

Formations handicap

1 Accueil, accessibilité
& qualité d'usage pour tous

2 Politique d'emploi
& responsabilité sociale

Organisme de **référence** au service des **entreprises** et **administrations**

APF France handicap est la plus importante organisation française de défense et de représentation des personnes en situation de handicap et de leurs proches.

Créée en 1933, elle **rassemble aujourd'hui près de 100 000 acteurs** : adhérents, élus, salariés, bénévoles et usagers.

APF France handicap porte des valeurs humanistes, sociales et un projet d'intérêt général, celui d'une **société inclusive et solidaire**.

L'association s'appuie sur son organisme – **APF Formation** – pour soutenir les dynamiques emploi/handicap au sein des entreprises et administrations.

Incubateur de bonnes pratiques depuis près de 40 ans, APF Formation insuffle une vision innovante de la thématique emploi/handicap pour faire du capital humain l'atout majeur des organisations.

APF Formation déploie des prestations sur-mesure dans les domaines suivants :

- handicap et travail : recrutement, management et maintien dans l'emploi ;
- accueil d'un public en situation de handicap et accessibilité universelle.

Nos spécificités

- Des parcours modulaires adaptés à vos besoins et aux spécificités de votre organisation.
- Des formats d'interventions optimisés sur site.
- Une pédagogie interactive et participative.
- Une expertise des thématiques emploi/handicap.

Notre démarche qualité

La démarche d'amélioration continue de nos prestations se concrétise par l'obtention de la qualification OPQF pour les spécialités Santé - Services à la personne et à la collectivité - Métiers et fonctions supports de l'entreprise.



Nos chiffres clés

20 permanents

6 sites répartis

sur tout le territoire

1 300 clients et partenaires

7 188 sessions de formation

12 140 heures de formation

Nos partenaires



Nos modules de formation

1 Accueil, accessibilité & qualité d'usage pour tousp. 4

Module 1	Bien accueillir les personnes en situation de handicap - dans son établissement ou sur un lieu ouvert au public.....	p. 4
Module 2	Bien accueillir les personnes en situation de handicap - dans les transports 	p. 5
Module 3	Accessibilité et convenance ■ des établissements recevant du public (ERP) et installations ouvertes au public (IOP)	p. 6
Module 4	■ des locaux de travail.....	p. 7
Module 5	■ de la voirie.....	p. 8
Module 6	■ du logement	p. 9
Module 7	Accessibilité numérique : enjeux et bonnes pratiques 	p. 10
Module 8	Rendre les écrits accessibles et Facile à Lire et à Comprendre (FALC) 	p. 11

2 Politique d'emploi & responsabilité sociale p. 12

Module 1	Le handicap, le définir pour mieux le comprendre	p.12
Module 2	Recruter un-e collaborateur-trice en situation de handicap	p.13
Module 3	Réussir l'intégration d'un-e collaborateur-trice en situation de handicap au sein de son équipe	p.14
Module 4	Manager un-e collaborateur-trice en situation de handicap	p.15
Module 5	Référent handicap, définir son rôle et ses missions	p.16
Module 6	Membres du Comité social et économique (CSE)/Commission de santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), comprendre son rôle et les enjeux de la politique handicap	p.18
Module 7	Être tuteur d'un-e collaborateur-trice en situation de handicap	p.19
Module 8	Maintenir dans l'emploi un-e collaborateur-trice en situation de handicap.....	p. 20
Module 9	Collaborer avec les secteurs protégés et adaptés	p. 21
Module 10	Les enjeux pour l'entreprise de l'accompagnement des salariés aidants 	p. 22

Module 1

Bien accueillir les personnes en situation de handicap dans son établissement ou sur un lieu ouvert au public

La situation d'accueil nécessite de savoir s'adapter à tous les publics, et a fortiori en situation de handicap. Il peut être alors complexe de dépasser ses craintes, d'anticiper les besoins de la personne et de repérer la juste posture à adopter.

