

En bref

► Prise en charge de frais de déplacement pendant un an

Directeur commercial dans les Établissements Deville à Saint-Marcellin-en-Forez, Berbard Guillot est victime d'un grave ennui de santé en mai 2007. Du fait de son handicap (lourdes séquelles sur le plan visuel et moteur), le médecin du travail contre-indique la conduite d'un véhicule et l'utilisation des transports en commun. Relayée par le Sameth 42, une demande de frais de transport adaptés est faite afin que le directeur commercial, reconnu travailleur handicapé, puisse se rendre sur son lieu de travail. Durant un an, d'octobre 2007 à octobre 2008, Bernard Guillot a bénéficié d'un taxi pour ses trajets domicile-entreprise. L'Agefiph a pris en charge cette demande en allouant plus de 9 000 euros sur cette période de douze mois.

► Une soufflerie pour éviter de porter les sacs de céréales

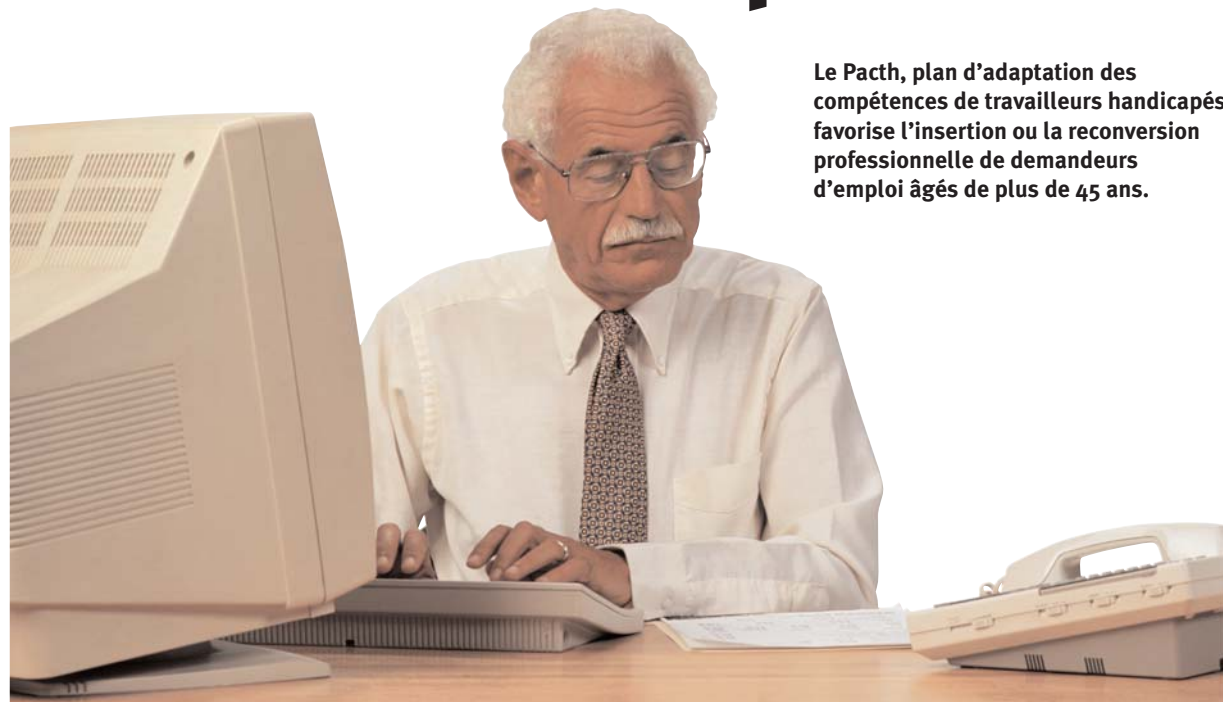
Vincent Contal a créé son entreprise en 1988 dans les Ardennes. Son activité initiale consistait en la culture de tous types de céréales. Du fait de l'évolution de son handicap d'origine cardiaque, le chef d'entreprise a réorienté son activité vers la culture et la livraison de céréales pour chevaux de courses. Livrant ses clients essentiellement en sacs, il vient de bénéficier d'un aménagement de son camion-benne. Désormais, grâce à une soufflerie installée dans l'engin, les céréales sont directement propulsées dans les silleaux. Vincent Contal continue tout de même à porter quelques sacs (50 kg), notamment chez les clients ne pouvant réceptionner le vrac. Mais, grâce à l'intervention du médecin du travail et à l'étude d'une ergonome, M. Contal bénéficie de meilleures conditions de travail depuis février dernier. Un aménagement ingénieux pour lequel l'Agefiph a alloué une subvention de 65 000 euros.

