



GÉRER ET ACCOMPAGNER UNE SITUATION D'INAPTITUDE

Lorsqu'il survient, le constat d'inaptitude ou d'invalidité bouleverse les perspectives professionnelles du salarié et peut remettre en cause l'équilibre social et personnel de l'individu. Dans un contexte légal en pleine évolution, comment accompagner le salarié en lien avec la médecine du travail pour faire face à cette nouvelle situation, tout en sécurisant

les démarches spécifiques qui s'imposent à l'employeur ?

Les enjeux de l'accompagnement d'un salarié en situation d'inaptitude s'inscrivent dans la politique RH de l'établissement et sont à rapprocher de ceux du maintien dans l'emploi et de la prévention de la pénibilité.

OBJECTIFS

- Connaître les composantes de l'inaptitude et savoir mettre en œuvre les obligations de l'employeur en respectant les différentes étapes
- Savoir accompagner le salarié en situation d'inaptitude dans un établissement du secteur sanitaire, social et médico-social
- Faire de la prévention et de l'accompagnement de l'inaptitude un élément fort de la politique RH de l'établissement privé non lucratif

CONTENU

Introduction

Les enjeux de la santé au travail et du maintien dans l'emploi

Définitions et constat d'inaptitude

Clarification des définitions : longue maladie, rechute, temps partiel « thérapeutique », inaptitude, incapacité, invalidité, RQTH

La procédure d'inaptitude

Les relations avec la médecine du travail : avis, restrictions, (pré)reprise, informations, contestation

L'impact contractuel de la situation d'inaptitude

Les points de vigilance

Reclassement : l'enjeu du parcours professionnel du salarié

L'obligation de reclassement pour l'employeur et les évolutions récentes

La reconstruction d'une perspective professionnelle pour le salarié

Les outils d'orientation et de formation, les acteurs internes et externes

L'accord relatif à l'ŒTH et ses dispositions

La consultation des IRP

L'acceptation ou refus du salarié : sécurisation du parcours professionnel

L'accompagnement du salarié en situation d'inaptitude : un enjeu de la politique RH

Lien avec l'entretien professionnel

Les questions du salarié face au constat d'inaptitude

Informations et relations avec le salarié en situation d'inaptitude

La question de la confidentialité

Le rôle de l'encadrant

Accompagner le salarié : dans son nouveau poste, en cas de reprise, en cas de licenciement

Prévenir les situations d'inaptitude

L'aménagement des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

L'entretien professionnel et la gestion des parcours professionnel



16 octobre 2023



Paris



325 €
par personne



1 jour

01 53 98 95 03 – formation@fehapp.fr

Prérequis

Connaissances relatives à une fonction managériale et/ou RH

PUBLICS

- Responsables des ressources humaines
- Assistants RH
- Responsables d'unités opérationnelles ou de service

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Pédagogie interactive alternant :

- apports théoriques et méthodologiques
- ateliers en sous-groupe
- exemples
- échanges et mutualisation

INTERVENANTS

- Consultante-formatrice en ressources humaines