseil en Évolution Professionnelle, des acteurs facilitant la transition professionnelle	12
Le Conseil en Évolution Professionnelle, une étape constructive et recommandée pour construire son projet de reconversion	14
Faire face ou anticiper un problème de santé : principal motif à s'engager dans un PTP	16
Les étapes du PTP	18
Terminer sa formation et obtenir son diplôme : étapes majeures des transitions	20
Que sont-ils devenus ?	22
Que font-ils ?	24
PRITH et PDP	26
Parole aux OPCO	27
Une satisfaction élevée à l'issue du PTP	28
Conclusion	30
Parole à Stéphane MAAS, directeur de Transitions Pro Île-de-France	31

Approche méthodologique

Ce rapport consacré à l'impact du projet de transition professionnelle (PTP) sur le devenir des salariés en situation de handicap a été rédigé en mobilisant des sources quantitatives et qualitatives détaillées ci-dessous.



Phase quantitative

L'objectif de cette phase était de déterminer le **niveau de satisfaction des salariés en situation de handicap** suite à leur souhait de se reconvertir.

290 personnes ayant terminé leur formation entre avril 2019 et octobre 2022 ont répondu à l'enquête.

Cette enquête a été menée sur la période de décembre 2022 à janvier 2023 par Qualitest,

qui a proposé une administration des questionnaires par :



Courriel



SMS



Téléphone

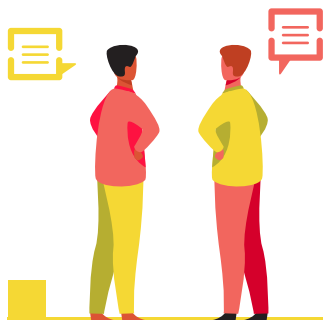
L'exploitation des données de cette enquête a été réalisée par Edinstitut.

Les données socio-démographiques fournies par Transitions Pro Île-de-France et par l'Observatoire des Transitions Professionnelles (OTP des bénéficiaires 2020-2021) sur l'ensemble des bénéficiaires franciliens ont été analysées par EDInstitut afin de comparer les publics.

Phase qualitative

Cette étude a été enrichie d'une phase qualitative. Dans le respect des règles de confidentialité et du RGPD, les propos des bénéficiaires ont été anonymisés.

D'une part, des entretiens individuels en visioconférence ou par téléphone avec **10 bénéficiaires ayant la reconnaissance de travailleur handicapé** ont été réalisés. Les interviews portaient sur leur **parcours, l'impact du PTP et leur devenir à l'issue de la formation choisie.**



10
Bénéficiaires en
situation de handicap
interviewés

10
Acteurs clés
institutionnels
interviewés

D'autre part, des acteurs institutionnels dont le rôle est décisif du fait de leur impact sur l'écosystème de l'emploi et de la formation professionnelle ont été interviewés. Leurs témoignages ont permis de mettre en lumière leurs missions, leur rôle auprès des bénéficiaires et d'explicitier les enjeux à moyen et long terme de la reconversion pour ce public.

10 acteurs clés institutionnels ont participé à ces entretiens, à savoir la Présidence et le Directeur de Transitions Pro Île-de-France, la délégation régionale de l'Agefiph Île-de-France, des opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP), des représentants d'OPCO, la région (DRIETS) et la Caisse régionale d'assurance maladie d'Île-de-France (CRAMIF).



Le mot de la Présidence de Transitions Pro Île-de-France

Présentez-nous en quelques mots le PTP à l'attention des salariés en situation de handicap.

Pascal Coyo, Président de Transitions Pro Île-de-France : Le PTP est notre dispositif phare qui a remplacé le Congé Individuel de Formation (CIF). Il revêt un intérêt peut-être plus particulier encore pour le salarié en situation de handicap car le PTP peut être utilisé dans le cadre d'une mobilité interne. Le cas échéant, s'il y a un débouché dans sa propre entreprise, il peut bénéficier du PTP, alors que du temps du CIF, il n'aurait pas pu. L'idée est de leur faciliter la possibilité d'accéder à une reconversion dans les meilleures conditions.

Christophe Jurkew, Vice-Président de Transitions Pro Île-de-France : J'ajouterais que notre rôle est de veiller à ce qu'une personne en situation de handicap, qui demande la prise en charge d'un projet de transition professionnelle, puisse acquérir un nombre de points supplémentaires, qui, mécaniquement, la rendra prioritaire par rapport à d'autres.

Quelles sont, selon vous, les quelques spécificités des salariés en situation de handicap ?

P.C : Selon notre étude, « 71 % des bénéficiaires [en situation de handicap] ont engagé un PTP pour, au moins, une raison subie », soit près de 20 points de plus que pour la population globale ». Ce constat justifie d'autant plus la priorisation de ces dossiers par les CPI.

certification ciblée. Cela met en évidence qu'ils sont particulièrement persévérants et déterminés. La grande caractéristique de ce public est résolument cet engagement.

C.J : 60 % des bénéficiaires ont été accompagnés par un Conseiller en Évolution Professionnelle. C'est aussi une spécificité qu'il convient de souligner.

Malgré tout, il est intéressant de noter que 94 % des salariés en situation de handicap sont allés au bout de leur formation et 90 % ont obtenu la

À ce propos, comment percevez-vous le partenariat avec les autres acteurs institutionnels ?

C.J : Le partenariat est effectif et parfaitement concret. Ce matin encore, j'étais à la signature d'une convention de partenariat avec le réseau Cheops (Conseil national Handicap & Emploi des Organismes de Placement Spécialisés) de Cap Emploi, avec lequel Transitions Pro Île-de-France signe une deuxième convention 2023-2024. Ce partenariat consiste à mettre à

disposition, entre nos instances, tous les outils susceptibles d'aider et d'accompagner ces publics pour initier leurs projets de reconversion professionnelle, notamment.

P.C : Il faut également souligner le fait que nous avons une convention avec l'Agefiph à hauteur d'1,4 million par an. C'est un vrai booster pour ce public spécifique.

Quel bilan tirez-vous aujourd'hui du PTP mis en œuvre par les salariés en situation de handicap ?

P.C : Il est intéressant de voir que 88 % d'entre eux trouvent le parcours utile à leur parcours professionnel. Ce qui est également intéressant, surtout dans leur cas, c'est que 63 % nous disent qu'il y a eu une amélioration de leurs conditions de travail liée à leur situation de handicap. Cela veut bien dire que les reconversions qui leurs sont proposées permettent vraiment

d'améliorer leur situation de manière satisfaisante. Avec le recul, cela fait des années que nous avons un regard bienveillant sur ce public et ces statistiques nous confortent dans la pertinence de nos choix. Je pense que nous pouvons nous honorer de faire l'effort que nous faisons en partenariat avec l'Agefiph et je pense qu'il faut que nous continuions dans ce sens-là.

C.J : Nous relevons un taux d'acceptation de 72,5 % des demandes. Ces chiffres sont supérieurs à la moyenne globale. Cela est dû mécaniquement aux points de priorité. Nous pouvons comprendre, pour plusieurs raisons, qu'une personne en situation de handicap ait un dossier moins argumenté que d'autres personnes, no-

tamment quand on regarde la sociologie de la population des personnes en situation de handicap qui vient vers nous pour un projet professionnel, représentant à 70 % de niveaux bac ou inférieurs. Il est clair que pour ces publics, il n'est pas si facile de motiver une demande de plusieurs pages pour expliquer son projet professionnel.

Quels sont les enjeux à l'avenir pour Transitions Pro Île-de-France ?

C.J : Nous avons des enjeux à la fois sociétaux et économiques qui rappellent l'inclusion d'une part et l'insertion dans l'emploi d'autre part. Ce sont nos enjeux pour les années à venir. Aujourd'hui, nous avons toujours le même regard bienveillant et nous mesurons plus rapidement les choses. L'analyse des données fait que nous avons des interprétations beaucoup plus efficaces par rapport à celles que nous avions il y a une dizaine d'années, et nous nous apercevons que nos actions sont encore perfectibles, même si nous sommes sur le terrain depuis l'origine pour ces publics.

P.C : Il y a vraiment un enjeu à faire connaître encore plus et mieux le dispositif aux services RH

des entreprises. Si les services RH connaissaient mieux nos dispositifs, ils pourraient mieux anticiper et être en capacité lors de l'entretien professionnel, qui est fait régulièrement par toutes les entreprises, d'informer les salariés, notamment ceux qui sont en situation de handicap et éventuellement mettre en place une politique d'abandonnement du PTP. Il y a également peut-être des partenariats complémentaires à aller chercher - du côté de la CRAMIF par exemple - pour avoir vraiment un accompagnement renforcé notamment pendant la formation. En effet, le taux d'abandon de 24 % constaté pour ce public - contre 11 % en général - est sans aucun doute perfectible.

Le mot de la Délégation Régionale de l'Agefiph

Présentez-nous l'Agefiph en quelques mots.

Lahouari Merabti, Délégué régional Agefiph Île-de-France : L'Agefiph est un des experts de la compensation du handicap. Concrètement, notre rôle est d'accompagner des salariés en situation de handicap, qu'ils soient dans une démarche d'évolution professionnelle ou une démarche de

maintien dans et en emploi. Le plus important pour ces salariés est qu'ils puissent être vraiment bien dans leur entreprise en leur donnant tous les moyens nécessaires, techniques ou humains pour pouvoir compenser leur handicap et sécuriser leurs parcours professionnel.

Quel bilan tireriez-vous aujourd'hui du PTP à destination des salariés en situation de handicap ?

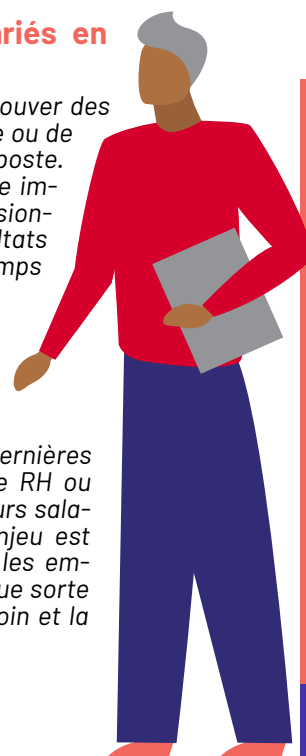
L.M : Je trouve que le bilan est positif, surtout grâce à cette convention partenariale avec Transitions Pro Île-de-France. Ce partenariat est essentiel. On ne peut pas travailler tout seul. Notons aussi le travail qui a été fait par la gouvernance de Transitions Pro Île-de-France pour ce public. Ce que je trouve intéressant dans l'étude c'est que 71 % des personnes interrogées occupent un emploi et surtout 62 % sont sur un nouveau

poste. Parmi ces 62 % on peut retrouver des cas de reconversion professionnelle ou de maintien dans l'emploi sur un autre poste. On voit bien que le PTP joue un rôle important dans ces évolutions professionnelles. Pour moi, ce sont des résultats assez satisfaisants et en même temps encourageants pour l'avenir.

