



La reconversion des intérimaires

victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle (ATMP) et victimes d'une longue maladie ou d'une maladie chronique évolutive (MCE)

Cartographie des acteurs et des outils
- Synthèse à destination de la branche du travail temporaire -

Janvier 2023

PARCOURS THÉORIQUE COMPLET DE RECONVERSION D'UN INTÉRIMAIRE

Survenue ATMP
ou Maladie évolutive



Statut de l'intérimaire

Salarié en arrêt de travail

Salarié ou Demandeur d'emploi

Phases majeures
de la reconversion

« Post-traumatisme »

Construction du projet

Mise en œuvre du projet

Phases détaillées
de la reconversion

Accès
aux droits

Deuil
de l'ancien
métier

Diagnostic
de compétences /
reconversion

Définition
du projet
professionnel

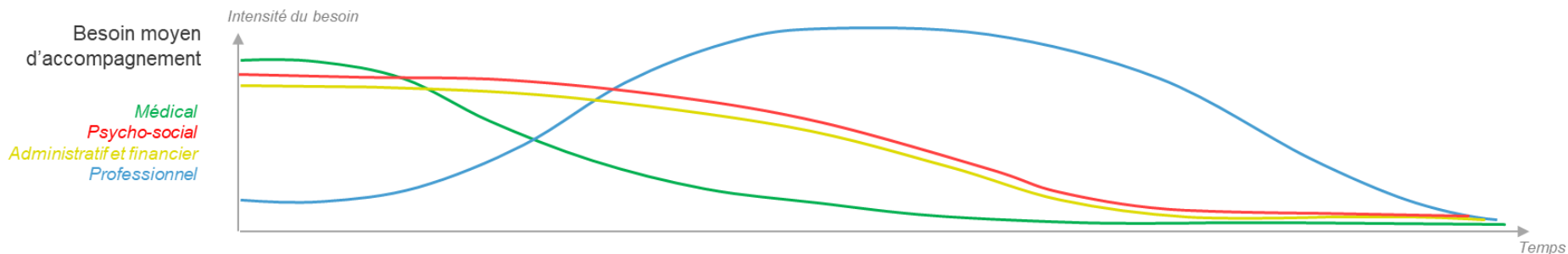
Formation,
Mise en situation

Recherche et retour
à l'emploi

Traitement
des difficultés
immédiates

Identification
des opportunités
d'emploi

Gestion des conséquences physiques, psychosociales, familiales, financières...



A noter que les parcours et les besoins d'accompagnement varient fortement selon les cas (par exemple en fonction de la gravité de l'accident ou le stade d'avancement de la maladie, du degré de traumatisme de l'individu, de la connaissance et de l'autonomie des individus pour aller chercher de l'information et mettre en œuvre un projet, etc.). Il existe par ailleurs de nombreux cas pour lesquels tout ou parti de l'appui n'est pas nécessaire (médical / psycho-social, administratif, professionnel), les besoins doivent ainsi être calibrés au cas par cas.

PANORAMA GÉNÉRAL DES ACTEURS ET OUTILS DE L'APPUI À LA RECONVERSION DES INTÉRIMAIRES

PARCOURS

Phases majeures	« Post-traumatisme »		Construction du projet		Mise en œuvre du projet	
Phases détaillées de la reconversion	Accès aux droits	Deuil de l'ancien métier	Diagnostic de compétences / reconversion	Définition du projet professionnel	Formation, Mise en situation	Recherche et retour à l'emploi
	Traitement des difficultés immédiates			Identification opportunités d'emploi		
	Gestion des conséquences physiques, psychosociales, familiales, financières...					

ACTEURS-CLÉS

Agences d'emploi	●			●	●	●
FASTT	● ● ●	● ●	● ●	● ●	●	
AKTO			●		●	
FPETT			●		●	
AGEFIPH, MDPH			●		●	
CARSAT / CPAM	●		●			
Prévoyance / Mutuelle	●		●			
SPST / Médecine du travail	●		● ●			
Acteurs de l'emploi*		●	●	●	●	●
Prestataire RH-bilan-formation		●	●	●	●	
Associations		● ●	● ●	●		

PRINCIPAUX OUTILS

Spécifique branche du TT	SOS Accident du travail	Avis médical capacités / restrictions	Bilan de compétences « classique »	Contrat d'Alternance Reconversion (CAR)	CIPI / CDPI
	Hors branche	RQTH	Inclu'Pro	Formation « classique » (CPF) ou « handicap » (CRP)	Projet de Transition Professionnelle (PTP)
	Soutien psycho-social et aides financières		Bilan de reconversion	Aides financières pour les soins, les bilans de compétences, la formation, les frais annexes...	

