

Comment accompagner de manière professionnelle et humaine l'intégration d'une personne en situation de handicap dans l'entreprise tout en maîtrisant la réglementation, et en adoptant les bonnes pratiques de suivi, de communication et de posture en tant que professionnel accueillant ?

LES OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Maîtriser la réglementation relative à l'accueil et l'intégration d'un nouveau collaborateur en situation de handicap
- Connaître les différents types de handicap et les contraintes et impacts sur la capacité à occuper le poste de travail
- Acquérir les réflexes appropriés pour garantir une intégration optimale
- Appréhender la communication à mettre en place envers le collaborateur et l'équipe
- Adopter la bonne posture vis-à-vis du collaborateur en situation de handicap
- Activer le bon réseau d'acteurs avant et après l'arrivée du collaborateur
- Rester en veille, suivre le collaborateur tout au long de son parcours

DÉTAILS DE LA FORMATION



Public

Toute personne en charge de l'accueil d'une personne en situation de handicap ou qui souhaite participer à la politique inclusive d'une entreprise



Pré-requis

Aucun



Durée

14 heures, 2 journées



Modalité

Présentielle



Accessibilité

Inclusion de différents types de handicaps. Consulter notre référent handicap



Evaluation

Diagnostic des attentes
Auto-positionnements Amont / Aval
Evaluation continue



Formation augmentée

Accès à la plateforme numérique "Digital Camp EVOLUTEAM" durant 3 mois
Ressources complémentaires téléchargeables et forum communautaire

NOTRE DEMARCHE ET NOS MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

PHASE D'ENGAGEMENT PHASE D'EXPÉRIMENTATION PHASE D'ACQUISITION



Découvrir
En amont de la formation



S'exercer
Pendant la formation



Ancrer
Après la formation

Démarche pédagogique en trois phases avec l'alternance d'activités **structurantes**, **participatives**, **démonstratives** et de **découverte**, pour maintenir une dynamique individuelle et collective engageante, et favoriser la mise en action opérationnelle dès le retour en milieu professionnel.



LE PROGRAMME



PHASE D'ENGAGEMENT - Se préparer à l'expérimentation en amont de la session formative

Accès libre aux ressources préparatoires via la plateforme numérique "Digital Camp EVOLUTEAM"

- E-learning Agefiph : Comprendre l'écosystème des personnes en situation de handicap
- Questionnaire : Mes attentes vis-à-vis de cette formation



PHASE D'EXPÉRIMENTATION – S'exercer aux outils et méthodes lors de la session formative

INTRODUCTION

Présentation des participants et auto-positionnement amont

MODULE 1 | MAÎTRISER LA RÉGLEMENTATION RELATIVE À L'ACCUEIL ET L'INTÉGRATION D'UN NOUVEAU COLLABORATEUR EN SITUATION DE HANDICAP

Le contexte réglementaire

- L'évolution apportée par les différentes lois handicap ; réglementation du 11 février 2005 et loi de 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel de 2018
- La notion d'accessibilité depuis le 1er janvier 2015 et le registre public d'accessibilité
- La notion de discrimination et de discrimination positive

Exercice pratique : Reconnaître les différents types de discrimination

Le dispositif d'OETH (Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés)

- Les différents types d'emplois concernés
- La notion de compensation du handicap
- Le statut de BOE (Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi)
- La négociation d'entreprise sur le handicap

Vidéo / Débat : OETH Agefiph

Faire de l'inclusion de personnes handicapées, une opportunité

- Les notions de handicap et d'emploi : la RQTH (avantages employeur/employé), l'aménagement raisonnable et l'équité,
- La procédure RQTH une notion distincte de l'inaptitude et l'invalidité

Quizz : Les essentiels à retenir

MODULE 2 | CONNAÎTRE LES DIFFÉRENTS TYPES DE HANDICAP ET LES CONTRAINTES ET IMPACTS SUR LA CAPACITÉ À OCCUPER LE POSTE DE TRAVAIL

