



# 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



5 juin 2019



Paris



316 €  
par personne



1 jour

01 53 98 95 03 – [formation@fehpa.fr](mailto:formation@fehpa.fr)

### Prérequis

Connaissances relatives à une fonction managériale et/ou RH

## CONTENU

### Introduction

Les enjeux de la santé au travail  
Politique de maintien dans l'emploi en lien avec les engagements « pénibilité », « handicap » et GPEC

### 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

### Conclusion

L'intégration du dispositif de prévention et d'accompagnement dans la politique RH  
Politique de prévention et d'accompagnement des risques dans le cadre de la GPEC  
Les enjeux pour le secteur privé non lucratif

## 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

- Consultant spécialisé en ressources humaines