



# FORMATION

## Prévenir l'usure professionnelle et accompagner les agents en situation d'inaptitude

### Format d'intervention

Distanciel et Présentiel

### Mode d'intervention

Intra Inter

### Votre secteur d'activité

**S** Santé **M** Médico-Social

**T** Territorial

### Vous êtes

Membre de la Direction, chargé(e) de mission Handicap, conseiller(ère) prévention, médecin de prévention, vous avez pour mission le reclassement des agents.

### Date et lieu

Pour l'inter : information disponible sur le site [www.relyens.eu](http://www.relyens.eu)  
Pour l'intra : sur demande

• ½ journée à distance + 2 jours consécutifs en présentiel  
intersession de 3 semaines maximum  
Limité à 8 participants

**Réservé à nos clients assurance**

Référence OV17

### OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- **Reconnaître** les obligations statutaires face aux situations d'inaptitudes partielles ou totales.
- **Définir** le rôle et les missions des différents acteurs et instances médicales
- **Analyser** la situation et prendre en compte les restrictions médicales d'un agent en situation d'inaptitude partielle.
- **Identifier** des mesures pour prévenir l'usure professionnelle
- **Accompagner** un agent en situation de reclassement professionnel et le rendre acteur de son projet.

### PRÉREQUIS

Cette formation ne nécessite pas de prérequis.

### INTERVENANTS

Cette formation est animée par un(e) juriste spécialisé(e) dans le droit statutaire, par un(e) ergonomiste et un(e) spécialiste sur le reclassement.

### MÉTHODE PÉDAGOGIQUE

- Contenu juridique fiable et actualisé, fondé sur une veille réglementaire et une analyse de la jurisprudence.
- Alternance d'apports théoriques, retours d'expérience et mises en situation.

### PROGRAMME

#### Découvrir et maîtriser les aspects juridiques

(Contenu préalable à la formation en présentiel – distanciel 0,5 jours)

- Définir la notion d'inaptitude, les acteurs et le rôle des instances médicales.
- Connaître les notions juridiques, les procédures et obligations statutaires
- Recenser les différentes formes de reclassement et leurs conséquences.
- Identifier les obstacles et les alternatives au reclassement.
- Appréhender la jurisprudence.

1<sup>er</sup> jour – Prévention de l'usure professionnelle et Gestion des situations d'inaptitude

#### 1 – Anticiper l'usure professionnelle

- Définir la notion d'usure professionnelle
- Comprendre les mécanismes de l'usure professionnelle
- Les conséquences et les leviers de prévention

#### 2 – Conduire un projet de reclassement ou d'aménagement

- Mettre en œuvre une démarche : positionner le reclassement comme une démarche projet
- Déployer un plan d'actions et recenser les moyens à mobiliser (intervention d'un ergonomiste, bilan professionnel, formation...)
- Découvrir les moyens et partenaires mobilisables

#### 3 – Accompagner un agent avec des restrictions médicales

- Savoir diagnostiquer la situation d'un agent et identifier les besoins/ressources
- L'identification des facteurs de risque et des déterminants de l'activité

2<sup>ème</sup> jour – Partir d'un accompagnement individualisé des agents en situation d'inaptitude totale pour s'orienter vers une gestion collective.

#### 4 – Accompagner les agents en situation de reclassement

- Comprendre pour mieux accompagner : appréhender la notion de deuil de l'ancien métier.
- Rendre acteur l'agent dans son projet et identifier les facteurs de motivation.

#### 5 – Maîtriser les techniques d'entretien

- Lever les freins et instaurer la confiance : s'exercer aux techniques d'entretien-conseil.
- Se mettre en situation à partir de cas fictifs ou concrets exposés par les membres de la Commission.

#### 6 – Découvrir les rôles et missions d'une commission de maintien dans l'emploi

- Connaître les grands principes de base
- Etudier des commissions existantes et des procédures type

### LES PLUS

Formation axée sur une approche pratique et pluridisciplinaire de la gestion des situations d'inaptitude.

Propose un contenu pédagogique et dynamique qui évolue en fonction de l'évolution des connaissances et des retours d'expériences des participants.

Privilégie les interactions et les échanges avec les participants.

### EVALUATION

Tout au long de la formation des exercices ou des quiz permettent d'évaluer l'acquisition des connaissances et des compétences et l'atteinte des objectifs. Une évaluation de la satisfaction des participants est recueillie en fin de formation



[formation.rrh@relyens.eu](mailto:formation.rrh@relyens.eu)



+33 (0)2 48 48 15 15

#### Relyens SPS

CS 80006 - 18020 BOURGES Cedex - FRANCE  
[www.relyens.eu](http://www.relyens.eu)

S.A. au capital de 52 875 € - Société de courtage d'assurance -  
335 171 096 RCS Bourges  
Siège social : Route de Creton - 18110 VASSELAY -  
N° ORIAS 07000 814 - [www.oriass.fr](http://www.oriass.fr)  
Organisme de formation professionnelle déclaré sous le  
n° 24180125318 auprès du Préfet de région