Cette formation amènera les professionnels de l'accueil à repérer et expérimenter des pratiques permettant de garantir un accueil de qualité pour tous.

Objectifs

- Repérer les différentes situations de handicap.
- Appréhender et identifier les besoins des personnes en situation d'accueil.
- Adapter sa pratique professionnelle aux besoins des personnes pour garantir un accueil adapté et de qualité.

Public

Tout collaborateur en charge de l'accueil ou en contact avec du public.

Contenu

Handicap, de quoi parle-t-on ?

- Aspects réglementaires de l'accessibilité
- Notions de handicap : représentations et réalités
- Nature de la situation de handicap et besoins spécifiques

Recevoir et informer les personnes en situation de handicap

- Les adaptations techniques d'accueil et de communication
- Les comportements et approches
- Les comportements inadéquats à éviter

Les solutions d'adaptation des services d'accueil

- Étude des problématiques rencontrées par les personnels d'accueil
- Présentation des outils facilitant la communication orale, visuelle et tactile
- Du handicap à l'usage

Pédagogie

- Apports théoriques (quiz, vidéos...)
- Illustrations et études de cas
- Échanges de pratiques
- Expérimentation de situation de handicap (fauteuil roulant, lunettes pour non-voyants...)

Intervenant-e-s

Chargé-e-s de développement –
APF France handicap

Participation d'une personne
en situation de handicap possible

🕒 1 journée

€ 1 450 €

Bien accueillir les personnes en situation de handicap dans les transports

Accueil des voyageurs en situation de handicap

À l'issue de ce module qui prend en compte les spécificités de l'accueil dans les transports, les participants seront en capacité d'adapter leurs comportements et leurs pratiques pour permettre aux personnes en situation de handicap d'accéder et d'utiliser de manière optimale les services de transport.

Objectifs

- Distinguer les différents types de handicap et les difficultés spécifiques qu'ils entraînent pour l'usage des transports.
- Comprendre et prendre en compte les contraintes, les besoins et les attentes des personnes en situation de handicap.
- Adapter sa posture quant à l'accueil des voyageurs en situation de handicap.
- Gérer des situations diverses de communication.
- Faire face à des situations inhabituelles, complexes ou potentiellement conflictuelles liées à la présence d'une personne en situation de handicap.

Public

Toute personne amenée à accueillir des voyageurs en situation de handicap, (chauffeurs d'autocars, de bus, personnel navigant, hote.sse.s d'accueil...).

Intervenant.e

Chef-fe de projet - APF Conseil,
APF France Handicap

Formateurs-trices en situation
de handicap

🕒 1 à 2 jours

€ 1 450 €/jour



Contenu

Les savoirs de base pour différencier les grands types de handicap

- Handicap moteur et plus généralement : les personnes à mobilité réduite
- Les différents handicaps sensoriels
- Le handicap mental et ses problématiques spécifiques
- Les handicaps invisibles

Les difficultés liées aux transports en commun

- Difficultés de communication et/ou d'élocution
- Présence d'une tierce personne-accompagnatrice
- Le fauteuil électrique : comment ça marche ? gestes simples
- Troubles de l'équilibre
- Difficultés physiques

Les aspects relationnels et de communication avec les personnes en situation de handicap

- Représentations sur le handicap
- Développer sa capacité d'écoute et de réactivité
- Adaptations techniques et réagir aussi sur le plan relationnel
- Proposer son aide sans l'imposer
- Les comportements inadéquats à éviter

Pédagogie

- Apports théoriques sur les différents types de handicap et la législation
- Méthodes dynamiques et interactives pour faire émerger les représentations spontanées
- Mises en situation avec interventions possibles de personnes ressources en situation de handicap (formateurs et personnes ressources)
- Échanges et débats à partir des situations rapportées par les participants
- Évaluation de la formation

Accessibilité et convenance des établissements recevant du public (ERP) et installations ouvertes au public (IOP)

Du cadre réglementaire à la qualité d'usage pour tous

La loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » a renforcé les obligations en matière d'accessibilité incombant aux constructeurs et propriétaires de bâtiments publics ou privés, d'ERP ou IOP. L'enjeu est de permettre aux personnes en situation de handicap d'accéder à l'ensemble des biens et des services.