Présentation

Des plans d'adaptation pour les plus de 45 ans dans le Nord-Pas-de-Calais

Pacth, les compétences pour un nouveau poste

La région Nord-Pas-de-Calais expérimente depuis 2004 un dispositif innovant, nommé Pacth, plan d'adaptation des compétences de travailleurs handicapés : « Il s'agit de favoriser l'insertion ou la reconversion professionnelle de demandeurs d'emploi âgés de plus de 45 ans ou éloignés de l'emploi présentant un déficit de compétences par rapport à un poste proposé », explique Marion Adam-Valente, chargée d'études et de développement à l'Agefiph. 115 pacth ont jusqu'à présent été mis en place. Dominique, 45 ans, est l'une des personnes, reconnue travailleur handicapé, à en avoir bénéficié : « Je suis électricien de formation mais à la suite d'une maladie invalidante, j'ai dû cesser mon activité. J'ai alors suivi une formation PAO-DAO dans le secteur de l'imprimerie et ai travaillé en contrat aidé dans une mairie. Malheureusement, je me suis retrouvé au chômage... » Cap emploi Actiphe Sime lui propose alors une mise en situation professionnelle en partenariat avec le CIBC (Centres Interinstitutionnels de Bilans de Compétences) de Béthune à La Chartreuse du Val Saint-Esprit à Gosnay, hôtel restaurant haut de gamme, qui dispose de son propre service de communication : « J'ai dû acquérir de nouvelles compétences mais l'essai est concluant. L'entreprise m'a proposé un contrat par le biais d'un Pacth. Il est désormais question que je remplace le responsable qui doit prochainement partir en retraite. » Cap



Le Pacth, plan d'adaptation des compétences de travailleurs handicapés favorise l'insertion ou la reconversion professionnelle de demandeurs d'emploi âgés de plus de 45 ans.

emploi repère les besoins des entreprises. Avec les trois organismes retenus, AJC Formation, le CIBC de Douai et celui de Béthune, l'équipe sélectionne les candidats. « Nous rencontrons l'entreprise pour analyser le poste à pourvoir, explique Guislaine Billoire, directrice du CIBC de Béthune, nous vérifions la compatibilité avec les compétences requises et celles de la personne en termes de savoir-faire, de savoir et de savoir-être. » Cap emploi positionne la personne pour prendre le poste. « Nous assurons le suivi et l'évaluation du potentiel d'évolution, poursuit Guislaine Billoire et Philippe Lher-

bier de Cap Emploi Artois. Nous rencontrons l'entreprise pour l'aider à prendre sa décision. La plupart du temps, il s'agit de petites entreprises, qui ne disposent pas de services de ressources humaines et non pas forcément formalisés les compétences nécessaires pour le poste. » Dès que le candidat est sélectionné, le prestataire élabore le plan d'adaptation, au regard des compétences manquantes. Il peut s'agir de tutorat ou de formation. Le plan d'ingénierie est validé par l'entreprise. « Les personnes qui ont bénéficié du dispositif sont majoritairement des hommes (60 %), note Jean-Paul Roplochowski, référent du

CIBC de Béthune. Il sont porteurs le plus souvent de handicaps moteurs, ont fréquemment des problèmes de lombalgies (95 %) mais aussi troubles auditifs, cécité, maladie invalidante. » « Nous envisageons de développer cette prestation d'ici à la fin de l'année, poursuit Marion Adam-Valente, car elle est une réelle chance pour les personnes dont le profil ne correspond pas aux besoins des entreprises. Elle permet en effet d'intégrer l'entreprise sans avoir toutes les compétences requises pour le poste avec l'opportunité de se former... en prenant son temps. »

Tugdual Ruellan

Coordination

Un réel dispositif adapté à la personne handicapée

« Le dispositif a pour finalité de gérer l'écart entre les compétences exigées par l'employeur et celles présentées par le candidat, rappelle Marion Adam-Valente. Il s'agit de rendre l'employeur acteur de l'adaptation des compétences de son nouveau collaborateur, durant une phase d'adaptation et permettre à une entreprise, qui accepte d'anticiper un recrutement prévisionnel, d'organiser la période d'adaptation des compétences de son nouveau salarié. » Avec l'employeur, Cap emploi mesure les écarts de compétences du candidat retenu. Puis s'élabore le contenu pédagogique et la mise en œuvre concrète du plan d'adaptation. Employeur, prestataire et Cap

Emploi assurent le suivi de la mise en œuvre et l'accompagnement du salarié. Les contrats proposés sont des CDD d'au moins 12 mois ou des CDI. Peuvent bénéficier du dispositif les demandeurs d'emploi de plus de 12 mois, les demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus ou bénéficiaires des minima sociaux, les personnes lourdement handicapées. « Les différents prestataires retenus sur les trois bassins se réunissent régulièrement avec les chargés de mission de l'Agefiph, précise Guislaine Billoire, directrice du CIBC de Béthune, pour adapter, échanger les outils et faire une analyse quantitative. Des rencontres ont lieu avec les chargés d'emploi des bassins pour les informer et réaliser des bilans intermédiaires. » T.R.

Moyens

Une aide à l'entreprise

L'entreprise reçoit une prime pour l'embauche, de 6 000 € pour un temps plein, de 4 500 € pour 50 à 80 % d'un temps plein (CDI) ; 3 000 € pour un mi-temps. Une majoration est prévue pour l'embauche d'un senior ou d'un premier travailleur handicapé. Elle reçoit également une aide pour la formation en fonction du nombre d'heures effectuées : selon le coût réel si la formation est inférieure à 70 heures ; de 2 000 € si la formation est comprise entre 70 et 140 heures ; de 4 000 € si la formation est supérieure à 140 heures. Cette aide est versée en complément des dispositifs de droit commun et de la prime à l'insertion. La prime à l'insertion est versée à la personne handicapée et à l'employeur à la signature du contrat de travail.