

**Numéro 15
décembre
2011**

Rappel

Vous êtes confronté à une restriction d'aptitude ou une inaptitude pour l'un de vos salariés. Plusieurs solutions s'offrent à vous.

☐ Un maintien au même poste avec aménagements (horaires, organisationnel, techniques...)

☐ Un reclassement sur un autre poste avec ou sans aménagement, avec ou sans formation.

L'APAS met à disposition des entreprises adhérentes et de leurs salariés :

☐ Un service d'appui pour le maintien dans l'emploi des salariés en restriction proposant une information générale sur les ressources mobilisables, une aide pour leur mobilisation, l'exploration d'une situation particulière, la recherche et la coordination d'actions pour la mise en œuvre d'une solution.

☐ Des Bilans de Maintien dans l'Emploi.



Vous souhaitez des renseignements, un rendez-vous pour un bilan de maintien à l'emploi pour l'un de vos salariés
01 53 33 22 44

Toute entreprise peut être, un jour, confrontée à un risque d'inaptitude ou d'aptitude avec restrictions de l'un de ses salariés.

Le recours à la formation professionnelle peut être un levier efficace afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés du bâtiment et des travaux publics

Le service de reclassement professionnel peut vous aider à mobiliser les outils et mesures pour mettre en place ces projets de formation dans le cadre du maintien dans l'emploi de l'un de vos salariés.

Dans quel but utiliser la formation ?

- Faire acquérir à un salarié, des compétences nouvelles ou complémentaires afin de pouvoir occuper un poste différent dans l'entreprise ou dans la profession.
- Aider un salarié inapte, ne pouvant être reclassé dans l'entreprise, à se former à un nouveau métier afin qu'il retrouve plus facilement un emploi.

Comment mettre en œuvre la formation dans le cadre d'un maintien ?

- Identifier les besoins en compétences de l'entreprise (dans le cadre du maintien dans l'entreprise actuelle du salarié)
- Evaluer le niveau initial du salarié et définir les compétences à acquérir pour occuper un nouveau poste
- Permettre au salarié d'élaborer un nouveau projet professionnel qui tienne compte de ses capacités d'apprentissage, de ses intérêts professionnels et de ses aptitudes physiques restantes. Ce projet peut être construit au cours d'un bilan de maintien dans l'emploi (BME) réalisé avec les psychologues de l'APAS BTP.
- Rechercher un organisme de formation capable de répondre à ces besoins, en s'appuyant sur les conseillers de l'OPCA, AREF ou FAF-SAB, ou sur ceux de l'APAS BTP
- Trouver les solutions de financement de ces actions de formation

Quel coût pour l'entreprise ?

Lorsque le projet de formation est défini, la question de la prise en charge des coûts pédagogiques et de la rémunération du salarié doit être étudiée.

- L'AREF ou le FAF-SAB, en co-financement avec l'AGEFIPH et / ou le FSE (Fonds Social Européen) peut prendre en charge une partie ou la totalité des coûts pédagogiques
- Le Droit Individuel à la Formation (OPCA -AREF, FAF SAB)
- L'AREF ou FAF SAB peut rembourser également tout ou partie du coût salarial à l'entreprise
- Le plan de formation ou la période de professionnalisation (AREF ou FAF SAB)
- Le congé individuel de formation (le Fongecif)
- En fonction du projet de formation, il est possible de solliciter différents dispositifs de financement de la formation :

Exemple 1 :

Maintien dans l'entreprise :

Monsieur D., 29 ans était coffreur depuis une dizaine d'années dans son entreprise. Suite à un accident du travail, il s'est avéré qu'il ne pouvait plus exercer son métier. Il a réalisé un BME (bilan de maintien dans l'emploi) avec la psychologue de l'APAS BTP afin d'élaborer un nouveau projet professionnel qui tienne compte de ses problèmes de santé.

Au vu de ses aptitudes et de ses motivations, il a envisagé de s'orienter vers un poste en bureau d'études. Le médecin du travail a validé ce projet sur le plan médical.

Son employeur lui a permis d'effectuer un stage d'observation au bureau des méthodes où un besoin de poste supplémentaire avait été identifié.

Suite à ce stage, Monsieur D a validé son projet et l'employeur a donné son accord pour qu'il puisse accéder à un poste de technicien grâce à une formation.

Avec le responsable technique de Mr D, la conseillère a identifié les modules de formation nécessaires pour pouvoir occuper le poste.

Le conseiller de l'AREF a proposé différents centres de formation capables de répondre à ces besoins. L'entreprise a choisi un organisme qui proposait des modules qui alternaient la formation théorique et la mise en application en entreprise sur une durée de 7 mois.

Le financement de la formation a été assuré par l'AREF et l'AGEFIPH.

Le coût salarial a été pris en charge par l'AREF, dans sa quasi totalité.

Le salarié a pu rester dans l'entreprise en suivant cette formation de reconversion. L'employeur a trouvé une solution pour maintenir son salarié au sein de l'entreprise tout en répondant à un besoin d'évolution en interne.

Exemple 2 :

Maintien dans l'emploi, hors entreprise :

Monsieur R a 40 ans. Il était ferrailleur et travaillait depuis 5 ans dans la même entreprise. Suite à une maladie, il a été déclaré apte à son poste de travail avec plusieurs restrictions. L'entreprise a aménagé son poste sur le chantier mais le salarié n'a pas réussi à s'y maintenir.

Monsieur R a alors pris le temps de réfléchir à un autre projet avec une conseillère de l'APAS BTP et avec l'accord de son entreprise. Il a émis le souhait de devenir agent de montage en électrotechnique.

Il a passé des tests avec la psychologue de l'APAS BTP afin de vérifier son niveau avant l'entrée en stage, ces derniers

ont révélé la nécessité d'effectuer une remise à niveau avant d'envisager une entrée en formation qualifiante.

Bien que n'ayant pas de poste à pourvoir dans ce domaine, l'entreprise a accepté que le salarié fasse sa remise à niveau en français et en mathématiques avant de le licencier.

La formation a été financée dans le cadre du DIF et s'est déroulée pendant le mois qui a suivi la visite de reprise.

A l'issue du licenciement Monsieur R est entré directement en formation d'« agent de montage en électrotechnique ». Il est actuellement toujours en formation.



APAS BTP

Reclassement Professionnel

52, avenue du Général Michel Bizot - 75012 Paris

☎ 01 53 33 22 44

réorientation@apas.asso.fr

AREF BTP Ile de France/Paris

Petite Couronne :

01 42 27 49 49

AREF BTP Ile de France

Grande Couronne :

01 39 17 39 39

FAF SAB Paris :

01 40 64 30 40