* Conseil en Evolution Professionnel (CEP), Pôle Emploi, Cap Emploi, Mission Locale

PRINCIPAUX DISPOSITIFS « FORMATION & COMPÉTENCES » MOBILISABLES POUR LES INTERIMAIRES

Dispositif	Conditions d'éligibilité	Modalités de mise en œuvre
Bilan de reconversion	<ul style="list-style-type: none"> Intérimaires victime d'accident du travail, de trajet, ou d'une maladie professionnelle survenue durant leur contrat de mission ou CDII (sans condition d'ancienneté) Intérimaires en situation de longue maladie ou maladie chronique évolutive ayant effectué 414 heures de mission (3 mois de travail sur la base d'un temps plein) sur les 12 derniers mois (hors période de congé maladie) 	<ul style="list-style-type: none"> Bilan réalisé dans un centre de bilan de compétences, après avis médical, sur prescription d'un(e) assistant(s)e social(e) du FASTT Accompagnement réalisé pendant l'arrêt de travail, sur une durée maximale de 24h, sur une période 1 à 3 mois Financement par le FPETT (ou la CARSAT dans certains cas)
Contrat d'Alternance Reconversion (CAR)	<ul style="list-style-type: none"> Dispositif dédié aux intérimaires victimes d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> 2 étapes-clés : 1/ Période de formation réalisée en continu ou en discontinu 2/ Réalisation de missions, dans les 3 mois suivants la période de formation (objectif = confirmer les acquis) Durée maximale de 12 mois pour les 2 étapes Financement par AKTO de tout ou partie des coûts pédagogiques, des salaires et des frais annexes du salarié intérimaire pendant les périodes de formation
CIPI / CDPI	<ul style="list-style-type: none"> CIPI : personnes éloignées du marché du travail et rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle CDPI : salariés intérimaires ou CDII intérimaires justifiant d'une ancienneté de 150h au moins dans la branche au cours des 12 derniers mois. 	<ul style="list-style-type: none"> Parcours de formation associé à des périodes de missions en intérim sous statut salarié Durée totale du contrat de 140h à 315h sur une période de 6 mois pour le CIPI, de 140h à 525h sur une période de 12 mois pour le CDPI Différentes sources de financements mobilisables en fonction des publics formés et / ou partenariats en cours (FPETT, cofinancements régionaux ou nationaux...)
Inclu'Pro Formation	<ul style="list-style-type: none"> Toute personne handicapée sous le statut de demandeur d'emploi, salarié, travailleur indépendant, exploitant agricole, engagés dans un parcours d'accès à l'emploi, de maintien dans l'emploi ou de transition professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> 3 étapes-clés : 1/ Réunion d'information et entretien individuel 2/ Session de positionnement en collectif et entretiens individuels 3/ Formation Durée de la formation 300h maximum, sur ou hors du temps de travail, temps en entreprise de 35h minimum et rythme de formation de 28h hebdomadaire maximum Financement par l'Agefiph
Projet de Transition Professionnelle (PTP)	<ul style="list-style-type: none"> Dispositif accessible à tous les intérimaires ayant travaillé 1 600 heures de travail temporaire dont 600 heures dans la même enseigne 	<ul style="list-style-type: none"> Réalisation d'une formation obligatoirement certifiante Des spécificités liées aux travailleurs handicapés et/ou en risque d'inaptitude (pas de conditions d'ancienneté liées au contrat de travail pour les salariés qui bénéficient de l'obligation d'emploi par exemple) Financement par Transitions Pro (si formation réalisée pendant le temps de travail, maintien de la rémunération supporté par le PTP)

SYNTHÈSE DU PANORAMA DES ACTEURS ET DES OUTILS DE LA RECONVERSION

▶ FASTT = premier acteur facilitateur de la reconversion des intérimaires

- ▶ Acteur qui suit le plus longtemps l'intérimaire dans son projet (mais ne va pas jusqu'au retour à l'emploi → passe le relai aux acteurs de l'emploi – Pôle Emploi, Cap Emploi...)
- ▶ Accompagnement psycho-social important, appui plus large dans les démarches (mise en relation avec les acteurs adaptés en fonction de la situation de l'intérimaire, appui dans la réalisation de démarches...)

