

VISIO - Inaptitude : reclassement et impossibilité de reclassement – cas complexes

NOUVEAUTÉ / CAS PRATIQUES / COMPLEXES

A distance - Synchrone

Objectifs

- Qualifier précisément une situation d'inaptitude et déterminer ses conséquences sur la situation de l'agent
- Identifier à quel moment et dans quelles conditions engager une démarche de reclassement
- Évaluer les marges de manœuvre de la collectivité au regard de son obligation de recherche de reclassement
- Construire une démarche de reclassement sécurisée, traçable et adaptée à la situation de l'agent
- Gérer les situations d'inaptitude partielle ou avec restrictions
- Acter et justifier une impossibilité de reclassement
- Déterminer les suites à donner lorsque le maintien ou le reclassement n'est pas possible
- Anticiper les situations susceptibles de générer un contentieux ou une contestation
- Adopter une posture professionnelle adaptée face aux situations humaines et juridiquement sensibles

Public Visé

Responsables et gestionnaires chargés de la gestion des congés liés à l'indisponibilité physique des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux

✓ Pré Requis

- Prérequis pédagogiques : Maîtriser les fondamentaux du statut de la fonction publique territoriale et disposer d'une première expérience en gestion des ressources humaines ou des situations d'inaptitude.
- Prérequis techniques : En classe virtuelle, disposer d'un ordinateur par personne, d'une connexion internet stable, d'un navigateur compatible, d'une webcam et d'un micro.

Objectifs pédagogiques

Qualifier précisément une situation d'inaptitude et déterminer ses conséquences sur la situation de l'agent
Identifier à quel moment et dans quelles conditions engager une démarche de reclassement
Évaluer les marges de manœuvre de la collectivité au regard de son obligation de recherche de reclassement
Construire une démarche de reclassement sécurisée, traçable et adaptée à la situation de l'agent
Gérer les situations d'inaptitude partielle ou avec restrictions
Acter et justifier une impossibilité de reclassement
Déterminer les suites à donner lorsque le maintien ou le reclassement n'est pas possible
Anticiper les situations susceptibles de générer un contentieux ou une contestation
Adopter une posture professionnelle adaptée face aux situations humaines et juridiquement sensibles

Méthodes et moyens pédagogiques

- Apports juridiques et méthodologiques ciblés, centrés sur les points de décision et les risques rencontrés dans les situations d'inaptitude.
- Analyse et résolution de situations complexes, à partir de cas concrets permettant aux participants de déterminer la démarche à engager et les suites à donner.
- Cas fil rouge « L'arbre de décision RH » : les participants sont confrontés progressivement à une situation d'inaptitude et doivent, à chaque étape, déterminer la décision à prendre, les démarches à engager et les éléments à sécuriser.
- Les stagiaires disposent de supports documentaires accessibles via PADLET ou en téléchargement à partir de leur espace apprenant.
- Un accompagnement pédagogique est assuré pendant la formation par l'ADIAJ Formation et/ou le formateur, favorisant les échanges, les