Ce module permettra aux acteurs concernés de mieux accompagner la mise en accessibilité et la promotion de la qualité d'usage pour tous au sein de leur organisation.

Objectifs

- Comprendre les besoins des personnes en situation de handicap.
- Appréhender la notion de conception universelle.
- Identifier et appliquer la réglementation relative à l'accessibilité.
- S'inscrire dans une démarche de qualité d'usage pour tous.

Public

Professionnels en charge de l'accessibilité des ERP et/ou IOP.

Contenu

Handicap et accessibilité

- Processus de production du handicap
- Publics bénéficiaires de l'accessibilité
- Contenu législatif et réglementaire
- Approche et prise en compte de la qualité d'usage

Accessibilité des ERP et IOP :

cadre réglementaire et ressources

- Cadre réglementaire pour les ERP et les IOP
- ERP neufs ou dans un cadre bâti existant
- Agendas d'Accessibilité Programmée (Ad'AP) : cadre légal, principes, procédures

Réglementation accessibilité et préconisations de qualité d'usage

- Circulations et accès (cheminements intérieurs et extérieurs - sol, pente, devers, rampe, ressaut - portes, escaliers, ascenseurs, BEV...), parois vitrées, équipements et aménagement, dispositifs de commande, sanitaires, signalétique, orientation, éclairage, stationnement, équipements pour le public, établissements recevant du public assis, établissements comportant des locaux d'hébergement, banques d'accueil, accès chiens guide et chiens d'assistance, etc.
- Espaces d'attente sécurisée

Pédagogie

- Apports théoriques
- Observation et analyse de cas
- Échanges de pratiques
- Parcours sensoriel

Intervenant·e·s

Conseiller·ère technique, service accessibilité, conception universelle et qualité d'usage - APF France handicap

Intervention possible de personnes en situation de handicap (formateurs et personnes ressources)

🕒 2 jours

€ 2 700 €

Module 4

Accessibilité et convenance des locaux de travail

Du cadre règlementaire à la qualité d'usage pour tous

La loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » a renforcé les obligations en matière d'accessibilité incombant aux constructeurs et propriétaires de locaux de travail. L'enjeu est de permettre aux personnes en situation de handicap d'accéder à l'ensemble des biens et des services. Ce module permettra aux acteurs concernés de mieux accompagner la mise en accessibilité et la promotion de la qualité d'usage pour tous au sein de leur organisation.

Objectifs

- Comprendre les besoins des personnes en situation de handicap.
- Appréhender la notion de conception universelle.
- Identifier et appliquer la réglementation relative à l'accessibilité.
- S'inscrire dans une démarche de qualité d'usage pour tous.

Public

Professionnels en charge de l'accessibilité de locaux de travail.

Contenu

Handicap et accessibilité

- Processus de production du handicap
- Publics bénéficiaires de l'accessibilité
- Contenu législatif et règlementaire
- Approche et prise en compte de la qualité d'usage

Accessibilité et locaux de travail : cadre règlementaire et ressources

- Paysage législatif et règlementaire
- Cadre règlementaire pour les locaux de travail

Règlementation accessibilité et préconisations de qualité d'usage

- Cheminements intérieurs et extérieurs, circulations horizontales et verticales (escaliers, ascenseurs, etc.), stationnement, portes, etc.
- Cabinets d'aisance
- Locaux collectifs (restauration, espace de repos, local syndical, local délégués du personnel, etc.)