Quels sont les enjeux pour l'Agefiph par rapport à ce public en situation de handicap ?

L.M : Il y a un enjeu qui est de plus en plus sécuriser le parcours des personnes en situation de handicap. C'est pour cela qu'il faut trouver tout ce qui est nécessaire pour qu'il n'y ait pas de rupture et qu'il y ait une continuité du parcours. Et il y a aussi le besoin de l'entreprise, car tous ces salariés qu'on est en train de former le sont pour répondre aux besoins des entreprises. Notre mis-

sion est aussi d'accompagner ces dernières à intégrer dans leurs politiques de RH ou RSE la question de l'inclusion de leurs salariés en situation de handicap. L'enjeu est d'aider à la fois les entreprises et les employés au sens large, faire en quelque sorte que le rapprochement entre le besoin et la demande soit efficace.

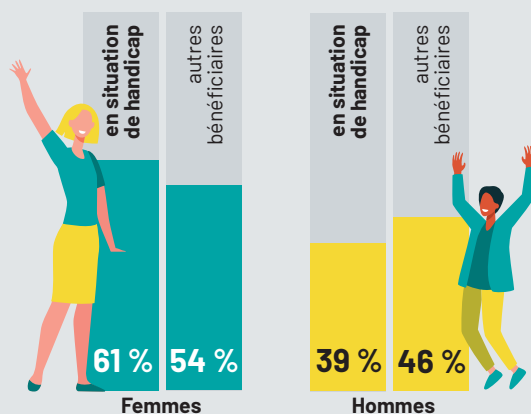


Le profil des bénéficiaires en situation de handicap

Les bénéficiaires d'un PTP en situation de handicap sont majoritairement des **femmes**.

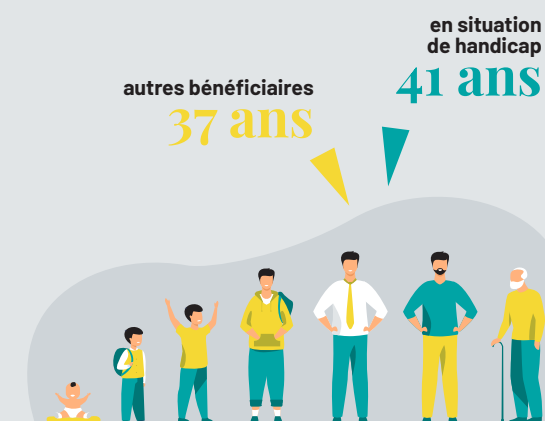
Elles représentent 61 % des bénéficiaires en situation de handicap, contre seulement 54 % pour le reste de la population.

[Graphique 1]
Genre des bénéficiaires



GENRE

[Graphique 2]
Âge moyen des bénéficiaires



ÂGE

Au début de leur reconversion professionnelle, les bénéficiaires en situation de handicap sont **plus âgés** (41 ans en moyenne) que le reste de la population (37 ans).

749

personnes en situation de handicap ont été financées par Transitions Pro Île-de-France dans le cadre du dispositif **Projet de Transition Professionnelle (PTP)** entre avril 2019 et octobre 2022. Depuis 2020, une convention renouvelée annuellement permet le **financement conjoint des projets de PTP par Transitions Pro Île-de-France et l'Agefiph**.

Les bénéficiaires en situation de handicap représentent **6 %** des PTP de la région (6,3 % pour la population active)

[Graphique 3]

Catégorie socioprofessionnelle d'origine des bénéficiaires en situation de handicap

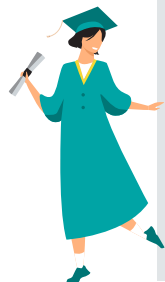


Les employés représentent 68 % des bénéficiaires en situation de handicap.

La répartition des publics entre les différentes catégories socioprofessionnelles est **similaire** entre les bénéficiaires en situation de handicap et le reste de la population.

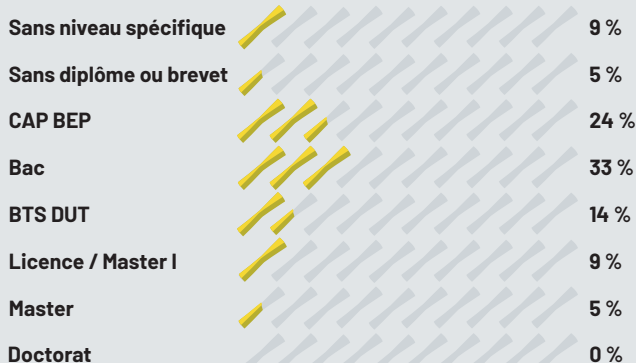
CSP

Au début de leur PTP, **7 bénéficiaires en situation de handicap sur 10 ont un niveau bac ou inférieur**, soit une répartition semblable à celle observée pour le reste de la population.



[Graphique 4]

Niveau de diplôme le plus élevé des bénéficiaires en situation de handicap



DIPLÔME

...des bénéficiaires

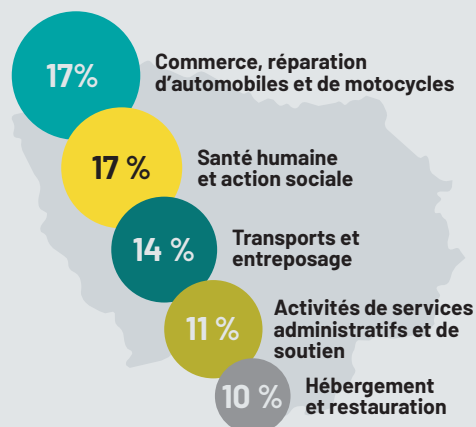
Secteurs de provenance et formations suivies

Avant de commencer leur projet de transition professionnelle, les bénéficiaires en situation de handicap travaillent dans le **commerce** (17 %), la **santé et le social** (17 %), le **transport** (14 %) et les **activités de services administratifs et de soutien** (11 %).

[Ils sont moins nombreux que le reste de la population à venir des **activités de services administratifs et de soutien** (11 % vs. 15 %)]

[Au sein de la catégorie santé humaine et action sociale, les travailleurs en situation de handicap sont plus nombreux à exercer un **métier dans la santé** (7 % vs. 4 %)]

[Graphique 5]
Secteur d'activité de l'employeur à l'entrée dans le PTP



SECTEURS

Les bénéficiaires en situation de handicap engagés dans un PTP visent majoritairement des formations relatives au **support à l'entreprise**.



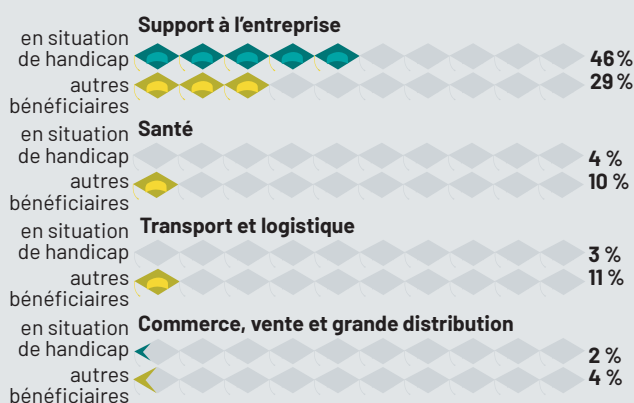
En particulier, ils s'orientent davantage vers les métiers du **secrétariat et de l'assistance** (18 % pour les bénéficiaires en situation de handicap, contre 6 % pour le reste de la population), et les métiers liés à la **comptabilité et à la gestion** (7 % des bénéficiaires en situation de handicap, contre 4 % des autres bénéficiaires).

FORMATIONS



C'est la durée moyenne des formations suivies par les bénéficiaires en situation de handicap, soit **20 jours de plus** que pour le reste de la population.

[Graphique 6]
Famille de métiers visée à l'issue du PTP

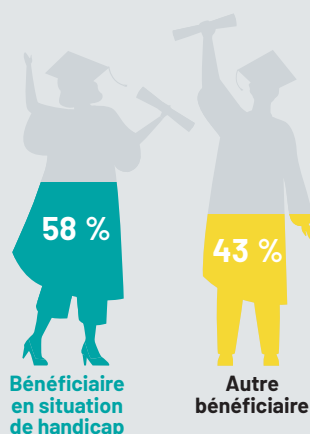


À l'inverse, les bénéficiaires en situation de handicap se dirigent beaucoup moins que le reste de la population vers les métiers liés au **transport logistique** (3 %, contre 11 %) et les métiers de la **santé** (4 %, contre 10 %).

58 % des bénéficiaires en situation de handicap visent un **niveau de formation plus élevé** que leur dernier niveau atteint, contre 43 % des autres bénéficiaires.

En particulier, **76 %** des bénéficiaires en situation de handicap se forment pour atteindre à l'issue du PTP un **niveau bac et plus**, contre 57 % pour les autres bénéficiaires.

[Graphique 7]
Niveau de diplôme visé supérieur au niveau déjà atteint



Les opérateurs de Conseil en Évolution Professionnelle, des acteurs facilitant la transition professionnelle

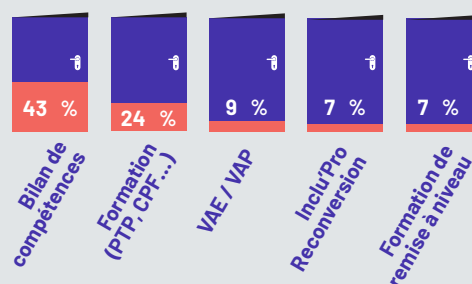
LA TRANSITION PROFESSIONNELLE : UN PARCOURS À CONSTRUIRE

En amont du Projet de Transition Professionnelle, **62 % des bénéficiaires en situation de handicap ont mobilisé un dispositif plus court (formation, validation des acquis, remise à niveau...).**

43 % ont réalisé un bilan de compétences

Près d'un bénéficiaire sur deux a effectué un bilan de compétences, c'est bien au-delà de la moyenne des bénéficiaires franciliens (14 % selon l'enquête de l'Observatoire des Transitions Professionnelles). Ce bilan de compétences permet de valider l'orientation de la reconversion, puisque la situation de handicap rend le projet plus complexe.