→ **Un rôle des assistantes sociales du FASTT qui dépasse souvent leur cœur-de-métier, malgré des ressources contraintes**

▶ Des acteurs positionnés et outils existants à chaque étape du parcours de reconversion, depuis l'accès aux droits jusqu'au retour à l'emploi : un maillage relativement complet

- ▶ Absence de « trou dans la raquette » dans le parcours de reconversion, néanmoins un enjeu fort de connaissance des acteurs et des outils, et renforcement des liens entre les acteurs et les dispositifs pour pouvoir les mobiliser à bon escient (selon les problématiques rencontrées, le statut de l'intérimaire...)
- ▶ Par ailleurs de nombreux acteurs positionnés sur les bilans de compétences et sur la formation, moins sur la définition du projet professionnel et l'identification des opportunités d'emploi (place du CEP qui s'est érodée avec la disparition des structurées dédiées à l'intérim)

▶ Le rôle des agences d'emploi : un potentiel d'intervention relativement important (non obligatoire)

- ▶ Intérêt de l'implication des agences d'emploi en particulier pour aider à la construction du projet professionnel et identifier des opportunités d'emploi, pour mettre en place le Contrat d'Alternance Reconversion (CAR) et identifier des entreprises pour de la mise en situation...
 - ▶ NB : cas particulier des ETTI et EATT compte tenu de leur ADN
- ▶ Néanmoins des agences qui ne disposent pas toujours des ressources nécessaires et ne sont pas contraintes par la réglementation à cet appui (au-delà des procédures administratives classiques lors de la survenue de l'ATMP, la longue maladie ou MCE)

PARCOURS

Phases détaillées de la reconversion	« Post-traumatisme »		Construction du projet		Mise en œuvre du projet	
	Accès aux droits Traitement des difficultés immédiates	Deuil de l'ancien métier	Diagnostic de compétences / reconversion	Définition du projet professionnel Identification opportunités d'emploi	Formation, Mise en situation	Recherche et retour à l'emploi
	Gestion des conséquences physiques, psychosociales, familiales, financières...					

ACTEURS-CLÉS

Acteurs	Accès aux droits	Deuil de l'ancien métier	Diagnostic de compétences / reconversion	Définition du projet professionnel	Formation, Mise en situation	Recherche et retour à l'emploi
Agences d'emploi				●	●	●
FASTT	● ● ●	● ●	● ●	● ●	● ●	
AKTO			●		●	
FPETT			●		●	
AGEFIPH, MDPH			●		●	
CARSAT / CPAM	●		●			
Prévoyance / Mutuelle	●		●			
SPST / Médecine du travail	●		● ●			
Acteurs de l'emploi*			●	●	●	●
Prestataire RH-bilan-formation		●	●	●	●	
Associations		● ●	● ●	●		

PRINCIPAUX OUTILS

Spécifique branche du TT	SOS Accident du travail	Avis médical capacités / restrictions	Bilan de compétences « classique »	Contrat d'Alternance Reconversion (CAR)	CIF / CDF
		RQTH	Inclu Pro Bilan de reconversion	Formation « classique » (CFF) ou « handicap » (CRP)	Projet de Transition Professionnelle (PTP)
Hors branche	Soutien psycho-social et aides financières				Aides financières pour les soins, les bilans de compétences, la formation, les frais annexes...

* Conseil en Évaluation Professionnelle (CEP), Pôle Emploi, Cap Emploi, Mission Locale

→ **Des forces et points d'appui (somme toute contraints) pour permettre la reconversion des intérimaires victimes d'ATMP, longue maladie ou MCE**