Pédagogie

- Apports théoriques
- Observation et analyse de cas
- Échanges de pratiques
- Parcours sensoriel

Intervenant-e-s

Conseiller-ère technique, service accessibilité, conception universelle et qualité d'usage – APF France handicap

Intervention possible de personnes en situation de handicap (formateurs et personnes ressources)

🕒 2 jours

€ 2 700 €

Module 5

Accessibilité et convenance de la voirie

Du cadre règlementaire à la qualité d'usage pour tous

L'accessibilité de la voirie et des espaces publics aux personnes handicapées et aux personnes à mobilité réduite conditionne l'intégration, l'égalité des chances et la qualité de vie de ses citoyens et visiteurs.

Ce module permettra aux acteurs concernés mieux accompagner la mise en accessibilité et la promotion de la qualité d'usage pour tous au sein de leur collectivité.

Objectifs

- Comprendre les besoins des personnes en situation de handicap.
- Identifier et appliquer la réglementation relative à l'accessibilité.
- S'inscrire dans une démarche de qualité d'usage pour tous.

Public

Personnels techniques en charge de la voirie.

Pédagogie

- Apports théoriques
- Observation et analyse de cas
- Échanges de pratiques
- Mise en situation

Contenu

Handicap et accessibilité

- Déficiences et besoins en accessibilité
- Processus de production du handicap
- Historique législatif et réglementaire
- Approche et prise en compte de la qualité d'usage

Concertation et programmation de l'accessibilité

- Acteurs de l'accessibilité de la voirie et des espaces publics : collectivités, professionnels, usagers et riverains
- Concerter et programmer : instances de concertation (commission communale pour l'accessibilité (CCA), commission intercommunale pour l'accessibilité (CIA)), plan de mise en accessibilité de la voirie et des espaces publics
- Cadre règlementaire relatif à la voirie et aux espaces publics

Règlementation accessibilité et préconisations de qualité d'usage

- Caractéristiques techniques de la voirie et des espaces publics : cheminement, qualité du sol, pentes, paliers de repos, dévers, ressauts, abaissés de trottoirs, traversées pour piétons
- Signalétique et systèmes d'information accessibles aux personnes handicapées : feux tricolores, postes d'appel d'urgence
- Équipements et mobiliers : bornes, poteaux, panneaux, bancs
- Stationnement réservé
- Maintien de la qualité d'usage : qualité de pose des surfaces, signalisation, entretien et maintenance

Intervenant·e·s

Conseiller·ère technique, service accessibilité, conception universelle et qualité d'usage – APF France handicap

Intervention possible de personnes en situation de handicap (formateurs et personnes ressources)

🕒 1 jour

€ 1 450 €

Accessibilité et convenance des logements

(bâtiment d'habitation collectif et maison individuelle)

Du cadre réglementaire à la qualité d'usage pour tous

La loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » a renforcé les obligations en matière d'accessibilité incombant aux constructeurs et propriétaires de logements. L'enjeu est de permettre aux personnes en situation de handicap d'accéder à l'ensemble des biens et des services. Ce module permettra aux acteurs concernés de mieux accompagner la mise en accessibilité et la promotion de la qualité d'usage pour tous au sein de leur organisation.

Objectifs

- Comprendre les besoins des personnes en situation de handicap.
- Appréhender la notion de conception universelle.
- Identifier et appliquer la réglementation relative à l'accessibilité.
- S'inscrire dans une démarche de qualité d'usage pour tous.

Public

Professionnels en charge de l'accessibilité des logements.

Pédagogie

- Apports théoriques
- Observation et analyse de cas
- Échanges de pratiques
- Parcours sensoriel

Intervenant-e-s

Conseiller-ère technique, service accessibilité, conception universelle et qualité d'usage – APF France handicap

Intervention possible de personnes en situation de handicap (formateurs et personnes ressources)

🕒 1 jour

€ 1 450 €

Contenu

Handicap et accessibilité

- Processus de production du handicap
- Publics bénéficiaires de l'accessibilité
- Contenu législatif et réglementaire
- Approche et prise en compte de la qualité d'usage