[Graphique 8]
Dispositifs suivis en amont du PTP



LE CONSEILLER EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE : UN RÔLE CENTRAL (ISATEUR)

Ils sont **6 sur 10 à avoir bénéficié d'un accompagnement par un opérateur de Conseil en Évolution Professionnelle** que ce soit Cap Emploi, le Groupement évolution IDF ou l'APEC.

nancements de formation...

52 % des bénéficiaires accompagnés par un CEP ont suivi un bilan de compétences, contre seulement 28 % pour ceux qui n'ont pas été accompagnés.

Le CEP a aussi pu les aider à monter un **dossier construit, réaliste et cohérent à envoyer à Transitions Pro Île-de-France** pour le financement de leur Projet de Transition Professionnelle (PTP). À noter que ce service est gratuit, personnalisé, confidentiel et accessible tout au long de sa vie.

60 %

des bénéficiaires ont été accompagnés par un CEP

Le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) aide à travailler sur le projet professionnel à toutes les étapes de celui-ci : il peut aussi préconiser un bilan de compétences, orienter vers des organismes de formation, aider dans la recherche de fi-



TÉMOIGNAGE

Diane, responsable commerciale en recherche d'un emploi en Ressources Humaines



Après un premier refus de la commission, une collègue m'a dit de me faire aider par un conseiller en évolution professionnelle pour monter mon dossier. On a fait 6 rendez-vous d'une heure chacun durant lesquels je lui ai expliqué mon parcours et mon CV. Elle m'a suggéré de faire une étude de faisabilité métier auprès de l'APEC. Elle m'a donné d'autres conseils très pertinents sur la façon de mettre en avant mon handicap, de le valoriser, etc. Elle connaît le mécanisme de validation des dossiers, c'était très utile. C'est un process long qui, en soi, démontre ma réelle motivation.

[Graphique 9] Une satisfaction élevée de l'accompagnement CEP sur :

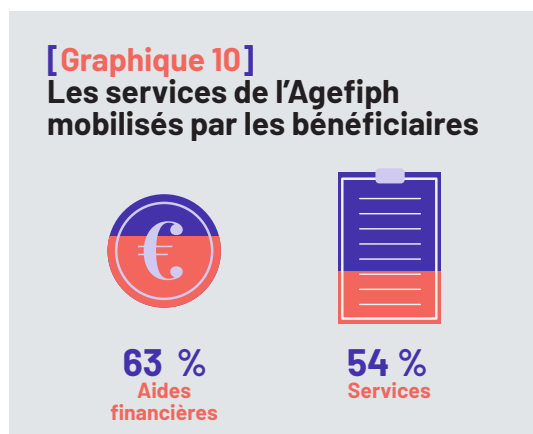


L'entourage est le premier vecteur de connaissance des opérateurs de CEP (23 %), devant les services de santé au travail (11 %), l'employeur (10 %), l'Agefiph (9 %) et la Maison Départementale des Personnes Handicapées (8 %).

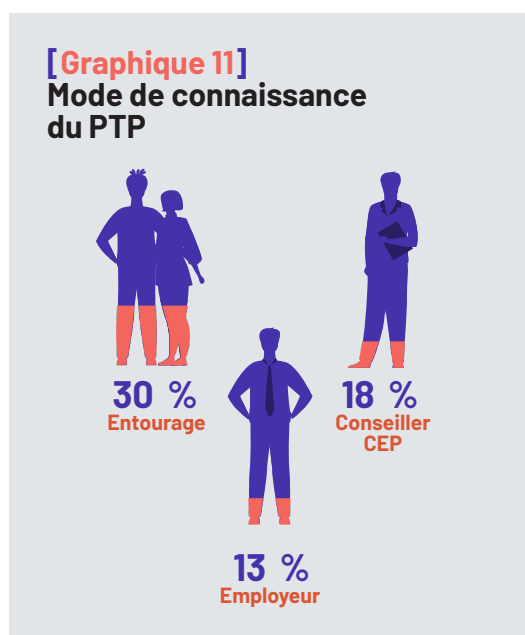
L'Agefiph est sollicitée par 21 % des bénéficiaires, avec une proportion plus élevée lorsqu'ils sont suivis par un CEP (27 % vs. 13 %).

C'est principalement grâce à l'entourage et au CEP que les bénéficiaires ont connu le dispositif PTP.

[Graphique 10] Les services de l'Agefiph mobilisés par les bénéficiaires



[Graphique 11] Mode de connaissance du PTP



TÉMOIGNAGE

Gustavo, ancien carrossier devenu conducteur de car



J'ai été aidé par l'assistante sociale de la Sécurité sociale, pour me mettre en relation avec Transitions Pro Île-de-France pour monter mon projet.



Le Conseil en Évolution Professionnelle, une étape constructive et recommandée pour construire son projet de reconversion

Les CEP ont pour objectif d'accompagner les salariés en situation de handicap dans leur reconversion, en particulier au début du processus.

Marlène PILLET (Chargée de partenariat - Groupement Évolution IDF), **Sébastien FROMM** (Responsable de centre - Apec), et **Brigitte BARDET** (Chargée de mission CEP Salariés - Cap Emploi 75) présentent leur structure et partagent leur perception du PTP.

Pourriez-vous nous présenter vos structures ?

MP : Le Groupement Évolution, qui existe depuis 2020, est une marque blanche qui rassemble quatre structures : ID Formation, Talent Solution Tingari, Catalys Conseil et l'association CEP Paritaire, qui comptent des syndicats d'entreprises et des syndicats de salariés. Groupement Évolution a été mandaté par France Compétences pour la mise en place du Conseil en Évolution Professionnelle auprès des salariés actifs du secteur privé.

SF : L'Apec, c'est l'association pour l'emploi des cadres avec trois missions clés :

- 1- l'accompagnement de l'évolution professionnelle des jeunes diplômés à partir de leur insertion sur le marché du travail et des cadres tout au long de la vie professionnelle, qu'ils soient en poste ou en transition.
- 2- l'accompagnement des entreprises sur leurs

problématiques de gestion de compétences et notamment de recrutement avec une action renforcée en faveur des TPE/PME.

3- l'observatoire du marché à travers une publication d'études qui vient nourrir le conseil que l'on donne aussi bien aux entreprises qu'aux cadres.

BB : Cap emploi est un organisme de placement spécialisé (OPS), avec une offre de services nationale. Sur la partie salariée, il existe deux situations distinctes : le maintien dans l'emploi pour les personnes qui veulent se maintenir sur leur poste de travail (cette activité se fait conjointement avec l'accord du salarié et de l'employeur) et l'activité de conseil en évolution professionnelle des salariés.

En quoi consiste la mission du conseiller en évolution professionnelle ?

MP : Je dis souvent que le CEP c'est « le début de l'histoire » et Transitions Pro Île-de-France va écrire la suite. On est là au début comme un soutien administratif, un guide, une co-construction de leur projet etc. On aiguille de manière impartiale vers l'ensemble de ces dispositifs, tout en s'adaptant à la personne et en respectant le

rythme du salarié. On va, via un questionnaire, des interrogations ou des conseils, l'amener à réfléchir sur la viabilité de son projet en fonction du marché de l'emploi et si le programme proposé en formation correspond exactement à son objectif. En somme, l'amener avec des conseils à faire un choix éclairé.



Quel est l'impact du handicap dans cet accompagnement ?

MP : Il n'y a pas vraiment de spécificités, car on fait toujours du cas par cas. On va toujours s'adapter à la personne. Les personnes réagissent de manières différentes. Il y en a qui ne veulent pas se déplacer et vont prendre un rendez-vous en distanciel et d'autres qui se déplacent. Il y a en a qui le mentionnent au rendez-vous téléphonique, mais ça ne va pas donner lieu à un accompagnement particulier. On s'adapte vraiment à la personne. "Parfois, la reconversion n'est pas forcément générée par le handicap. Il y a des personnes en situation de handicap depuis 15 ans et qui veulent changer d'emploi ou évoluer au sein de l'entreprise, comme tous les salariés. Ils ont des problématiques identiques.

SF : On accueille la personne en situation de handicap comme une autre personne. Evidemment si elle nous fait part de certains points, on va l'intégrer et l'aider à réfléchir par rapport à ça. Si son handicap devient quelque chose de très spéci-

fique, on pourrait réorienter vers Cap Emploi.

BB : Ce qui change des bilans de compétences classiques, c'est ce temps d'intégration du changement, du deuil de l'ancien métier, d'adaptation aussi à une pathologie qui parfois s'est aggravée ou qui a été subie si c'est un accident du travail etc. On les oriente vers des prestataires pour faire ce travail de deuil et cela peut durer plusieurs mois. Je prends un exemple classique : une hôtesse de caisse qui sent que son bras ne va pas, elle est obligée de s'arrêter, elle a mal au dos... C'est à ce moment-là que ce serait intéressant pour elle de penser à une reconversion avec le PTP, et si elle n'a pas accès à l'information, elle ne va pas penser à demander à son employeur à faire un PTP.

Quelle image avez-vous du PTP ?

MP : Je dirais que le PTP est confortable à plusieurs titres. Il permet de ne pas se mettre en danger d'un point de vue financier et psychologiquement mais aussi d'avoir une tranquillité et une sérénité. Le salarié se dit « je me sens aussi légitime dans mon projet, puisque mon projet est validé et accompagné par un CEP. Et Transitions Pro Île-de-France a validé le financement. Cela signifie que mon projet tient la route et est costaud ! » Cela donne confiance. Grâce au PTP, on peut avoir des personnes qui sont fragilisées et qui vont avoir de nouvelles perspectives.

SF : C'est un dispositif qui facilite et sécurise les reconversions et la trajectoire professionnelle en

engageant une reconversion avec des débouchés sur un métier et des conditions d'exercices qui permettent de tenir un emploi satisfaisant demain.

