

ACCOMPAGNEMENT DES ÉTABLISSEMENTS

MODULE 1C : DÉTECTER AU PLUS TÔT LES SITUATIONS D'INAPTITUDE ET LES POSTES À RISQUE

Objectifs Pédagogiques :

- Analyser les documents disponibles dans l'établissement témoins de situations d'inaptitudes, de postes aménagés, etc.
- Construire des indicateurs de suivi concernant la réalité des agents en situation d'inaptitude (volume, caractéristiques, etc.)
- Repérer les situations, postes, services, périodes, etc. pourvoyeurs de risques
- Repérer et analyse des postes en capacité d'accueillir des personnes au regard de la problématique de la santé au travail

PUBLIC VISE :

➔ Responsables en ressources humaines, encadrants et agents acteurs de la prévention intervenant dans la politique de maintien en emploi de l'établissement.

DATE :

➔ A définir

DUREE :

➔ 3 jours

MODALITES :

➔ Intra ou Inter

PREREQUIS :

➔ Aucun prérequis nécessaire

MOYENS TECHNIQUES ET D'ENCADREMENT :

➔ Éléments matériels de la formation :

- Individuel : Salle permettant un entretien dans le respect des conditions de confidentialité.
- Collectif : un support pédagogique est distribué à chaque stagiaire. La formation alterne apports théoriques, retours d'expérience et études de cas. Salle de formation (table en U / paper board) Matériel nécessaire à la présentation (Vidéoprojecteur)

➔ Compétences techniques, professionnelles pratiques ou théoriques du formateur :

Neeria mobilise une équipe pluridisciplinaire de consultants formateurs, composée d'experts spécialistes du secteur sanitaire : Consultants en ressources humaines, ergonomes, psychologues du travail.

➔ Suivi de l'exécution de l'action :

- Une feuille d'émargement est signée par chaque participant par demi-journée,
- Une attestation de présence et une attestation de fin de formation sont remises à chaque participant en fin de session.

DEROULEMENT PEDAGOGIQUE

1 Prendre en compte la dimension psychologique pour mieux comprendre les réactions de l'agent

- Présentation théorique des ressources psychologiques nécessaires à une transition professionnelle : les évaluer, identifier les freins possibles et adapter l'accompagnement

2 Organiser la prise de poste de l'agent

- Etude de cas : élaboration d'une checklist de préparation à la prise de poste
- Présentation des outils à mettre en place : aménagement, organisation du travail, formation, réunion d'équipe, tutorat...

3 Suivre l'intégration des agents

- Présentation théoriques des bases de l'entretien
- Construction d'une grille d'entretien à partir d'analyses de cas pratiques

4 Optimiser l'accompagnement des agents

- Présentation d'une procédure d'accueil
- Analyse de cas : les situations difficiles et d'échec

5 Capitaliser sur les retours d'expérience de chacun après une intersession de 2 à 3 mois.

SUIVI ET EVALUATION

Évaluation des connaissances :

Tout au long de la formation des exercices et/ou quizz permettent d'évaluer la compréhension des connaissances acquises et de recadrer si nécessaire.

Évaluation des attentes et de l'atteinte des objectifs :

Au début de la formation, l'échange permet au formateur d'identifier les attentes des stagiaires et de valider la cohérence avec les objectifs de formation. La synthèse en fin de séquence permet de s'assurer de l'atteinte des objectifs et de recadrer si nécessaire les séquences suivantes.

Évaluation de la satisfaction :

Des questionnaires d'évaluation sont remis aux stagiaires à l'issue de chaque module. Une évaluation à froid est réalisée après chaque parcours clôturé. Un questionnaire d'impact de la formation