Accessibilité et logement : cadre réglementaire et ressources

- Contenu législatif et réglementaire (loi du 11 février 2005, loi ELAN)
- Définition des bâtiments d'habitation collective, des maisons individuelles, d'une unité de vie
- Cadre réglementaire des bâtiments d'habitation collective et maisons individuelles
- Logements neufs ou dans un cadre bâti existant

Réglementation accessibilité et préconisations de qualité d'usage

- Caractéristiques de base pour tous les logements (dimensions, porte d'entrée, équipements et dispositifs de commande, etc.)
- Logement évolutif
- Travaux modificatifs acquéreurs (TMA)
- Cheminements extérieurs, circulation et accès au logement, stationnement, portes, parois vitrées, escaliers, ascenseurs, information et signalisation, etc.
- Salle d'eau et cabinet d'aisances
- Balcons, terrasses et loggias
- Locaux collectifs, caves, celliers

L'accessibilité numérique : enjeux et bonnes pratiques

L'accessibilité numérique, c'est la possibilité pour toutes et tous, en situation de handicap ou non, d'utiliser les outils informatiques et d'accéder aux contenus digitaux éventuellement grâce à des dispositifs techniques spécifiques (terminaux braille, synthèse vocale, système de commande, etc.).

À partir de cette définition, il est possible d'identifier des bonnes techniques et méthodologiques à prendre en compte dès la conception des contenus numériques, des applications logicielles, du matériel et des services, afin de lever le plus possible les obstacles qui pourraient empêcher les personnes en situation de handicap de les utiliser.

L'accessibilité numérique doit être traitée le plus en amont possible, dès la phase de conception en impliquant des utilisateurs dits « extrêmes » durant l'élaboration du cahier des charges.

Objectifs

- Acquérir des connaissances pratiques pour évaluer les conditions de mise en accessibilité des sites.
- Inscrire l'utilisation des nouvelles technologies dans le projet d'entreprise.

Public

Référents numérique, chefs de projet accessibilité numérique, développeurs, créateurs de contenus numériques, community managers, responsables de « mission handicap ».

Contenu

- Les différents types de handicap et leur impact sur la maîtrise de l'outil numérique et l'appréhension des contenus
- Les principaux dispositifs techniques de compensation et les conséquences dans le design d'interactions
- Les bonnes pratiques dans le domaine du développement d'application,
- Les référentiels techniques web nécessaires à la mise en ligne des sites et services Intranet et Internet : le WCAG 2.1 (Web Content Accessibility Guidelines) édictées par le World Wide Web Consortium (W3C) par l'entremise de l'Initiative pour l'Accessibilité numérique (le WAI), et en France, le RGAA (Référentiel Général pour l'Accessibilité des Administrations).
- Les bonnes pratiques concernant l'élaboration de contenus (contenus alternatifs, description des contenus visuels, rédaction claire voire français facile à lire et à comprendre...)

Pédagogie

- Apports théoriques
- Mises en situations concrètes
- Essais comparatifs d'applications et de contenus webs
- Rencontres avec des usagers en situation de handicap.
- Évaluation des acquis de la formation.

Intervenants

Formateurs issus d'APF Lab – le Hub et partenaires spécialistes en accessibilité numérique



🕒 2 jours

€ 2 900 €

Module 8

Rendre les écrits accessibles à tous et Facile à Lire et à Comprendre (FALC)



Le Facile à Lire ou à Comprendre est une méthode d'écriture simplifiée développée dans le cadre d'un projet européen. Cette méthode a pour objectif de rendre les documents plus accessibles aux personnes en situation de handicap mental.

Dans la pratique, même si toutes les personnes n'accèdent pas à la lecture, les supports transcrits constituent de très bons outils de médiation entre les aidants et les personnes présentant des déficiences intellectuelles.

Dans le cadre de cette formation-action, les participants seront amenés à transcrire ou écrire des documents qu'ils auront choisis.