BB : C'est vraiment un outil de sécurisation du parcours, qui permet d'évoluer et de faire autre chose, de choisir d'exercer un autre métier, de suivre une formation pour tendre vers un métier que les personnes auront choisi. Un métier qui sera un peu plus adapté à leur situation de santé, surtout quand elles voient l'aggravation de la santé arriver. Le PTP, c'est le moyen d'arriver à ce changement.

Que reprenez-vous du partenariat avec Transitions Pro IDF et l'Agefiph ?

MP : Il y a un dynamisme incroyable de la part de ces équipes. On sent que ce sont des équipes qui sont investies, qui croient vraiment en leurs missions. Nous avons de nombreuses coanimations autour du CEP avec des ateliers mais aussi des rencontres mensuelles inter opérateurs. Si Transitions Pro Île-de-France n'était pas là pour nous regrouper, je pense qu'on n'aurait pas autant de connaissances. Je pense que pour les bénéficiaires, ça se ressent aussi, parce que finalement, ils se sentent aussi accompagnés. Cela montre qu'on se connaît, qu'on se parle et ça participe au cadre rassurant.

SF : Sans faire de flatterie si tous les partenaires pouvaient travailler aussi bien ensemble que l'Apéc et Transitions Pro IDF tout le monde serait

heureux parce que les choses s'articulent bien, on a des échanges de proximité. Il y a une forme de fluidité, l'information est quasi en temps réel. Ce n'est pas du partenariat politique, c'est du partenariat opérationnel et c'est extrêmement agréable parce qu'il y a une réactivité. Quand il y a des questions des conseillers ou des consultants il y a un interlocuteur qui ne se défait pas en face, qui apporte la réponse ou qui va la chercher. Et les bénéficiaires sentent effectivement un travail main dans la main.

BB : Généralement les bénéficiaires qui ont fait des demandes de PTP sont assez autonomes grâce à l'espace personnel sur Transitions Pro Île-de-France qui est très visuel, très graphique et simple à suivre.

Faire face ou anticiper un problème de santé : principal motif à s'engager dans un PTP

Les motivations à la reconversion professionnelle sont multiples. Les travailleurs en situation de handicap s'adaptent tout au long de leur vie professionnelle pour répondre à la fois...

... À LEURS ENVIES, LEURS VALEURS :



TÉMOIGNAGE

Diane, responsable commerciale en recherche d'un emploi en Ressources Humaines

J'ai voulu changer de métier, parce qu'au bout de 12 ans de management, je me suis aperçue que les 2 gros piliers du management sont la gestion d'équipe et la gestion de la stratégie commerciale. Ce que j'aimais par-dessus tout dans mon travail, c'était de gérer la stratégie humaine plutôt que la stratégie business. Ça m'a amenée à réfléchir sur les ressources humaines, c'est le diplôme que j'ai passé pour justement me dire que si j'étais plus impliquée dans la stratégie RH de l'entreprise, je ferais en sorte que les employés soient un peu plus heureux au travail et par conséquent plus performants. Ma surdité partielle n'a pas forcé les choses. Elle a un impact sur la réflexion que j'ai eue, à savoir que je ne peux pas m'autoriser tous les métiers.



... AUX CHANGEMENTS DE LEUR ÉTAT DE SANTÉ, QU'ILS SOIENT OU NON LIÉS   LEUR SITUATION DE HANDICAP :



TÉMOIGNAGE

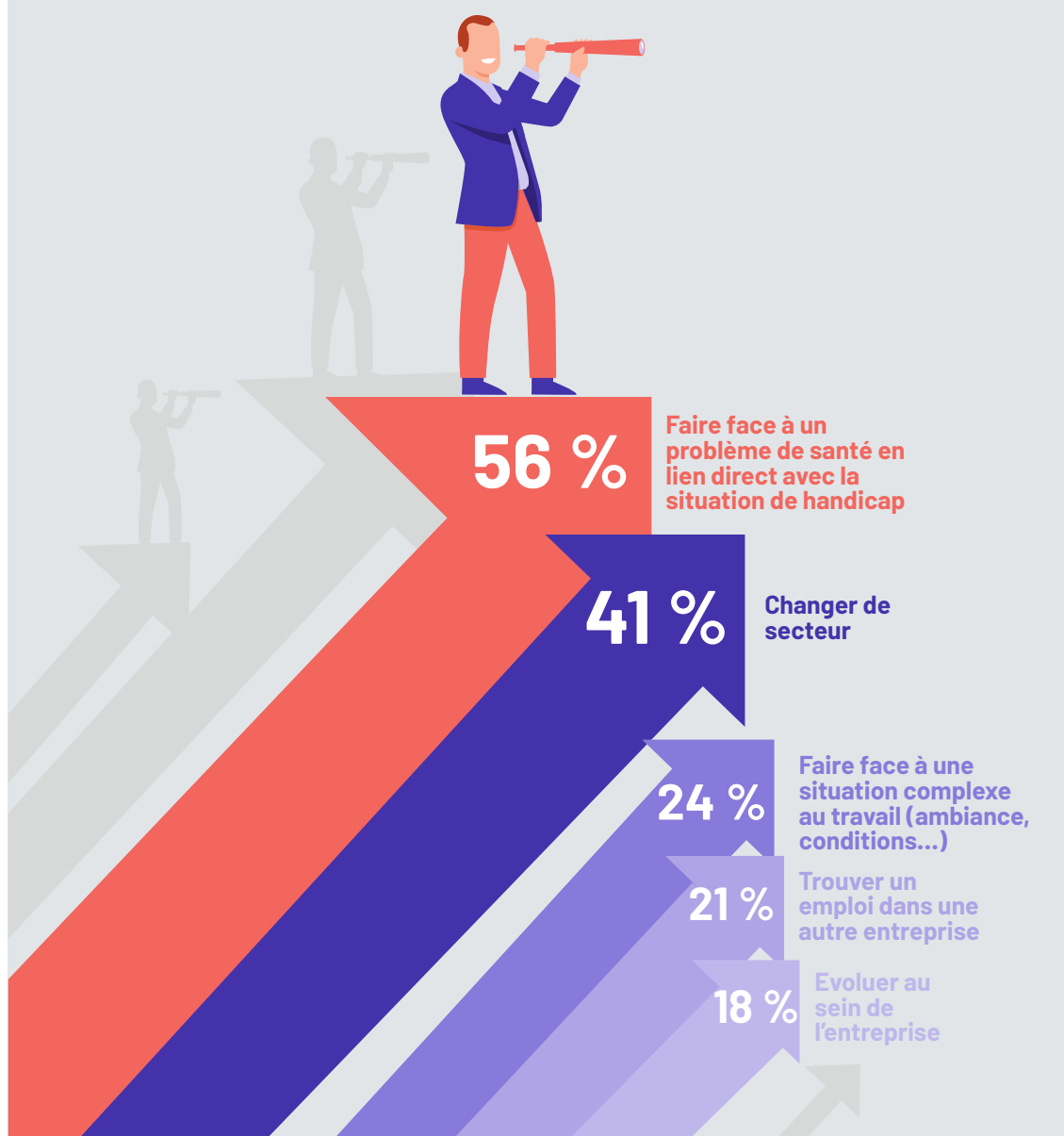
Prudence, ancienne responsable de salle devenue assistante comptable

Avant j'étais responsable de salle dans un restaurant, je me rappelle d'une situation très gênante où j'ai dû faire répéter un client qui a été très désagréable et j'ai dû me justifier auprès de lui concernant mon problème d'audition. C'est l'accumulation de ces situations qui m'ont décidée à faire une reconversion professionnelle dans la comptabilité.



[Graphique 12]

Les motivations à s'engager dans un PTP



Au total, **71 % des bénéficiaires ont engagé un PTP pour**, au moins, **une raison subie** (contre 52 % pour la population globale) :

[56 % ont rencontré un problème de santé en lien direct avec leur situation de handicap à leur ancien poste (anticiper de futures difficultés, suivre une recommandation médicale, pallier une aggravation de leur situation...).

[24 % ont fait face à une situation compliquée dans leur poste : l'ambiance, les conditions de travail, etc.

Les étapes du PTP

CATALOGUE

NOUVEAU !

LE CATALOGUE DIGITAL FORMATION DE TRANSITIONS PRO ÎLE-DE-FRANCE

Depuis janvier 2023, Transitions Pro Île-de-France met à disposition des candidats au PTP une plateforme digitale répertoriant les formations déjà financées et éligibles au financement de Transitions Pro IDF. Une recherche par métier, par formation et par lieu est possible. Ce catalogue identifie également les métiers porteurs à forte perspective d'emploi.

1

Construction du projet

Même si non obligatoire, un accompagnement par un CEP se révèle une aide importante à cette étape du projet.

2

Choix de l'organisme

Le choix de l'organisme de formation en lien avec le projet est principalement issu d'une recommandation de l'entourage. C'est également un choix personnel qui nécessite des recherches individuelles, notamment sur Internet.

CATALOGUE

Entourage

30 %

29 %

13 %

Conseiller CEP

Recherche individuelle

Graphique 13
Mode de connaissance de l'organisme de formation

TÉMOIGNAGE

Agathe, ancienne responsable de salle devenue assistante comptable

J'habite Ivry-sur-Seine, ma formation était dans le 17ème vers la Porte Maillot, la distance était un peu longue, c'était un peu rude parce que le physique jouait sur le mental. Les cours en distanciel que nous avons eus m'ont facilité les choses. Je pense qu'il est essentiel quand on arrive dans une formation d'être consciente de son état de santé.



3

Dépôt du dossier auprès de Transitions Pro Île-de-France

La constitution du dossier est une étape cruciale : il permet de suivre les démarches réalisées pour valider le projet de reconversion, du choix de l'organisme de formation et du métier visé.

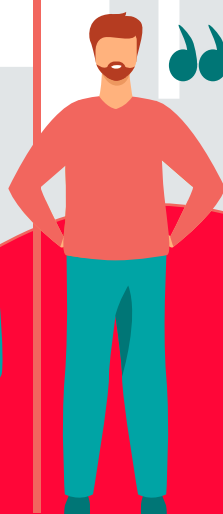
**4**

Présentation en Commission Paritaire Interprofessionnelle de Transitions Pro Île-de-France

Elle est composée de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel. C'est elle qui examine et décide du financement ou non des projets présentés.

