

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 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
Politique de maintien dans l'emploi en lien avec les engagements « séniors », « pénibilité », « handicap »

Définitions et constat d'inaptitude

Clarification des définitions : longue maladie, rechute, temps partiel « thérapeutique », inaptitude, incapacité, invalidité, RQTH
Les relations avec la médecine du travail : avis, restrictions, (pré)reprise, informations, contestation
L'impact contractuel de la situation d'inaptitude
Les questions du salarié face au constat d'inaptitude
Les points de vigilance face à un constat d'inaptitude

Reclassement : l'enjeu du parcours professionnel du salarié

L'obligation de reclassement pour l'employeur et le calendrier
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'OETH 2011-2015 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
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

 5 décembre 2016	JANVIER
	FÉVRIER
	MARS
	AVRIL
	MAI
	JUIN
	JUILLET
	AOÛT
	SEPTEMBRE
	OCTOBRE
	NOVEMBRE
	DÉCEMBRE

 **Paris**

€ **316 €**
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

INTERVENANT

- Consultant spécialisé en ressources humaines