Se familiariser avec les différentes typologies de handicap

- Expérimenter des situations de handicap
- Réfléchir aux attitudes adaptées dans la relation avec une personne en situation de handicap
- S'ouvrir à la diversité

Jeu : KESKI Handicap ®

Connaître les différentes familles de handicap

- Définition du handicap et la notion d'approche « situationnelle » du handicap
- Les 6 grandes familles de handicap (handicap moteur, sensoriel, cognitif, psychique, mental, maladies invalidantes)
- Leurs impacts (les restrictions de participation générées par la situation de handicap)

Exercice pratique : Associer handicaps et points de vigilance

Connaître et appréhender les différentes solutions de compensation pour le maintien dans l'emploi

- La notion de maintien dans l'emploi
- Les différents types d'aménagement de poste : matériel, humain, organisationnel

Exercice pratique : Classer les différents aménagements

Analyser différentes situations de handicap et leurs impacts

Jeu : Résolution d'énigmes sur des situations de handicap

MODULE 3 | ACQUÉRIR LES RÉFLEXES APPROPRIÉS POUR GARANTIR UNE INTÉGRATION OPTIMALE**Intégrer dans le temps les étapes en amont de l'intégration (suite)****Identifier ses propres idées reçues sur le handicap et rétablir la vérité**

- Stéréotypes et préjugés
- Idées reçues/opportunités sur le handicap

Vidéo / Débat : Stéréotypes et handicap

Prendre conscience des freins des personnes en situation de handicap

- Les différents profils concernés
- Les freins liés à la reconnaissance
- Le modèle de Kübler-Ross : acceptation personnelle de ce statut

MODULE 4 | APPRÉHENDER LA COMMUNICATION À METTRE EN PLACE ENVERS LE COLLABORATEUR ET L'ÉQUIPE**Créer un climat de confiance et afficher sa politique en faveur de l'intégration des personnes handicapées**

- Accueil, présentation d'entreprise

Débat : Comment aborder le handicap dès l'entretien de recrutement ?

Axer la communication sur la notion de compétences

- Recruter avant tout des compétences : se focaliser sur la capacité (versus incapacité), les compétences à mobiliser dès la rédaction de l'offre d'emploi et l'entretien de recrutement
- Déterminer les conditions de performance : demander et non présumer, savoir questionner (identification des besoins/contre-indications médicales)
- Maintenir et faire évoluer : les outils de formation comme leviers pour l'emploi
- Sensibiliser les équipes : faire prendre conscience au collaborateur de l'utilité de parler de son handicap (secret versus discrétion), expliquer les aménagements de poste (donner du sens pour faciliter l'acceptation et le respect)

Exercice pratique : Handicap et compétences inhérentes / additionnelles

Mises en situation et retours d'expérience : Mes bonnes pratiques

MODULE 5 | ADOPTER LA BONNE POSTURE VIS-À-VIS DU COLLABORATEUR EN SITUATION DE HANDICAP

Développer les réflexes handi-accueillants

- Droits et devoirs du collaborateur : restrictions d'activités, leviers de motivation, compétences clés
- Attitudes adaptées : recrutement, intégration : accueil, situation de changement (pro/perso)
- Équité versus égalité, protection versus surprotection

Quiz : Les attitudes adaptées lors de situations délicates

Atelier : Elaborer une fiche mémo sur les attitudes adaptées

MODULE 6 | ACTIVER LE BON RÉSEAU D'ACTEURS AVANT ET APRÈS L'ARRIVÉE DU COLLABORATEUR

Les ressources internes, comment les mobiliser ?

- Clés pour impliquer la Direction Générale/la DRH
- Clés pour impliquer les Managers
- Clés pour impliquer la Direction de la Communication
- Clés pour impliquer les IRP
- AGEFIPH Fiche RRH – Impliquer les acteurs de l'entreprise

Brainstorming

Les ressources externes : qui fait quoi ?