5

Départ en formation



TÉMOIGNAGE

Gustavo, ancien carrossier devenu conducteur de car

Une fois mon dossier réalisé, je l'ai transmis à Transitions Pro Île-de-France. Ils m'ont davantage expliqué les démarches, la procédure et comment cela se présente. On peut voir l'évolution sur l'espace personnel.



TÉMOIGNAGE

Kylian, ancien intervenant de nuit devenu chauffagiste

Au début j'espérais que j'allais tenir toute la formation, car reprendre ses études à 50 ans c'est pas commun. J'avais tellement la volonté de faire ce que j'aime que je n'ai pas rencontré de problème.



Finir sa formation et obtenir son diplôme : étapes majeures des transitions

DES ORGANISMES DE FORMATION ADAPTÉS À L'ACCUEIL DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Les organismes de formations financés par Transitions Pro Île-de-France sont référencés Qualiopi. Cela implique qu'ils communiquent sur l'accessibilité de leurs prestations aux personnes en situation de handicap et qu'ils mettent en place des contextes et des contenus d'apprentissage adaptés aux besoins de ce public.

1 % des bénéficiaires a rencontré des difficultés d'organisation liées à leur situation de handicap qui les ont poussés à arrêter la formation.

69 % des bénéficiaires en situation de handicap informent leur organisme de formation de leur statut. La moitié des personnes qui n'informent pas leur organisme de formation de leur situation juge qu'il n'est pas nécessaire de le faire - la situation ne demandant pas d'adaptation spécifique pour la formation suivie. En mineur, une personne sur dix choisit de ne pas l'en informer par crainte d'être discriminée ou pénalisée.

94 %
des bénéficiaires salariés en situation de handicap sont allés au bout de leur formation

Le taux d'abandon est corrélé à la durée de la formation : plus elle est courte, plus le taux d'abandon est faible (aucun abandon pour les formations de moins de 6 mois et 8 % pour les formations de plus de 6 mois). Il en est de même pour les bénéficiaires qui suivent un PTP en raison d'une situation compliquée dans leur ancien poste (3 % et 9 % pour le reste de la population).

Les abandons sont principalement motivés par un changement dans la situation de handicap ou pour des raisons personnelles (familiales, déménagement, COVID,...).

TÉMOIGNAGE

Sarah, auxiliaire de puériculture

Pendant ma formation, une des enseignantes m'a découragée. Elle me disait que ce n'était pas un métier pour moi à cause de ma main handicapée qui me ralentirait dans l'exercice du métier de secrétaire médico-sociale. Puis sont arrivés la COVID et les confinements, et là j'ai décroché. Au final, c'est vrai, secrétaire n'était pas un métier pour moi, je n'ai pas cherché à poursuivre là-dedans. Je n'avais pas de conseiller à l'époque, celle que j'ai aujourd'hui confirme que ce n'était pas adapté à ma situation.



90 %
ont obtenu leur certificat, diplôme ou titre

Il n'y a aucune différence significative entre l'ensemble de la population des bénéficiaires franciliens et ceux en situation de handicap. Les bénéficiaires ayant déjà un diplôme de niveau 5 ont tous obtenu leur nouveau diplôme. Les personnes ayant suivi une formation dans le domaine des services à la personnes et à la collectivité sont les plus nombreuses à avoir obtenu leur diplôme (98 %).



TÉMOIGNAGE

Marthe, ancienne vendeuse devenue assistante administrative

Exerçant un métier qui pouvait à terme aggraver son état de santé, cette nouvelle assistante administrative est aujourd'hui épanouie au travail grâce à une formation complète qui lui a enseigné les éléments nécessaires à la polyvalence de son métier.

Quelles ont été vos motivations à suivre cette formation d'assistante de direction ?

Tout d'abord, ça faisait un moment que je voulais changer. J'en ai parlé à ma RH qui m'a conseillé un PTP. J'avais fait une première demande à Transitions Pro, pour devenir secrétaire médicale. Ça avait été refusé. Entre temps, mes projets ont évolué. Et avec mes problèmes de mobilité, j'ai dit

« c'est maintenant le bon moment de faire une formation et pouvoir changer de métier avant mes 40 ans ». J'ai préféré changer qu'aggraver ma santé car avec le temps ça aurait pu s'aggraver en faisant ce que je faisais.

Comment avez-vous choisi votre formation et votre organisme de formation ?

Ma conseillère en évolution professionnelle m'a beaucoup aidée pour bien savoir ce que je voulais faire. J'avais déjà une idée d'un poste de bureau, notamment assistante de direction, alors elle m'a donné des exercices à faire pour valider mon choix. Sur le Compte Personnel de Formation j'ai cherché les écoles qui proposaient la formation d'assistante de direction. Puis j'ai cherché sur In-

ternet l'école qui pourrait le mieux m'accompagner. Ce que j'ai regardé : l'encadrement des intervenants, le taux de réussite, les témoignages des anciens élèves, les stages proposés... Je ne voulais pas juste un papier, je voulais une formation qui me permettait ensuite de trouver un emploi.

Quel rôle a joué votre handicap durant votre formation ?

Aucun, parce que mon handicap ne se voit pas si je ne le dis pas. Comme c'était une formation à distance, je n'avais pas à me déplacer au centre. L'école m'a demandée si

j'étais en situation de handicap, mais ça ne nécessitait aucune adaptation pour moi.

La formation a-t-elle répondu à vos attentes ?

J'avais hâte d'acquérir des compétences techniques, le savoir-faire du métier. On a approfondi la suite Office avec Excel, Word, Powerpoint, c'est ce qui fait mon métier aujourd'hui. On a aussi appris comment faire un bon mail, l'orthographe, etc. Et en plus, on a eu un accompagnement sur la prépara-

tion aux entretiens d'embauche, et à la rédaction de notre CV et lettre de motivation. On a été très bien accompagnés tout au long de la formation.

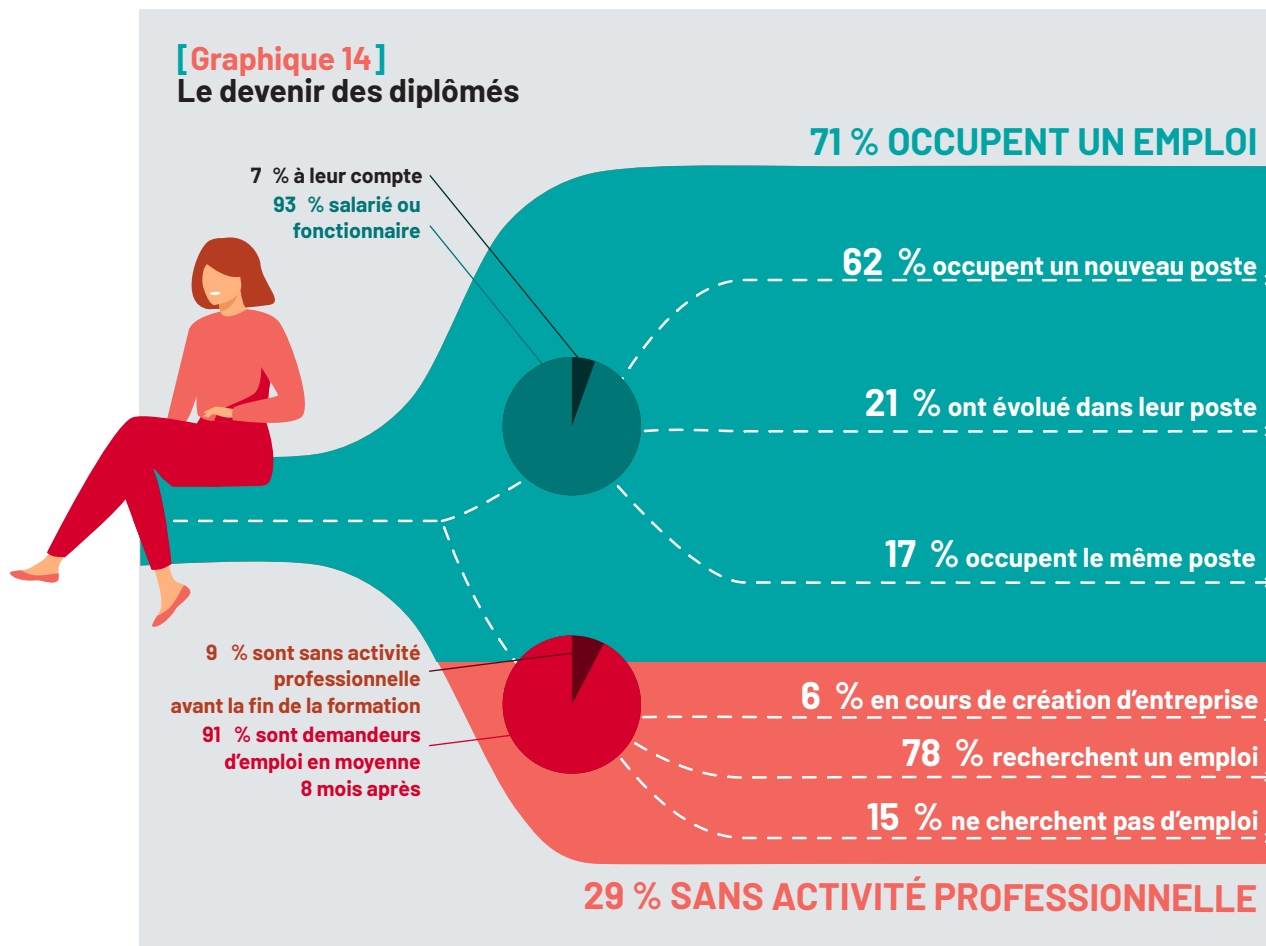
Utilisez-vous aujourd'hui ces compétences ?

Tout à fait, j'ai trouvé un emploi en tant qu'assistante, pas de direction comme la formation, mais administrative. J'utilise tout ce que j'ai appris, et en plus je fais d'autres choses comme de la comptabilité. Je suis épanouie dans ce poste. Je me sens bien. Le matin quand je me réveille je suis

contente d'aller travailler. Il y a une bonne ambiance, je me sens moins fatiguée physiquement aussi et j'ai moins de douleurs au niveau de mes problèmes de santé donc ça me va.



Que sont-ils devenus ?



71 % des bénéficiaires en situation de handicap occupent aujourd'hui un emploi.

