Maintenir dans l'emploi des personnes atteintes de Maladies Chroniques Evolutives

1 j (7 heures) Ref : MCEA

Public

Direction, managers, représentants du personnel au CHSCT, CSE, services RH

Pré-requis

Aucun

Moyens pédagogiques

Formation réalisée en présentiel ou à distance selon la formule retenue, alternance d'apports théoriques et exercices pratiques, études de cas et travaux intersessions, séquences vidéo
Salle équipée d'un tableau blanc, vidéoprojecteur et paperboard

Modalités de suivi et d'évaluation

Feuille de présence émargée par demi-journée par les stagiaires et le formateur
Exercices de mise en pratique ou quiz de connaissances tout au long de la formation permettant de mesurer la progression des stagiaires
Questionnaire d'évaluation de la satisfaction en fin de stage
Auto-évaluation des acquis de la formation par les stagiaires
Attestation de fin de formation

Depuis la loi du 10 juillet 1987, les entreprises de 20 salariés et plus ont l'obligation de compter un minimum de 6 % de personnes handicapées dans leur effectif.
Les perspectives données dans la négociation relatif a` l'Egalite´ professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité´ de vie au travail (L2242-17 a` L2242-19 du Code du travail) au sujet de l'emploi et du maintien en emploi des travailleurs en situation de handicap

Objectifs

Comprendre le contexte et les enjeux dans le milieu de travail des maladies chroniques
Connaitre le cadre juridique des MCE
Savoir structurer un projet d'accompagnement des personnes atteintes
Maintenir ou accueillir une personne atteinte d'une maladie chronique évolutive
Savoir cibler et convaincre les acteurs pertinents

Programme détaillé

LES MALADIES CHRONIQUES EVOLUTIVES (MCE)

Définition des Maladies Chroniques Évolutives

Statistiques Nationales

Le vieillissement au travail ou le vieillissement lié au travail

L’impact pour l’entreprise en termes de Gestion des Ressources Humaines et d’organisation du travail

Le contexte des entreprises

- Situation économique tendue

- La pénurie de certaines compétences

- Le vieillissement de la population active et l’accroissement des MCE

La représentation de la santé

La représentation de la maladie

Les différents acteurs du maintien dans l’emploi

La santé des salariés, le secret professionnel et le secret médical

La discrimination liée à l’état de santé

LA MISE EN œUVRE DE DEMARCHES COLLECTIVES

La constitution d’une structure projet paritaire (Direction, représentants du personnel) et la définition d’un référentiel commun, d’un périmètre d’intervention (approche par métier, ou par secteur géographique), le plan de communication

Le temps du diagnostic

- Les aménagements déjà réalisés et/ou reclassement

- Les modes de communication existants dans l’entreprise quand une personne - est atteinte de MCE

- Les cas connus dans l’entreprise et les mesures prises

- Les postes de travail en adéquation avec des cas de MCE

- L’amélioration des conditions de travail comme levier de performance

Le plan d’action

- Le plan d’action et une méthode d’accompagnement adaptés aux spécificités des entreprises (tailles, secteurs d’activité, qualifications, horaires...).

- Les modifications des organisations du travail

- L’amélioration des conditions du travail pour l’ensemble des salariés

Le suivi de ces actions et le contenu des négociations sur l’emploi et du maintien en emploi des travailleurs en situation de handicap