Parcours pédagogique

- Quand faut-il reclasser? Qualifier l'inaptitude et décider de la démarche
 - Identifier les différentes situations d'inaptitude
 - Inaptitude au poste, aux fonctions et à l'exercice de toutes fonctions
 - Inaptitude temporaire ou définitive
 - Inaptitude totale ou partielle
 - Aptitude avec restrictions : quelles marges de manœuvre?
 - Rôle et portée des avis médicaux
 - L'arbre de décision : à quel moment engager une démarche de reclassement?
 - Articulation entre aménagement du poste, changement d'affectation et reclassement
- Cas pratiques : quelle démarche engager face à la situation médicale de l'agent ?*
- Sécuriser l'obligation de reclassement
 - Les contours de l'obligation de l'employeur territorial
 - Identifier les obligations de moyens de la collectivité
 - Déterminer l'étendue des recherches à effectuer
 - Quels emplois rechercher et dans quel périmètre?
 - Prendre en compte les compétences, qualifications et restrictions de l'agent
 - Formaliser les propositions et les échanges avec l'agent
 - Traçabilité des recherches et des démarches engagées
- Cas pratiques : la collectivité a-t-elle suffisamment recherché une solution de reclassement ?*
- Gérer les situations d'inaptitude complexes
 - Inaptitude partielle et restrictions médicales
 - Agent qui refuse un aménagement ou une proposition
 - Agent qui refuse le reclassement
 - Absence de poste compatible avec l'état de santé
 - Agent dont l'état de santé évolue pendant la procédure
 - Difficultés à identifier un emploi compatible
 - Reclassement dans un autre cadre d'emplois
 - Recherche de solutions dans une autre collectivité
 - Articulation avec les différentes positions administratives
- Études de cas : identifier la solution juridiquement et humainement la plus adaptée*
- Acter et sécuriser l'impossibilité de reclassement
 - Dans quelles conditions peut-on conclure à une impossibilité de reclassement?
 - Les éléments permettant de démontrer l'impossibilité

ADIAJ Formation - Numéro de déclaration d'activité (ne vaut pas agrément de l'état) : 11.75.18.99.575

Qualification Intervenant.e.s

Fonctionnaire juriste RH spécialiste de la protection sociale Issus du terrain, nos formateurs conjuguent maîtrise juridique et expérience opérationnelle des services RH publics.

- Les étapes et les balises à respecter pour sécuriser la procédure
- Comment formaliser et tracer les recherches effectuées?
- Identifier les situations dans lesquelles la procédure est insuffisamment étayée
- Conséquences du refus de l'agent
- Cas pratiques : peut-on réellement conclure à une impossibilité de reclassement?*
- Quelle issue lorsque le reclassement est impossible?
- Identifier les différentes issues possibles
- Fin de parcours professionnel : quelles conséquences?
- Retraite pour invalidité ou licenciement : dans quelles situations?
- Articulation entre inaptitude, reclassement et fin de fonctions
- Conséquences administratives et financières
- Vigilances particulières avant toute décision
- Anticiper les contestations et les risques contentieux
- Cas final : de l'avis d'inaptitude à la décision finale, sécuriser l'ensemble du parcours*

Analysez avec assurance les cas d'inaptitude les plus sensibles, identifiez les solutions de reclassement pertinentes et sécurisez chaque étape de la procédure jusqu'à la décision finale, dans le respect des obligations de l'employeur territorial.

Méthodes et modalités d'évaluation

- Avant : questionnaire de recueil des besoins et positionnement via l'espace apprenant (accès transmis par mail).
- Pendant : évaluation continue (échanges, mises en situation, questionnements). Elle permet de vérifier la compréhension, d'ajuster le rythme et de répondre aux difficultés rencontrées.
- Après : évaluation satisfaction et évaluation de l'acquisition des compétences visées par la formation, via l'espace apprenant.
- Émargement obligatoire via l'espace apprenant.
- Certificat de réalisation (employeur).
- Attestation de fin de formation (apprenant) Vos résultats au test d'évaluation de l'acquisition des compétences visées par la formation, ainsi qu'aux éventuels mises en situation et cas pratiques proposés lors de la formation, vous permettront de compléter, en auto-évaluation, l'attestation de fin de formation envoyée par mail le soir du dernier jour de la formation.

Modalités d'Accessibilité

ADIAJ Formation est en capacité d'accueillir ou réorienter toute personne en situation de handicap. Pour assurer un suivi optimal, merci de nous contacter.

Référent handicap : Volodia TOURTCHINE - 01 53 39 14 17 - volodia.tourtchine@adiaj.org

Durée

7.00 Heures
1 Jour

Effectif

De 3 à 14 Personnes



Tarifs (net de taxes)

Inter (Par personne) :	680.00
Inter Adhérent (Par personne) :	640.00



Contactez-nous !

Gaëlle DUCHER
Responsable Offre & Qualité pédagogique

Tél. : 0153391418
Mail : gaelle.ducher@adiaj.org