Parmi eux, ils sont 62 % à occuper un nouveau poste et ils sont 56 % à un nouveau poste qui utilisent les compétences acquises durant la formation.

Ils ont trouvé ce poste :

- [pour 38 %, dans les 6 mois suivant la formation**
- [pour 24 %, plus de 6 mois après la fin de la formation**

Ils sont également 17 % à occuper le même poste. Parmi eux, 7 % recherchent un nouveau poste qui utiliserait leurs compétences nouvellement acquises.

De l'autre côté, **29 % des bénéficiaires diplômés sont sans activité professionnelle** (contre 14 % pour l'ensemble des bénéficiaires sortis de formation en 2021).

Pour ceux qui recherchent un emploi (78 %) ou sont en cours de création d'entreprise (6 %), 89 % s'orientent vers un métier en lien avec la formation.

[Graphique 15]
Que sont-ils devenus ?

29 % des transitions sont encore en cours 14,5 mois après la sortie de formation

47 % des transitions professionnelles sont réussies en moyenne 7 mois après la sortie de formation

24 % des transitions sont abandonnées (9 % à 6 mois, 11 % à 12 mois pour l'ensemble des bénéficiaires)

76 %
des transitions sont réussies ou en cours (vs. 91 % pour l'ensemble des bénéficiaires - chiffres OTP 2021)

JOBDATEING !

Depuis 2022, Transitions Pro Île-de-France organise des jobdating pour favoriser la mise en relations entre les bénéficiaires de PTP et les entreprises qui recrutent.

47 % des diplômés en situation de handicap occupent un nouvel emploi en lien avec la formation financée par Transitions Pro Île-de-France, en moyenne 7 mois après la fin de celle-ci. C'est 10 points de moins que la population générale d'Île-de-France.

La **motivation** du bénéficiaire est centrale dans la réussite de sa formation et de sa transition professionnelle. Elle est fonction de la **maturité du projet et de son adéquation avec les valeurs, les envies et la situation de handicap du bénéficiaire**. Le soutien de l'entourage et la hiérarchie semble également un facteur facilitant la réussite.

Un temps de recherche est nécessaire pour faire correspondre les nouvelles compétences acquises, les envies des bénéficiaires et les besoins du marché du travail. Lors de leur transition professionnelle, quelques bénéficiaires mettent un certain temps pour faire le deuil de leur ancien poste (responsabilités, rémunération...), ce qui peut ralentir la recherche. La durée de la formation, l'accompagnement d'un CEP et le secteur visé n'ont pas d'impact sur le statut actuel de la transition.

TÉMOIGNAGE

Diane, responsable commerciale en recherche d'un emploi en Ressources Humaines

Le dispositif PTP est très bien fait dans la mesure où il permet d'être formée à un nouveau métier, sauf qu'une fois que j'ai eu mon diplôme, je n'ai plus eu le temps pour chercher un poste dans ce métier. J'ai repris mon poste de responsable commerciale à temps plein, je travaille 45 heures par semaine, et j'ai des enfants, une vie de famille. Il faudrait une période où je ne fais rien pour prendre le temps d'achever ma transition avec des séances d'accompagnement pour me préparer au marché de l'emploi, à la rédaction de mon CV, aux entretiens, etc.



... réussies

36 %

ont augmenté de
catégorie socio-
professionnelle

Que font-ils ?

[Graphique 16]

Catégorie Socioprofessionnelle occupée par les bénéficiaires ayant changé de poste



Les bénéficiaires occupant un poste en lien avec la formation suivie **ont des fonctions à plus hautes responsabilités pour 35 %.**

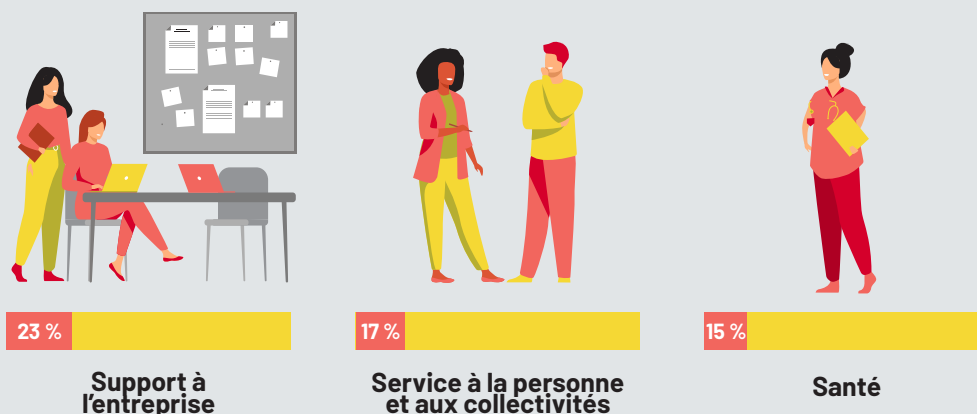
Alors qu'ils étaient seulement 7 % à exercer une fonction de cadres ou professions intellectuelles supérieures avant leur PTP, cette Caté-

gorie Socio-Professionnelle (CSP) **représente 19 % parmi les transitions réussies.**

La proportion de professions intermédiaire a **plus que doublé** passant de 11 % à 25 % grâce au PTP.

[Graphique 17]

Secteurs d'activité des bénéficiaires ayant changé de poste





TÉMOIGNAGE

Amandine, ancienne agent aéroportuaire devenue cheffe de service éducatif

A la suite d'un accident de travail, cette ancienne agent aéroportuaire a voulu changer de métier et suivre la voie qu'elle a toujours voulue : le social. En 2013, elle a bénéficié d'un accompagnement du Fongecif (ex Transitions Pro). En 2019, elle a souhaité évoluer et a fait appel à Transitions Pro Île-de-France pour financer sa formation vers un poste de responsable.

Quelle est la genèse de votre projet de reconversion professionnelle ?

Tout a commencé en 2013, j'étais sur le tarmac et un avion a fait un test de réacteur juste à côté de mon oreille. Je me suis retrouvée avec un déficit auditif. C'était l'impulsion qui a permis d'appréhender ma vie différemment, et de me donner envie d'évoluer professionnellement. J'ai effectué une première formation d'aide médico-psychologique avec le Fongecif. Le social c'est ce

que j'avais envie de faire depuis toujours, mais je n'avais pas eu le courage de me lancer. Évoluant depuis dans ce domaine, ma direction m'a encouragée à effectuer la formation de chef de service - certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale.

Cette formation a donc été financée par Transitions Pro Île-de-France en 2019. Quel en a été le processus ?

J'ai pris contact avec un conseiller en évolution professionnelle pour avoir tous les éléments pour mon projet : critères de sélection, possibilités de financement, etc. Le CEP m'a permis de bien structurer à la fois mon projet et mon dossier de candidature

pour le PTP. L'accompagnement d'un conseiller m'a aussi permis d'appréhender le processus confiante, en plus des encouragements de ma direction.

Au final, qu'est-ce que le dispositif PTP vous a apporté ?

Il m'a permis de voir l'avenir sereinement. J'ai un handicap invisible, mais qui me faisait peur pour l'avenir, puisque je savais que mon handicap pourrait être un frein sur certains aspects de ma carrière sur le terrain. Ça n'était pas pour demain, mais la question

me travaillait. Maintenant, c'est réglé, je suis sur un poste administratif. A la fin de la formation j'ai tout de suite commencé à exercer ma nouvelle fonction, j'aime beaucoup.

Quels conseils donneriez-vous à un proche qui souhaite faire une reconversion professionnelle ?

Je lui conseillerais fortement de prendre contact avec Transitions Pro, mais surtout de se faire accompagner pour valider son projet, pour monter son dossier PTP et ne rien oublier. Cela fait du bien aussi d'être ac-

compagnée. On ne peut pas tout gérer seule. Ce dispositif m'a beaucoup aidée.



Parole à...

... **Laurence Renaudie** (chargée de mission et d'animation du PRITH) et **Marie-Line Luzieux** (gestionnaire de projet PDP), qui nous livrent un focus sur deux autres dispositifs que sont le Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH) et le Plan de Prévention de Désinsertion Professionnelle (PDP), en partenariat avec Transitions Pro Île-de-France/ou l'Agefiph.

Pourriez-vous nous présenter vos structures ?

LR : La Direction Régionale Interdépartementale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DRIEETS) est un service déconcentré de l'État, au niveau régional. Il se partage entre l'inspection du travail, les politiques de l'emploi auxquelles ont été adjointes les solidarités, dont la cohésion sociale au moment de l'Organisation Territoriale de l'État (OTE) en 2021.

MLL : La Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Île-de-France (CRAMIF) fait partie du réseau de l'Assu-

rance Maladie mais répond au particularisme de l'Île-de-France. Elle a notamment en charge : le service social de l'Assurance Maladie sur les problématiques de maintien dans l'emploi, la direction des risques professionnels et le service invalidité pour le paiement des pensions d'invalidité. Ainsi, la CRAMIF est amenée à travailler avec l'ensemble des partenaires de l'écosystème sur les problématiques de santé au travail et du handicap.

Parlez-nous en quelques mots de votre dispositif

LR : Le PRITH est un dispositif partenarial qui suit le déroulé du parcours professionnel, tout au long de la vie. Le premier axe est l'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap, avec la formation d'accès à l'emploi. L'axe deux est double : c'est à la fois le développement des compétences et l'implication des employeurs. L'axe trois, c'est la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien dans l'emploi.

MLL : Les cellules PDP sont avant tout des instances décisionnelles qui vont notifier une décision à partir de la demande présentée par les partenaires sur l'opportu-

unité de mettre en place une action de remobilisation ou de formation durant un arrêt de travail. La mise en place en 2009 des cellules PDP de l'Assurance Maladie partait du constat que plus un arrêt se prolonge, plus le retour en emploi s'avère problématique. Pourquoi ne pas mettre à profit ce temps pour entamer des démarches afin de faciliter, sécuriser la reprise, en identifiant les risques avec le médecin conseil, le médecin traitant et le médecin du travail ? Le service social est, quant à lui, en charge de l'accompagnement et de vérifier la compatibilité des mesures proposées avec la situation sociale, familiale de l'assuré.

Quels rôles occupent l'Agefiph et Transitions Pro Île-de-France ?

