Management des professionnels en situation de handicap

MANAGEMENT

Ref : MGTMC11D

Compétences visées

Accompagner les professionnels pour les maintenir dans l'emploi.

Objectifs et contenus

Appréhender les enjeux de la question du maintien dans l'emploi

- Le maintien dans l'emploi :
  - le cadre législatif et règlementaire,
  - les obligations des employeurs,
  - les procédures de reclassement,
  - l'aptitude et l'inaptitude,
  - la reconnaissance de travailleur handicapé,
  - la gestion et la prévention des risques professionnels,
  - la pénibilité au travail,
  - le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels,
  - le Référent Santé Sécurité.
- Les notions-clés du maintien dans l'emploi : reconversion, reclassement, handicap, adaptation.
- Le rapport entre le travail et le handicap : question de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels.
- L'évolution des conditions de travail : intensification, diversification, instabilité, adaptation.
- L'évolution de la conception des handicaps et leurs relations au travail : trouble de santé invalidant, physique, moteur, mental, psychique, cognitif et sensoriel.
- Les intérêts d'une démarche de maintien dans l'emploi : pour le professionnel concerné, pour l'établissement ou le service, pour l'équipe, pour les patients ou usagers.

Se positionner dans une démarche de maintien dans l'emploi

- Le rôle des différents acteurs autour de la question du maintien dans l'emploi : managers, DRH, Agefiph/Fiphfp, partenaires sociaux, services de santé au travail.
- La cartographie des acteurs internes et externes impliqués dans le maintien dans l'emploi : rôle et mission selon la fonction.
- Le passage du repérage à l'action :
  - le repérage des situations critiques : indicateurs RH et de Santé au travail (absentéisme, maladie professionnelle, TMS…),
  - les indicateurs d'ambiance sociale,
  - le diagnostic.
- L'anticipation pour mieux accompagner : signalement, démarche prospective de l'évolution des conditions de travail et d'emploi.

Mettre en place des actions de maintien dans l'emploi

- L'adaptation des postes de travail :
  - l'analyse du travail réel et l'ergonomie de l'activité,
  - la compensation du handicap,
  - la faisabilité et la réalisation de l'adaptation du poste.
- Le management de la situation :
  - l'entretien d'aide et soin,
  - l'élaboration d'un parcours d'intégration avec évaluation des objectifs atteints,
  - la gestion de situation difficile,
  - la valorisation de l'entreprise apprenante,
  - la dynamique d'équipe : complémentarité et subsidiarité.
- L'identification des freins psychologiques et sociologiques dans les collectifs de travail : stéréotypes et préjugés sur les capacités, aptitudes et compétences.

Méthodes

- Apports théoriques et méthodologiques.
- Études de cas.
- Exercices de mises en situations.
- Élaboration d'outils.

Personnes concernées

Direction, tout personnel d'encadrement en structure de santé.

Valeur ajoutée

La formation permet d'accompagner les professionnels dans leurs pratiques managériales dans l'accompagnement du maintien dans l'emploi des professionnels avec lesquels ils travaillent au quotidien. Cette formation s'inscrit dans une démarche formation-action afin de favoriser la transférabilité des apports dans les réalités des professionnels.

Pré-requis

Aucun

Dispositif d'évaluation

L'ÉVALUATION SERA RÉALISÉE À L'AIDE DES CRITÈRES SUIVANTS :

- Les attentes des participants seront recueillies par le formateur lors du lancement de la formation et confrontées aux objectifs de formation.
- Les acquis / les connaissances seront évalués en début et en fin de formation par l'intermédiaire d'un outil proposé par le formateur (quiz de connaissances, questionnaire, exercice de reformulation, mise en situation…).
- La satisfaction des participants à l'issue de la formation sera évaluée lors d'un tour de table, le cas échéant en présence du commanditaire de la formation, et à l'aide d'un questionnaire individuel « à chaud » portant sur l'atteinte des objectifs, le programme de formation, les méthodes d'animation et la qualité globale de l'intervention.
- A distance de la formation : il appartiendra aux stagiaires d'analyser les effets de la formation sur les pratiques individuelles et collectives de travail , notamment lors de leur entretien professionnel. Des outils pourront être suggérés pendant la formation (plans d'action, préfiguration d'un plan d'amélioration des pratiques individuelles et collectives, grille de suivi personnalisé de mesure d'impact…).

À noter

Cette formation s'appuie sur les recommandations et référentiels suivants

- Décret n° 2020-1350 du 5 novembre 2020 relatif à l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés.
- Code de la fonction publique : articles L351-1 à L353-1.
- Code du travail : article L5212-13.
- Décret n°2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

Mise à jour le : **20/03/2025**