

Reclassement et maintien de l'emploi

Programme générique en date du 26 avril 2021. Il peut être adapté à vos besoins.

Présentation générale	Formation Inaptitude, handicap, reclassement... : prévenir la désinsertion professionnelle et agir pour le maintien dans l'emploi Faire face et prévenir les inaptitudes au travail - Engager une dynamique de maintien dans l'emploi
Pré-requis	Il est recommandé d'avoir une activité en lien avec la santé au travail pour suivre la formation
Objectifs généraux	Comprendre les enjeux de la désinsertion professionnelle et maîtriser le cadre réglementaire de l'inaptitude Dépister les risques d'inaptitude et accompagner les salariés dans le reclassement et le maintien dans l'emploi Prévenir l'inaptitude et sensibiliser les différents acteurs de l'entreprise autour du maintien dans l'emploi
Objectifs opérationnels, pédagogiques, évaluables	Connaître les différentes étapes pour mettre en place une politique de maintien dans l'emploi Intégrer en amont des critères environnementaux pour faciliter le bien-être et l'agilité professionnelle Développer des pratiques managériales bienveillantes : non-discrimination, partage d'expertise, esprit collaboratif...
Public concerné	DRH, RH, directeur d'établissement, référent handicap, manager, médecin du travail, infirmier(e) du travail, assistant(e) social(e) du travail, psychologue du travail, ergonome... Les
Modalités d'inscription et délai d'accès	Formation présentielle 2 jours - 14h
Méthodes mobilisées	Exposés suivis de questions-réponses et d'échanges avec les participants, cas pratiques. Remise d'un support pédagogique
Ressources pédagogiques	De nombreux études de cas pour mieux appréhender les enjeux de l'inaptitude au travail Des solutions concrètes pour mieux gérer le reclassement et réussir le maintien dans l'emploi de vos salariés
Matériel pédagogique	support pédagogique
Modalités d'évaluation	Evaluation de la formation par les participants, remise d'une attestation de fin de formation.
Accessibilité des personnes en situation de handicap	Coopaname est attentif aux spécificités des bénéficiaires afin d'adapter supports et locaux pour garantir l'accessibilité des prestations en prenant en compte tout handicap. Si des candidat.es à ce parcours de formation sont en situation de handicap, il y aura lieu de se rapprocher du formateur pour connaître les modes d'accessibilité du parcours. Dans le cas où une solution d'adaptation ne pourrait pas être possible au sein de Coopaname, une réorientation sera proposée ou l'intervention d'un.e prestataire externe sera sollicitée.
Tarif indicatif	490 € HT (588 € TTC) 70 € HT (84 € TTC) de l'heure Tarif inter-entreprises par stagiaire. Contactez-nous pour un tarif de groupe
Durée	7 heures

Intervenant(e)

Frédérique Laillé

Consultante formatrice santé au travail et prévention

mon site internet : <https://www.rebond-carriere.fr>

Je forme et conseille les acteurs (managers, directions, préventeurs, service santé au travail, collaborateurs) des entreprises privées et publiques depuis plus de 10 ans dans les domaines de la santé au travail :

- Prévention des risques psychosociaux
- Maintien dans l'emploi et situation de handicap
- Développement de la qualité de vie au travail
- Management des changements

Contenus

Définition, cadre réglementaire et enjeux de la désinsertion professionnelle :

mettre à jour ses connaissances

Comprendre les enjeux managériaux, organisationnels et financiers liés à la désinsertion

professionnelle: quelles conséquences pour l'employeur et les salariés ?

Connaître les acteurs clés de la démarche de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP)

Préciser les différences entre inaptitude, invalidité, handicap et incapacité

Faire le point sur la Réforme de l'inaptitude 2019 et ses impacts

Échanges et analyse de pratiques

-Inaptitude physique, psychologique, temporaire, permanente : retours d'expériences sur les difficultés rencontrées dans sa structure

Anticiper les inaptitudes au travail

Décrypter les évolutions de la réglementation de la médecine du travail : la PDP au coeur des

dispositifs de prévention des services de santé au travail

Connaître les actions et moyens à développer en amont des risques

Quelle est la posture managériale à adopter face aux restrictions d'inaptitudes ?

Choisir des indicateurs pertinents à mettre en place afin d'assurer un suivi régulier

Organiser une cellule de prévention des risques d'inaptitudes au coeur de son entreprise

Analyser les risques liés aux postes de travail et détecter les risques d'inaptitude

Par quels moyens identifier les postes à risque (TMS, charge mentale, ...) : études, tableaux de bord, documentation CHSCT/CSE

Analyser les différents niveaux de risques en fonction des postes : comment collaborer avec

l'ergonome, quelles informations recueillir ?

Faire appel aux managers pour identifier les risques et alerter sur les cas potentiels d'inaptitudes :

comment s'assurer de la transmission des informations ?

Visites, entretiens, questionnaires... : à quels outils faire appel pour détecter les risques d'inaptitude

auprès des salariés, quelles questions poser ?

Savoir être vigilant sur les arrêts de travail

Comprendre les avis rendus par le médecin du travail : aptitude avec réserves, inaptitude à l'emploi...

Cas pratique : gérer la restriction d'aptitude d'un salarié

-Un salarié présente une restriction d'aptitude. Comment intégrer cette restriction au niveau de l'entreprise

et du service où travaille le salarié ? Quelle posture adoptée dans cette situation ?

Intégrer et maintenir dans l'emploi les salariés en situation de handicap