- ▶ Un environnement d'appui à la reconversion **dense et polymorphe**, de fait une **faible lisibilité des aides mobilisables** pour les intérimaires et pour les acteurs de l'emploi et autres acteurs de l'appui à la reconversion
 - ▶ Acteurs et dispositifs présents en nombre...
 - ▶ ... dédiés à la branche intérim ou généralistes...
 - ▶ ... adressant les salariés ou les demandeurs d'emploi...
 - ▶ ... couvrant un besoin ciblé ou une pluralité de besoins
- ▶ Des **misés en œuvre** de dispositifs par ailleurs **hétérogènes selon les acteurs et selon les territoires**
 - ▶ Ex. : variations dans les objectifs et déroulés des bilan de compétences / reconversion
 - ▶ Ex. : lancement de la démarche d'accompagnement professionnel avant ou après la fin de l'arrêt de travail
 - ▶ Ex. : présence de dispositifs spécifiques dans certains territoires (convention tripartite en Nouvelle-Aquitaine entre Mon CEP, AKTO et Transitions Pro pour favoriser l'orientation des salariés vers les services du CEP)
- ▶ Dispositifs et jeux d'acteurs le plus souvent rattachés à un **statut de la personne** (salarié / demandeur d'emploi) qui engendre des difficultés du fait :
 - ▶ Du changement de statut entre salarié et demandeur d'emploi au fil du parcours → changement d'interlocuteur, évolution des droits (ex. : sans contrat de travail, individus ne pouvant bénéficier des visites médicales de « pré-reprise » → FASTT ayant conventionné avec plusieurs SPST pour faciliter ce recours, à défaut mettant en œuvre des solutions de contournement par le biais par exemple de centres de pathologie de CHU)
 - ▶ Voir dans certains cas d'une « zone de flottement » entre deux statuts par exemple entre la fin du contrat de travail et la fin de l'arrêt de travail → dispositifs non prévus pour être éligibles pendant cette période
 - ▶ NB : moins de difficultés liées au statut dans le cas de CDI Intérimaires (pas de changement de statut = davantage de stabilité des interlocuteurs, accès à l'ensemble des dispositifs classiques des salariés)
- ▶ **Spécificités des intérimaires** souvent mal maîtrisées de la part des acteurs de l'appui hors branche
 - ▶ Spécificités liées au statut de l'intérimaire victime de l'ATMP ou Maladie évolutive (salarié / demandeur d'emploi / « entre-deux ») → cf. point précédent ; des intérimaires qui peuvent être **difficiles à cibler** par les acteurs de la reconversion du fait de cette spécificité (pas d'action proactive conduite auprès des intérimaires)
 - ▶ Spécificités liées à la diversité potentielles des missions de l'intérimaire → difficulté du médecin du travail à prononcer des inaptitudes ou des restrictions
 - ▶ NB : suppression du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) dédié à la branche ; partenariat FASTT / CEP qui s'est fragilisé de ce fait

- ▶ Intérimaire qui peut par ailleurs passer par une première phase de « choc » suite à ATMP ou la maladie évolutive et la prise de conscience des conséquences pour sa vie personnelle et professionnelle → **phase préalable de « deuil de l'ancien métier »** qui peut s'avérer nécessaire avant par exemple d'accepter d'entamer des démarches pour obtenir la RQTH, entamer un bilan de reconversion...
- ▶ Publics parfois **peu qualifiés**, maîtrisant mal la langue française et/ou les outils numériques
 - ▶ Freins pour réaliser les démarches
 - ▶ Freins pour accéder à certaines formations (sélection des candidats)
- ▶ **Dialogue inégal, souvent limité entre ETT / CEP / AS** → discours pas toujours homogène et coordination imparfaite qui accentue la faible lisibilité et risque de décourager l'intérimaire dans sa démarche
 - ▶ Par ailleurs un investissement dans la formation et la réalisation de missions « de stage » pour les intérimaires en reconversion qui peut être lourd à supporter pour les agences d'emploi et pas nécessairement compatible avec les métiers de l'intérim ou les missions disponibles sur le moment (par exemple vis-à-vis du calendrier de mission, pas toujours en phase avec le calendrier du dispositif mis en œuvre)
- ▶ Enjeu particulier d'**anticipation de la reconversion professionnelle** comme condition de réussite majeure, néanmoins des freins à cette anticipation :
 - ▶ Médecin pas toujours en capacité de se prononcer sur des restrictions car intérimaire pouvant adresser plusieurs postes (or équipements rarement liés à une personne mais à un poste)
 - ▶ Règles strictes concernant la sollicitation du salarié par l'ETT pendant un arrêt de travail
 - ▶ Nécessaire accord de la cellule PDP (Prévention de la Désinsertion Professionnelle) du SPST pour toute mise en œuvre pendant un arrêt de travail
 - ▶ ...
- ▶ **Mobilisation des entreprises-utilisatrices** pas toujours évidente pour mettre en place des dispositifs (ex. : périodes de stage ou de mise en situation dans le cadre de formations, journées découvertes de métiers...)
 - ▶ Difficultés à mobiliser les entreprises du fait des périodes ou durées de contrats pas nécessairement compatibles avec les besoins de l'entreprise sur le moment, de métiers qui peuvent être spécifiques...