LR : L'Agefiph est un des partenaires principaux du PRITH. Il existe une convention bilatérale qui lie l'Agefiph et la DRIEETS sur ce sujet de l'insertion des travailleurs handicapés et qui regroupe une belle palette de sujets. L'Agefiph est présente sur l'ensemble des axes du PRITH. Le PRITH a également des liens avec Transitions Pro Île-de-France, notamment sur son axe trois, la prévention de la désinsertion professionnelle.

MLL : Avec Transitions Pro Île-de-France, nous avons travaillé sur la possibilité que des formations qui s'effectuent durant un arrêt de travail soient prises en compte au titre des formations « hors temps de travail » mais aussi sur la possibilité que la formation puisse démarrer dans le prolongement immédiat de l'arrêt. Dans le bilan des cellules PDP Assurance Maladie 2022, nous notons 322 demandes de formation durant l'arrêt de travail dont 20 identifiées comme relevant de Transitions Pro Île-de-

France. Avec Transitions Pro Île-de-France, l'objectif était de maîtriser les délais de traitement des dossiers sans mettre en péril le projet de reconversion professionnelle. Nous avons co-construit un process qui prend en compte à la fois la temporalité de l'assuré en arrêt, celle de Transitions Pro Île-de-France, celle de la cellule PDP de l'Assurance Maladie puis nous l'avons accompagné dans le cadre d'ateliers au sein du PRITH. L'Agefiph fait également partie de l'écosystème en tant que financeur. Au niveau régional, la coopération se manifeste sous forme d'interventions, à la demande de l'Agefiph, auprès du réseau de référents handicap qu'elle accompagne. Il s'agit d'ateliers thématiques dont le dernier en date avait trait à la compensation. En cas de projet de formation ou de reconversion professionnelle, il est important de bien identifier les besoins de la personne accompagnée et la réalité du marché du travail pour permettre la matérialisation de l'accès à un emploi en rapport avec les nouvelles compétences acquises.



Parole aux...

... **OPCO** (OPérateurs de COmpétences), structures agréées par l'État qui soutiennent les entreprises dans le domaine de la gestion des compétences et de la formation. **Laurent Barban** (Délégué territorial Île-de-France de l'OPCO Santé), **Yannick Perret** (Délégué territorial de l'Île-de-France l'OPCO des Entreprises de Proximité) et **Sandrine Picado** (Responsable projet en Île-de-France, en charge du déploiement des projets et des conventions de partenariat chez OPCO EP) nous parlent de leur structure respective et du partenariat avec l'Agefiph et Transitions Pro Île-de-France.

Quels types d'actions menez-vous en faveur du public en situation de handicap ?

LB : Nous avons décidé de faire un vrai travail de sensibilisation auprès de nos collaborateurs pour permettre aux conseillers d'apporter un premier niveau d'information aux adhérents et peut-être ensuite être un relais auprès des consultants ou des conseillers. Il y a également différents types d'actions auprès de nos adhérents et auprès des structures : la promotion et l'insertion des travailleurs en situation de handicap sur des contrats d'alternance, la présentation des mesures en lien avec l'accueil des personnes en situation de handicap, notamment l'obligation d'avoir un référent handicap (dont la formation peut être financée par l'OPCO Santé) ou toutes les aides dont ils peuvent bénéficier pour aménager le poste et accueillir des référents. Il y a également un volet autour du recrutement pour voir si les adhérents ont une vraie politique sur le handicap

Que pensez-vous du dispositif PTP ?

LB : Je vois le PTP comme un moyen pour des salariés qui sont en poste d'évoluer professionnellement, en ayant de plus l'appui de leur employeur. On a à cœur d'essayer de développer l'articulation PTP avec d'autres dispositifs de l'OPCO, pour être plutôt sur une négociation gagnant-gagnant. La population des salariés en situation de handicap a besoin d'être rassurée sur son évolution et la transition professionnelle. En cela, le PTP est un outil intéressant.

Que pouvez-vous nous dire sur le partenariat avec Transitions Pro Île-de-France et l'Agefiph ?

LB : Concernant le partenariat avec l'Agefiph, j'en ai une image de proximité. On se comprend bien car on se retrouve dans les valeurs communes que nous avons comme l'ancrage territorial et la proximité vis-à-vis de l'écosystème partenarial, c'est-à-dire qu'on est plus forts à plusieurs plutôt qu'en travaillant dans son coin. On est sur la même longueur d'ondes sur l'approche, les moyens et la dynamique. Concernant Transitions Pro Île-de-France, de manière objective, je trouve qu'il y a eu de leur part une vraie prise en compte

Quels sont les enjeux à l'avenir ?

LB : L'enjeu serait de réussir à trouver ensemble la bonne approche pour montrer que la politique du handicap n'est pas la gestion d'une contrainte, mais au contraire une opportunité pour nos structures du secteur privé de la santé, qui ont énormément de mal à recruter et à fidéliser, d'avoir une marque employeur et une politique RSE avec beaucoup plus de diversité. On sait que quand on a des personnes en situation de handicap dans ses équipes, le climat et les conditions de travail sont améliorées et facilitées.

YP : Je crois donc intimement au partenariat et je crois même que si l'OPCO pouvait être la courroie de transi-

tion de ces partenariats, ce serait très bien. Je crois que ça doit se tisser, bien entendu

SP : Il y a des fonds qui sont mobilisés dans le cadre des contrats en alternance et des aides pour l'apprentissage. Il y a des aides de l'Agefiph pour l'embauche et le maintien dans l'emploi. Notre mission est de communiquer et d'aider l'entreprise à trouver des solutions. Ce qui est particulier dans nos secteurs, c'est que la majorité de nos entreprises ne sont pas soumises à une obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Pour autant, on voit que ce n'est pas forcément celles qui recrutent le moins ce type de travailleurs. Il y a des personnes plus motivées et des difficultés de recrutement sur ces petites structures qui font que les entreprises sont plus ouvertes à l'embauche de tous types de candidats.

YP : Nous n'avons pas de meilleurs retours en matière d'embauche que dans ce contexte-là, alors que nous portons un certain nombre d'autres dispositifs. Cela fonctionne extrêmement bien parce que nous sommes face à des candidats qui sont un peu moins jeunes, un peu plus motivés et qui font des choix de parcours qui sont des choix éclairés.

des enjeux du secteur privé de la santé. Je sais qu'ils sont extrêmement sollicités par les autres acteurs, mais il y a eu une approche aux besoins de nos adhérents et c'est appréciable.

SP : On est sur des secteurs bien différents et on est tous très complémentaires. Il est assez facile d'échanger. Je pense que l'Agefiph œuvre vraiment pour le maintien en emploi et le recrutement. Globalement, ce sont des partenaires avec lesquels ça se passe bien.

tion de ces partenariats, ce serait très bien. Je crois que ça doit se tisser, bien entendu au niveau national, mais se mettre en œuvre au niveau du territoire, car on ne peut pas occulter le fait que quel que soit le secteur, on n'a pas la même réalité d'emploi, la même difficulté de mobilité géographique. L'avenir, c'est le partenariat.





Une satisfaction élevée à l'issue du PTP

La transition professionnelle est un parcours souvent long, mais avec des résultats positifs : un épanouissement professionnel à tous les niveaux et une situation de handicap plus facile à vivre.

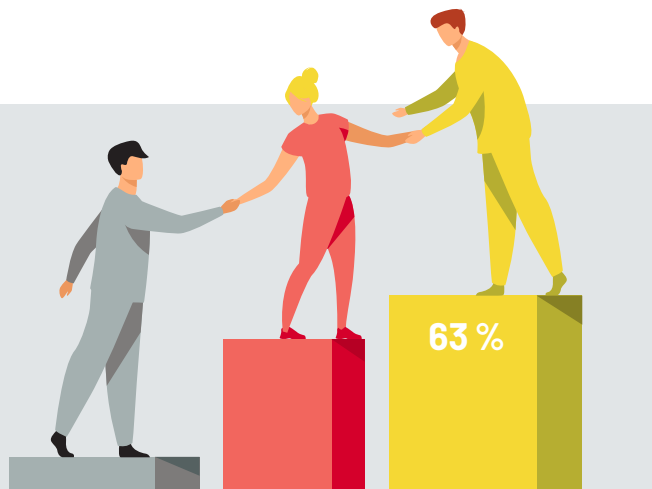
**Un parcours utile pour
88 %
des bénéficiaires**

Il l'est d'autant plus pour les bénéficiaires qui ont eu un suivi par un CEP avec 94 % qui le jugent utile, contre 78 % de ceux qui n'ont pas eu de suivi.

De même, ceux qui visaient un emploi dans les services à la personne et aux collectivités jugent le dispositif plus utile à leur parcours (96 %).

[Graphique 18]
Le PTP a permis à :

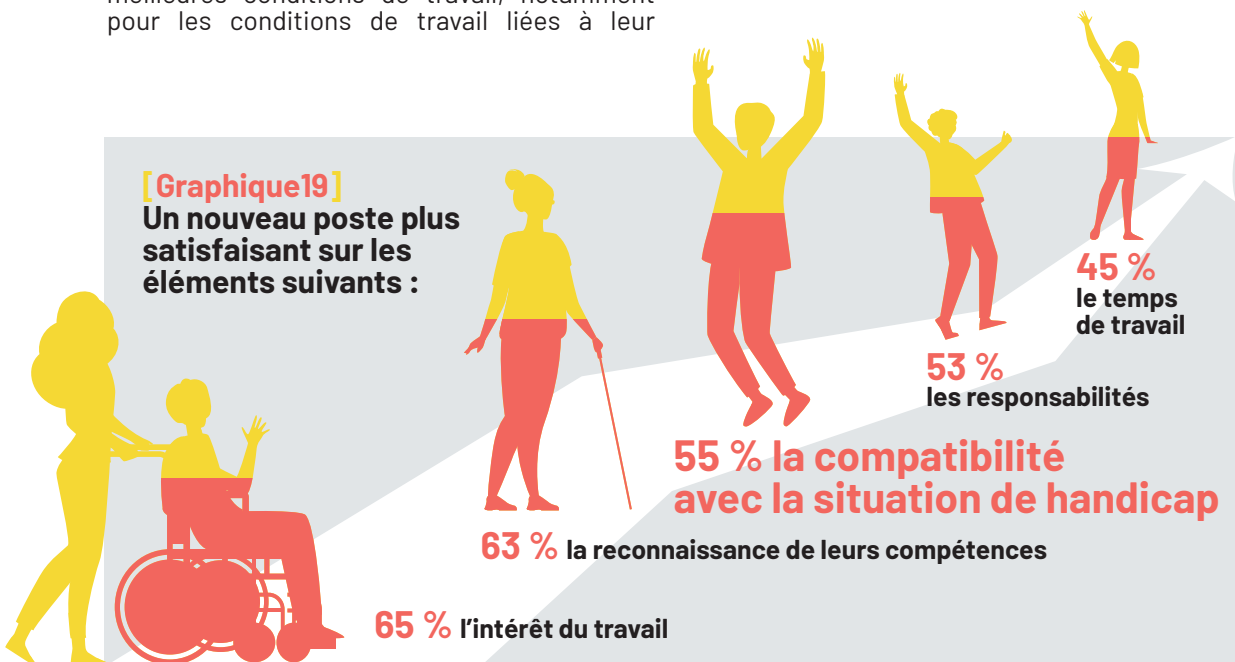
63 %
l'amélioration de leurs conditions de travail liées à la situation de handicap



Ce dispositif a permis aux bénéficiaires d'occuper un poste avec globalement de meilleures conditions de travail, notamment pour les conditions de travail liées à leur

situation de handicap en trouvant un métier plus adapté aux contraintes de celle-ci.

