Programme de Formation

Manager le handicap : obligations, posture et maintien dans l'emploi

Organisation

Durée : 3 heures

Mode d'organisation : Présentiel

Contenu pédagogique

Public visé

Membres du comité de direction (CODIR), managers, élus du Comité Social et Économique (CSE) et responsables des ressources humaines.

Objectifs pédagogiques

- Identifier les différentes formes de handicap, visibles et invisibles, et leurs impacts en situation de travail.
- Maîtriser le cadre réglementaire de l'emploi des travailleurs handicapés et mesurer les enjeux d'une politique handicap.
- Structurer et piloter une politique handicap en clarifiant les rôles de chacun : direction, managers, RH, référent handicap, CSE et service de prévention et de santé au travail.
- Adopter une posture managériale inclusive, respectueuse de la confidentialité.
- Anticiper et accompagner le maintien dans l'emploi des collaborateurs.
- Co-construire des pistes d'action concrètes en faveur de l'inclusion dans son entreprise.

Compétences visées

- Reconnaître les principales formes de handicap et leurs conséquences possibles sur le poste de travail.
- Expliquer les obligations de l'entreprise en matière d'emploi des travailleurs handicapés.
- Accueillir une demande d'aménagement ou une confidence d'un collaborateur et y apporter une réponse adaptée.
- Proposer et prioriser des actions concrètes d'inclusion, et mobiliser les bons acteurs pour les mettre en œuvre.

Description

1. Les formes de handicap et leurs impacts au travail
- Définition du handicap selon la loi du 11 février 2005.
- Les grandes familles de handicap : moteur, sensoriel (visuel, auditif), psychique, mental, cognitif, maladies chroniques et invalidantes, handicaps visibles et invisibles
- Les impacts possibles en situation de travail et les principes de compensation.

2. Le cadre réglementaire et les enjeux
- RQTH et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi.
- L'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) : taux de 6 % pour les entreprises d'au moins 20 salariés, Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) via la DSN,

contribution et accords agréés.
- Le référent handicap, obligatoire dans les entreprises d'au moins 250 salariés.
- Les enjeux : responsabilité sociétale, marque employeur, performance et qualité de vie au travail.

3. Construire et piloter une politique handicap
- Actionner les leviers : recrutement inclusif, maintien dans l'emploi, achats auprès du secteur protégé et adapté, sensibilisation des équipes.
- Organiser la gouvernance : rôle de la direction, des RH, du référent handicap et du CSE (information-consultation, suivi des actions).
- Définir des indicateurs de suivi et mobiliser les financements, notamment ceux de l'AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées).

4. Manager le handicap au quotidien
- Accueillir et intégrer un collaborateur en situation de handicap.
- Créer un climat de confiance favorable à la déclaration, sans jamais la solliciter : confidentialité et libre choix du salarié.
- Mettre en œuvre des aménagements de poste et de la compensation, en lien avec le service de prévention et de santé au travail et Cap emploi.
- Anticiper le maintien dans l'emploi : détection précoce, rendez-vous de liaison, visite de pré-reprise, cellule de prévention de la désinsertion professionnelle.

5. Atelier collaboratif : agir concrètement pour l'inclusion
- Temps de production d'idées en sous-groupes sur un panneau collaboratif structuré en quatre thématiques : management et collectif ; outils et organisation du travail ; environnement et accessibilité ; information et sensibilisation (Rotation des sous-groupes)
- Restitution collective et priorisation des actions (les idées retenues peuvent constituer une base de travail pour le plan d'action handicap de l'entreprise)

Prérequis

Aucun pré-requis.

Modalités pédagogiques

Apports théoriques et pratiques.

Études de cas managériales en sous-groupes.

Atelier collaboratif de production d'idées sur un panneau structuré en quatre thématiques.

Discussions et échanges sur les pratiques professionnelles, analyse des représentations et préjugés.

Moyens et supports pédagogiques

- Support pédagogique complet remis aux participants sur l'extranet.
- Études de cas concrets.
- Panneau collaboratif à quatre thématiques et notes repositionnables.

Modalités d'évaluation et de suivi

Nos formations s'inscrivent exclusivement dans le cadre de la formation professionnelle continue ; elles permettent de développer ou de certifier des compétences clés mais ne délivrent pas de diplôme d'État, ni RNCP.

- Évaluation continue à travers les échanges.
- Quizz
- Quiz de positionnement en début de formation et quiz d'évaluation en fin de formation.

Informations sur l'accessibilité

Des formations accessibles aux personnes en situation de handicap

Les différentes formations sont accessibles aux personnes en situation de handicap. Néanmoins, la validation de certaines formations peut être subordonnée à la mise en œuvre de séquences pratiques. Une analyse des besoins et des conditions d'accès sera réalisée en amont de l'inscription afin d'identifier plus précisément les conditions de réalisation et de faisabilité de la formation.

Pour toute question, vous pouvez contacter notre service administratif formation@kerea.eu

Conditions d'accompagnement

Afin de faciliter l'accès des personnes en situation de handicap à notre offre de formation, une analyse des besoins est réalisée en lien avec des partenaires spécialisés. Cette analyse permet d'identifier les moyens d'adaptation, d'assistance ou de compensation à mettre éventuellement en œuvre.

Modalités techniques et environnement

Conditions de réalisation matérielle de la formation :

- Rappel aux stagiaires d'apporter leurs propres affaires : matériels (stylo, bloc note etc.)
- Une salle de formation dotée de tables, de chaises en nombre suffisant avec idéalement la possibilité de disposer également d'un espace permettant les mises en pratique
- Un moyen de diffusion du contenu (vidéoprojecteur avec écran ou mur blanc, ou télévision avec câble de branchement)
- Un paperboard avec des feutres de couleurs
- Un téléphone, tablette ou ordinateur par stagiaire pour faciliter l'accès à l'espace connecté personnel

Conditions de réalisation matérielle en cas de déploiement à distance :

- Un endroit pour s'isoler et pouvoir s'immerger dans la formation
- Matériel informatique en bon état de fonctionnement (micro, camera, pc, tablette)

L'assistance technique et pédagogique est accessible à l'adresse : formation@kerea.eu