

Reclassement professionnel (108m)

Docteur Alain PERDRIX

Novembre 2003

Pré-Requis :

Aucun.

Résumé :

Le reclassement professionnel fait essentiellement suite à un avis d'inaptitude médicale. Ce reclassement doit se faire tout d'abord au sein de l'entreprise ; si cela n'est pas possible cette leçon présente les autres possibilités existantes.

Mots-clés :

Aptitude, inaptitude, reconversion, prévention technique, reconversion.

1. Introduction

Maladie, accident de travail ou vieillissement peuvent conduire à des situations où le sujet ne peut plus sans risque effectuer l'activité professionnelle qui était la sienne (par exemple : conduite de fours, conduite de poids lourds, travail avec une charge physique ou mentale importante). Pour cette personne qui présente une restriction d'aptitude partielle ou totale à son poste de travail, un reclassement professionnel est à envisager en cas d'impossibilité de trouver des solutions techniques et satisfaisantes pour modifier le poste de travail et les facteurs de risques qu'il génère.

2. Reclassement professionnel dans l'entreprise

C'est la solution la plus profitable par les contacts établis entre différents partenaires que sont le médecin traitant, le médecin du travail et l'employeur.

- **Adaptation du poste de travail** occupé auparavant par le salarié qui conserve donc son emploi et sa qualification. Les aménagements peuvent utiliser des fonds d'état prévus à cet usage.
- **Rééducation professionnelle** dans le cadre d'un atelier de réentraînement qui existe dans les entreprises dont les effectifs sont supérieurs à 5000 salariés, ce qui est très loin du nombre de salariés moyen du tissu industriel français puisque 90 % des entreprises ont moins de 50 salariés en France.
- **Mutation dans l'entreprise** ce qui implique fréquemment une diminution de salaire et souvent l'obligation d'un contrat de formation dans un centre de reclassement professionnel.

3. Reclassements hors de l'entreprise

Ils se voient quand l'entreprise ne peut effectuer un reclassement interne et qu'un licenciement pour inaptitude médicale est prononcé. L'ancien salarié est alors tenu de

s'inscrire comme demandeur d'emploi à l'ANPE. Il sera effectué un bilan de compétences, complété éventuellement par des examens complémentaires, une évaluation des acquisitions scolaires avec possibilité de formation d'alphabétisation ou d'examens psychotechniques en vue de pouvoir formuler des propositions.

Elles sont multiples :

- Placement en milieu protégé lorsque l'handicap interdit la reprise d'une vie professionnelle, soit en centre d'aide pour le travail ou en atelier protégé si la capacité de travail est comprise entre 30 et 70 %.
- Une nouvelle formation professionnelle pour des sujets de moins de 35 ans avec soit une formation scolaire professionnelle dans le domaine industriel et tertiaire en vue d'obtenir un diplôme d'ouvrier qualifié de technicien, soit un contrat formation-employeur.

4. Les mesures d'aide au reclassement sont prévues

Pour le reclassement professionnel dans l'entreprise il existent des aides financières possibles pour l'aménagement des postes (avec des études faites par les CRAM) ou des aides de l'AGEFIPH pour l'insertion de personnes handicapées.

Si le reclassement professionnel n'est pas possible et que le sujet est un demandeur d'emploi, il passe devant la Commission Technique d'Orientation de Reclassement Professionnel (COTOREP) pour être suivi par les équipes de préparation et de suite du reclassement (EPSR) ou les organisme d'insertion et de placement (OIP), ensemble regroupé actuellement sous le terme de CAP-EMPLOI.

Il importe de rappeler l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés qui doit représenter 6 % de l'effectif de l'entreprise depuis la loi du 10/07/1987. Sur environ 3,5 millions d'handicapés en France, 250000 sont considérés comme apte au travail dont fin 2000, 135000 étaient demandeurs d'emploi en catégorie I.