



MANAGEMENT DU TRAVAIL ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Année : 2020, 2021

Lieu : Paris

Management des personnes en situation de handicap - FORMATION

Réf. : MGTMC11D



Compétences Visées

Accompagner les professionnels pour les maintenir dans l'emploi.

Objectifs, Contenus

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

- Le maintien dans l'emploi :
 - le cadre législatif et réglementaire,
 - 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.

Personnes concernées

Direction, tout personnel d'encadrement.

Paris 2020

Intervenant

GALIANA Laurent

- Directeur de structure
- CAFDES
- [Voir son profil LinkedIn](#)

Prix

670 €

Paris 2021

Durée

2 jours

» du 03/05/2021 au 04/05/2021

Intervenant

GALIANA Laurent

- Directeur de structure
- CAFDES
- [Voir son profil LinkedIn](#)

Prix

705 €

Valeur ajoutée de la formation

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.

Prérequis

» Aucun

Dispositif D'évaluation

L'évaluation sera réalisée selon plusieurs niveaux :

- Au démarrage : les attentes des participants seront recueillies par le formateur lors du lancement de la formation pour soutenir la confrontation au thème et à ses enjeux. Les acquis/les connaissances a priori seront évalués de manière autoformatrice, par l'intermédiaire d'un test de positionnement ou d'un quiz de connaissances.
- En cours de formation : les participants seront invités à autoévaluer leur progression à l'aide d'outils proposés par le formateur (test intermédiaire, QCM, questionnaire, exercice de reformulation, plan de progression personnalisé).
- À l'issue de la formation : la satisfaction des participants 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 » remis aux participants. Il porte sur l'atteinte des objectifs, le programme de formation, les méthodes d'animation et la transférabilité des acquis.
- À distance de la formation : le participant pourra analyser les effets de la formation sur les pratiques individuelles et collectives de travail, notamment dans le cadre de son entretien professionnel annuel, à l'aide des outils mis à disposition tout au long de la formation (plan d'action, préfiguration d'un plan d'amélioration des pratiques individuelles et collectives, grille de suivi personnalisé de mesure d'impact...).

À noter

Voir aussi

- [Management des seniors et deuxième partie de carrière](#)
- [GPMC dans les GHT : un levier de performance](#)