RECOMMANDATIONS (1/2)

Thématique	Recommandation
Muscler l'accompagnement à la construction du projet professionnel	<p>Insuffler une plus forte mobilisation du CEP pour accompagner les intérimaires, par exemple en :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Renforçant le dialogue CEP / FASTT (identification des individus, mise en place d'accompagnement...) → duo Assistante sociale du FASTT / Opérateur CEP à (re-)former dans les territoires - Conventionnant avec des opérateurs CEP afin de favoriser l'orientation des intérimaires (cf. expérimentation AKTO / CEP / Transitions pro en Nouvelle Aquitaine)
	<p>Envisager la mise en place d'une action portant spécifiquement sur l'accompagnement du projet professionnel des intérimaires</p>
	<p>Sensibiliser les agences d'emplois sur les intérêts de leur implication dans le parcours de reconversion des intérimaires, les informer sur les outils à leur disposition et sur les acteurs mobilisables (<i>a minima</i> pour qu'elles puissent informer au mieux les intérimaires) - à l'instar du parcours TH engageant les agences d'emploi à identifier et professionnaliser un référent TH au sein de leur agence – ainsi que sur la manière de traiter les problématiques de santé des intérimaires</p>
	<p>Veiller à l'évolution et se rapprocher des plateformes territoriales de transitions professionnelles ayant vocation à devenir des guichet uniques de la mobilité professionnelle dans les territoires</p>
Faciliter la découverte des métiers, la formation et la mise en situation	<p>Sensibiliser les entreprises-utilisatrices à la mise en place des journées-découvertes afin de permettre aux intérimaires de se familiariser avec un nouveau secteur d'activité ou un nouveau métier, ainsi qu'à l'intérêt de leur mobilisation dans les formations intégrant une période de stage / mise en situation</p>
	<p>Adapter les modalités de mise en œuvre du CAR</p>
	<p>Autres outils de formation : se rapprocher des acteurs porteurs afin de leur permettre de mieux accueillir et d'accompagner les intérimaires (fléchage vers des dispositifs, conseil...)</p>
Clarifier le statut des intérimaires depuis l'arrêt de travail jusqu'au retour à l'emploi	<p>Informers les intérimaires de l'évolution du statut au cours de la reconversion à la suite d'un ATMP ou longue maladie ou MCE, ses conséquences notamment en matière de droits (formation, aides financières...) et des interlocuteurs-clés selon le statut</p>
	<p>Conduire une réflexion spécifique sur les situations « sans statut » des intérimaires entre la fin du contrat de travail et la fin de l'arrêt de travail</p>

RECOMMANDATIONS (2/2)

Thématique	Recommandation
S'outiller et communiquer auprès des acteurs pour permettre une harmonisation des connaissances et des pratiques	Informer et « mettre à niveau » les acteurs du parcours de reconversion sur les spécificités de l'intérim (statut, pluralité de métiers exercés...) et les outils mobilisables : diffusion de la cartographie des acteurs et des outils, organisation de webinaires et réunions d'informations, mise en avant de bonnes pratiques de confrères / autres agences dans les territoires (ex. : SPST émettant des préconisations d'aménagements et d'adaptations sur trois postes-types potentiels pouvant être occupés par l'intérimaire), etc.
	Sensibiliser les intérimaires et les acteurs de la reconversion (acteurs de l'emploi, cellule PDP et médecine du travail...) sur l'intérêt – en fonction des cas et sous conditions – d'engager des démarches avant la fin de l'arrêt de travail de l'intérimaire (construction du projet professionnel, voire formations et mises en situations adaptées...)
	Recenser et mettre à disposition des acteurs de la reconversion professionnelle les métiers porteurs notamment dans les principales filières de l'intérim (industrie, construction, logistique) n'impliquant pas de port de charge ou postures difficiles : formation, vente...
	Mener des actions de sourcing des publics en reconversion
Améliorer la proactivité et la coordination entre intervenants	Soutenir l'action du FASTT dans les territoires, permettre aux assistantes sociales de se concentrer sur leur cœur-de-métier et faciliter leurs démarches (ex. : en conventionnant avec des SPST pour renforcer les liens et permettre par exemple aux intérimaires de bénéficier plus facilement des visites médicales de « pré-reprise »...)
	Organiser la prise de contact des intérimaires par les acteurs de la reconversion (le FASTT n'ayant pas les ressources internes suffisantes pour contacter tous les intérimaires victimes d'ATMP ou longue maladie ou MCE, nécessaire mobilisation des assistantes sociales des autres structures : CARSAT...)
	Encourager le retour d'informations entre les différentes structures intervenant dans le parcours de reconversion des intérimaires afin de permettre une meilleure coordination et une amélioration des pratiques le cas échéant (exemple : retour sur la mise en œuvre des préconisations formulées par le SPST)

→ Des recommandations qui nécessitent pour la plupart une approche locale de mise en œuvre compte-tenu du poids des relations inter-acteurs

→ D'autres recommandations de portée plus globale, comme la mise en place d'outils de communication ou l'adaptation des modalités du Contrat d'Alternance Reconversion (CAR)