- L'offre de services et d'aides financières de l'AGEFIPH (le guide Metodia – version Juin 2024)
 - Aides à l'emploi des travailleurs en situation de handicap
 - Aides à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle
 - Aides à l'adaptation des situations de travail
 - Aides à la recherche de solutions pour le maintien dans l'emploi
 - Aides à l'embauche en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation (Annonces Atlas)
 - Aides à la formation pour le maintien dans l'emploi
 - Réseaux et échanges de pratiques : Réseau des Référénts Handicap (RRH)
 - Modules de professionnalisation (Apro)
- L'accompagnement de Cap emploi pour le recrutement, le maintien dans l'emploi ou l'accompagnement dans un projet de transition professionnelle
- Les autres acteurs externes : Mission locale, CARSAT, ANACT, ESAT/EA, TIH

MODULE 7 | RESTER EN VEILLE, SUIVRE LE COLLABORATEUR TOUT AU LONG DE SON PARCOURS

Organiser le suivi des salariés reconnus ou à risque

- Être attentif aux signaux faibles
- Prévoir des points d'étape et ajuster les objectifs si nécessaire en fonction de nouvelles difficultés
- Envisager des solutions avec la médecine du travail
- En cas de long arrêt, rester présent et maintenir le lien

Quiz : Les signaux faibles et désinsertion professionnelle

Analyse de cas pratiques

Partager et diffuser l'expérience

- Associer le collectif d'équipe/Favoriser l'émergence de profils de tuteurs
- S'inscrire dans un retour d'expérience auprès d'autres services
- Intégrer le handicap dans une approche RH globale (vers la définition d'une politique handicap)

Retours d'expérience : Partage des bonnes pratiques

CONCLUSION

- Evaluer sa progression : auto-positionnement aval
- Se challenger au moyen d'objectifs à réaliser sous 3 mois
- Questionnaire de satisfaction à chaud

**PHASE D'ACQUISITION – Ancrer les outils et méthodes de retour en milieu professionnel**

Accéder à la médiathèque depuis la plateforme "Digital Camp EVOLUTEAM" pour approfondir des thématiques vues en formation, télécharger les supports de cours et échanger avec les participants et la formatrice via le forum communautaire.

Suivre et enrichir son Plan d'Actions Individuel.

Corréler la mise en pratique des actions individuelles avec les objectifs pédagogiques : questionnaire sur l'évaluation des compétences à froid, 3 mois après la dernière journée de formation.

Cette formation vous intéresse ?

Contactez- nous : info@evoluteam.fr | 01 47 39 02 02

Consulter sur notre site, notre catalogue de formations

**PRIX PUBLIC**

Inter : 950€ HT par participant

Intra : 3 750€ HT par session (4 à 10 participants)

FORMATION SUR-MESURE

Vous avez un projet sur-mesure, vous souhaitez intégrer votre contexte et vos enjeux spécifiques à la formation, contactez notre Directrice Commerciale : laure.casta@evoluteam.fr

ASSISTANCE TECHNIQUE À DISTANCE

Pendant toute la période de votre formation, pour toute question relative à la plateforme digitale, notre équipe pédagogique répondra à vos questions de 9h30 à 17h30 au 01 47 39 02 02 ou sur l'adresse mail suivante : contact.digitalcamp@evoluteam.fr

ACCESSIBILITÉ

Inclusion de différents types de handicap. Vous êtes en situation de handicap, intéressé.e par le programme ? Contactez notre Référent Handicap pour préciser votre besoin : clemence.terrier@evoluteam.fr

FINANCEMENT OPCO ATLAS : session présentielle

Pour les adhérents de l'OPCO ATLAS, cette formation est disponible en Action collective. Pour toute question sur le tarif et sur le dispositif de financement associé, contactez nos conseillères formations :

par téléphone : 01 47 39 02 02

par mail : info@evoluteam.fr

REGIONS CONCERNÉES :

Ile de France, Hauts de France et Centre Val de Loire