



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. 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 les modalités de mise en œuvre des obligations de l'employeur ainsi que leurs différentes étapes
- Identifier les critères de réussite d'une démarche d'accompagnement d'un salarié en situation d'inaptitude dans un établissement du secteur sanitaire, social et médico-social
- Analyser les modalités d'intégration de la prévention et de l'accompagnement de l'inaptitude à une politique RH

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 de reconnaissance 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 : enjeux et formalisme

- 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'CETH 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

- 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 professionnels



7 décembre 2021



Paris



325€

par personne



1 jour

01 53 98 95 03 – formation@fehap.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 ET MODALITÉS D'ÉVALUATION

Pédagogie interactive alternant :

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

Grille d'auto-évaluation des acquis de la formation

INTERVENANTS

- Consultante-formatrice en ressources humaines