
Programme de Formation

Référent handicap, maîtriser son rôle et ses missions

Dans un contexte de renforcement des obligations en matière d'emploi et d'inclusion des personnes en situation de handicap, cette formation permet aux référents handicap de maîtriser leur rôle et leurs missions afin de piloter, coordonner et promouvoir une politique handicap adaptée aux enjeux de leur organisation.

Organisation

Durée : 14 heures

Mode d'organisation : Présentiel

Contenu pédagogique



Public visé

Référents handicap ou en devenir.



Objectifs pédagogiques

- Intégrer son rôle et ses missions.
- Piloter et accompagner le développement de la politique handicap.
- Dynamiser et fédérer autour de la politique handicap.
- Gérer les situations de handicap individuelles et collectives sur le plan RH.



Description

Missions du référent et enjeux économiques et sociaux d'une politique handicap

- Qu'est-ce que le handicap ?
 - Les représentations du handicap.
 - Généralités sur le handicap (évolution sémantique, définitions).
 - Spécificités de la population (quelques chiffres...).
 - Les différentes typologies de handicap et leurs éventuelles conséquences au travail.
- Handicap : le contexte légal
 - Les lois du 10 juillet 1987, du 11 février 2005 et du 5 septembre 2018.
 - Les différents bénéficiaires de la loi du 11 février 2005.
 - Les modalités de réponse à la loi.
 - Les modalités de calcul du taux d'emploi.

Formalisation d'une politique handicap : quels enjeux ?

- Les enjeux économiques et sociaux d'une politique handicap.
- Avantages et inconvénients.
- Définir les orientations attendues en matière d'emploi par le législateur.
- Les leviers d'action pour accompagner ces orientations.

Quels acteurs et quelles actions dans le cadre de la politique handicap de l'organisation ?

- Identifier son rôle et ses missions.
- Identifier les acteurs internes et externes.
- Fédérer les acteurs internes autour des actions à mettre en œuvre.
- Quels partenaires externes et dispositifs mobiliser ?

Accompagner la mise en œuvre de la politique handicap

- Réussir le recrutement d'un collaborateur en situation de handicap
 - Analyse des contraintes du poste.
 - Sourcing et handicap.
 - Comment lire et analyser le CV.
 - Préparer l'entretien.
 - Comment aborder le handicap en entretien tout en respectant le cadre légal et l'approche humaine ?
 - Outils et bonnes pratiques.
- Comment favoriser l'intégration d'un collaborateur en situation de handicap ?
 - Préparer la rencontre et l'accueil.
 - Un plan d'intégration spécifique est-il nécessaire ?
 - Analyser les éventuels besoins du collaborateur.
 - La confidentialité des informations.
 - Accompagner le collaborateur vers une démarche de reconnaissance administrative : intérêts et conséquences.
- Maintien dans l'emploi
 - Qu'appelle-t-on maintien dans l'emploi ?
 - Dispositif légal
 - Démarches et acteurs à mobiliser.
 - Quels outils et mesures pour vous aider à gérer les situations de maintien ?
 - Anticiper et accompagner la synergie d'action avec le manager.
 - Prévoir son plan et outils de communication.



Prérequis

Aucun



Informations sur l'accessibilité

Pour tout échange ou demande de mise en confort, vous pouvez contacter notre référent handicap à l'adresse : apf.formation@apf.asso.fr



Modalités pédagogiques

La méthode pédagogique interactive s'appuie sur des contenus théoriques, des analyses de cas, des ateliers pratiques, des jeux de rôles et des discussions.



Moyens et supports pédagogiques

Sur le plan matériel est requise une salle spacieuse adaptée à la formation, équipée d'un vidéoprojecteur et d'un tableau blanc.



Modalités d'évaluation et de suivi

Avant la formation : Les participants seront invités à renseigner un questionnaire afin d'évaluer leur niveau de connaissances des objectifs de la formation.

Pendant la formation : Plusieurs évaluations seront réalisées afin de mesurer la progression de chaque participant.

A l'issue de la formation : Un questionnaire sera communiqué aux participants afin d'évaluer l'atteinte des objectifs de la formation ainsi que leur niveau de satisfaction. Un questionnaire leur sera envoyé à 1.5 mois afin de mesurer la mise en pratique de la formation et les acquis en situation de travail.