[Graphique 19]
Un nouveau poste plus satisfaisant sur les éléments suivants :





TÉMOIGNAGE

Agathe, ancienne vendeuse libre-service devenue chargée de recrutement

Suite à un accident du travail, j'ai dû me poser des questions sur mon avenir, étant inapte au poste. Ce que j'ai trouvé intéressant avec le PTP, c'est que ça a permis de clarifier les choses, d'accepter ma situation de handicap à même pas

30 ans, et qu'on me donne les clés qui permettent d'être tout de suite opérationnelle et tout de suite insérée.



TÉMOIGNAGE

Gustavo, ancien carrossier automobile devenu conducteur de car

A la suite d'un accident de travail, cet ancien carrossier a dû changer de métier. Il retient un accompagnement fort de l'ensemble des organismes impliqués dans son projet de transition professionnelle grâce auxquels il a trouvé sa nouvelle voie.

Vous êtes aujourd'hui conducteur de car. Comment en êtes-vous arrivé là ?

Je me suis retrouvé en situation de handicap à cause de mon travail de carrossier automobile. J'ai dû changer car j'ai été déclaré inapte à mon poste. J'ai donc été aidé par l'assistance sociale de la Sécurité Sociale qui m'a éclairé sur mes droits aux formations et mis en relation avec Transitions

Pro Île-de-France. A la base je voulais devenir routier, mais ça m'a été déconseillé à cause des ports de charge et de ma situation. Comme j'adore le relationnel, conducteur de car est une belle alternative.

Avez-vous rencontré des difficultés liées à votre situation de handicap ?

Au contraire, c'est ma situation qui a enclenché ma reconversion. Transitions Pro a financé cette formation et m'a expliqué les étapes et les éléments du dossier qui étaient clairs et précis. Quand j'avais besoin de quelque chose, je les contactais par mail ou par téléphone. J'ai particulièrement apprécié leur professionnalisme et leurs bons conseils quant à la viabili-

té du projet. L'organisme de formation m'a également aidé à monter le dossier de financement. Au final, la seule adaptation a été la boîte automatique qui a été montée sur mon car pendant la formation, puisque c'est plus adapté à ma situation.

Un mot pour qualifier votre transition professionnelle ?

Chapeau. J'ai tout apprécié honnêtement : dans la façon de faire, de rem-

plir le dossier, l'accueil que m'a réservé Transitions Pro.



Conclusion



Comparé à la population globale*,
les bénéficiaires d'un PTP en situation de handicap :

[Ont un **profil similaire** en termes de CSP et de niveau d'étude. On retrouve cependant plus de femmes et une moyenne d'âge plus élevée (41 ans contre 37 ans)

[Sont **plus souvent accompagnés en amont de leur projet** (Bilan de compétences : 43 % vs. 14 % | Conseiller CEP : 60 % vs. 43 %)

[Sont plus nombreux à s'engager dans un PTP pour une **raison subie** (71 % contre 52 % pour l'ensemble de population)

[Ont un **taux de réussite à l'examen similaire** à la population globale (9 candidats sur 10) mais un **taux d'abandon en cours de formation un peu plus important**, notamment pour les formations longues (6 % vs. 2 %)

[Sont **moins souvent en emploi** (71 % contre 86 %) et sont 76 % contre 91 % à **avoir réalisé ou à être en cours de transition professionnelle**

[Le top 3 des secteurs dans lesquels travaillent les personnes ayant changé de poste sont similaires, mais pas tout à fait dans les mêmes proportions : **le support à l'entreprise, le service à la personne et à la collectivité, et enfin la santé.**

*Source : Observatoire des Transitions Professionnelles 2021

[**Transitions Pro IDF poursuit ses partenariats avec les CEP dont Cheops** (le réseau des Cap Emploi) notamment pour mieux promouvoir les actions menées en faveur des personnes en situation de handicap et faciliter leur aiguillage entre les opérateurs de droit commun.

[**Le partenariat entre Transitions Pro IDF et l'Agefiph permet de financer un plus grand nombre de dossiers** de personnes en situation de handicap et ainsi répondre aux besoins : ne plus subir l'emploi, choisir un métier plus compatible, gagner en confort de vie...

[**De nombreuses actions de sensibilisation et d'informations sont réalisées en partenariat tout au long de l'année** : webinaires, événements autour du handicap, job dating...

[**Transitions Pro Île-de-France continue d'œuvrer pour faciliter la reconversion des personnes en situation de handicap auprès :**

[d'entreprises grâce à des suivis qualités, des partages d'informations et des actions de sensibilisation tout au long de l'année, notamment sur la prise en charge du handicap

[d'organismes de formation grâce à des suivis qualités et audits

[des salariés concernés, en évaluant leur satisfaction en cours de formation et en fin de formation, pour réagir en conséquence afin d'éviter par exemple l'abandon



Stéphane MAAS,

Directeur de Transitions Pro Île-de-France



Les personnes en situation de handicap bénéficiant du Projet de Transition Professionnelle sont majoritairement des femmes, plus âgées

que les autres bénéficiaires, issues de la catégorie employé avec un niveau bac ou inférieur. Ce profil cumule un ensemble de « freins » sur le marché du travail : en qualité de femme, qui subit souvent une double discrimination liée au stéréotype de genre et de handicap, mais aussi en raison de l'âge et du faible niveau de qualification.

Il est par ailleurs intéressant de remarquer que le pourcentage de bénéficiaires en situation de handicap visant un niveau de formation plus élevé que leur dernier niveau atteint est de quinze points supérieur aux autres bénéficiaires.

Ces résultats sont en cohérence avec les statistiques nationales : les personnes reconnues handicapées sont moins diplômées. Elles sont de fait plus soumises aux risques de précarité (rémunération moins élevée, CDD, temps partiel subi, chômage...).

Il est donc logique que les salariés en situation de handicap qui choisissent le PTP dans le cadre de leur reconversion ciblent une formation plus élevée que leur niveau initial.

Il est intéressant de remarquer que 36 % des bénéficiaires du PTP ont augmenté de catégorie socio-professionnelle, répondant ainsi au risque de précarité accru chez ce public.

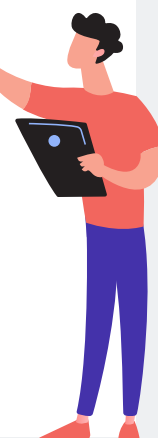
A l'issue de leur PTP, 71 % sont en emploi ; 47 % occupent un nouvel emploi et une part non négligeable ont évolué dans leur poste ; même si ces résultats sont sensiblement inférieurs aux autres bénéficiaires, ils démontrent l'utilité du PTP vis-à-vis d'un public plus fragile que les autres.

Notre partenariat avec l'Agefiph, mais aussi avec les autres acteurs tels que CAP Emploi, ainsi que notre offre de services qui s'enrichit de job dating, doivent contribuer à faire progresser sensiblement cet indicateur.

Ce même public, nous le constatons, a besoin d'un accompagnement renforcé en amont de son projet, comme l'atteste la proportion plus importante suivie par le CEP et le pourcentage de bénéficiaires ayant recours au bilan de compétences. Par ailleurs, cette phase amont contribue à améliorer le taux de sortie positive dans l'emploi cible. C'est pour cette raison que Transitions Pro Ile-de-France valorise en matière de points de priorité le recours au CEP.

Par ailleurs, la motivation principale d'engagement dans un PTP pour les travailleurs en situation de handicap porte principalement sur l'obligation de faire face à un problème de santé en lien direct avec la situation de handicap. Nous voyons là encore tout l'intérêt de notre dispositif, qui est confirmé par l'avis des sondés qui, en très grande majorité, évoquent une amélioration de leurs conditions de travail liées à la situation du handicap grâce au PTP.

Enfin, la quasi-totalité des bénéficiaires salariés en situation de handicap sont allés au bout de leur formation et obtenu leur certificat, diplôme ou titre, preuve s'il en fallait de leur très forte motivation mais aussi d'une offre de formation prenant de plus en plus en compte le handicap ; seul 1 % des bénéficiaires sondés a rencontré des difficultés d'organisation liées à la situation de handicap, qui l'ont poussé à arrêter la formation.



PARTENAIRE D'AVENIR

TRANSITIONS

PRO Île-de-France

EN COLLABORATION AVEC



Rapport produit par EDInstitut pour Transitions Pro Île-de-France
Comité de pilotage et relecture Transitions Pro : Françoise GOMES
Aurore SOKPOH Laëtitia GAMRASNI Anaïs DELEUIL Mélanie
DELANNOY Agefiph : François LAMBERT Karima AYOUB
Enquêtes quantitative et qualitative Ronan SCHULTZ Guillaume
RHODEN Anne-Claire ECHELIN Carole MERCIER Nathalie KARPIERZ
Conception graphique, maquette et mise en page Cindy REMY
Images : freepik @pch.vector

L'étude, la synthèse et la vidéo explicative sont disponibles sur :

https://www.transitionspro-idf.fr/etude_rqth/