Objectifs

- Comprendre les enjeux de l'information pour tous (allophones, personnes en situation d'illettrisme ou éloignées de l'écrit, personnes en situation de handicap...).
- Produire de l'information accessible à tous.
- Apprendre à rendre l'information écrite facile à lire et à comprendre.
- Évaluer et vérifier les documents.
- Se projeter, lever les freins, cadrer le déploiement et la mise en pratique de la méthode dans son contexte de travail.

Contenu

- Présentation des textes de référence en matière d'accessibilité
- L'écriture ou la transcription de documents faciles à lire et à comprendre : écrire et évaluer ses documents,
- La place de l'expertise d'usage dans l'écriture et la validation des documents,
- Application des règles pour une information écrite facile à lire et à comprendre
- Le plan d'action de l'entreprise
- L'évaluation et la validation des documents

Public

Tous les professionnels de l'entreprise.

Pédagogie

- Méthode expérientielle sous forme d'ateliers guidé afin de faciliter l'ancrage des savoirs
- Jeux, mises en situation, documents illustrés, élaboration de documents
- Évaluation des acquis de la formation

Intervenante

Formatrice certifiée « Facile à Lire et à Comprendre » par l'UNAPEI et co-gérante de la société Kajuci



🕒 2 jours

€ 2 900 €

Module 1

Le handicap, le définir pour mieux le comprendre

Cette formation permet de mobiliser l'ensemble des collaborateurs d'une même entreprise autour d'une réflexion commune sur la notion de handicap au travail.

Au travers d'une approche concrète et pragmatique, elle vise à partager une vision actuelle du handicap et à acquérir une culture générale sur le sujet dans son contexte de travail.

Objectifs

- Définir la notion de handicap.
- Intégrer les fondamentaux du secteur du handicap (lois, acteurs, ressources).
- Adapter sa posture professionnelle.

Public

Tous les collaborateurs de l'entreprise.

Contenu

Mieux connaître le handicap

- Définition et origine du handicap.
- La persistance des préjugés.
- Les grandes typologies de handicap : handicap visible et non visible.

Le cadre légal

- Les lois du 11 février 2005 et du 5 septembre 2018.
- Les bénéficiaires de la loi du 11 février 2005.
- La reconnaissance administrative du handicap.
- L'identification et la mobilisation des acteurs.
- Panorama des acteurs internes et externes (MDPH, Mission handicap, Cap emploi OPS, Assurance maladie, médecine du travail...).
- Rôle et synergie des acteurs.

Pédagogie

- Apports théoriques concrets (quiz, vidéos...).
- Analyse de situations issues de l'expérience des participants.
- Autodiagnostic.
 - + **Optionnel selon la durée.**
 - Parcours sensoriel.
 - Apports expérientiels et échanges avec des personnes en situation de handicap.

Intervenant
Formateur/consultant spécialiste
des politiques handicap

🕒 ½ ou 1 journée

€ 1 jour : 1 450 €
½ journée : 990 €

Module 2

Recruter un-e collaborateur-trice en situation de handicap

Le recrutement d'un collaborateur en situation de handicap est souvent perçu comme un exercice difficile.

La méconnaissance du handicap et la prise en compte de « la différence » peuvent être vécues comme des éléments de complexité.

Cette formation permettra aux professionnels de savoir comment intégrer la dimension handicap à chaque étape du processus de recrutement.

Objectifs

- Mieux connaître le handicap et lever les représentations faussées.
- Favoriser le recrutement d'un collaborateur en situation de handicap.
- Optimiser le sourcing candidats.
- Construire l'entretien de recrutement en intégrant la dimension handicap.

Public

Recruteurs/RH.

Pédagogie

- Apports théoriques
- Simulation d'entretien
- Analyse de situations
- Partage d'expériences
- Évaluation de la formation

Intervenant
Formateur/consultant spécialiste des politiques handicap

🕒 1 journée

💶 1 jour : 1 450 €

Contenu

Module 1 - Le handicap, le définir pour mieux le comprendre (page 12)



Préparer le recrutement

- Identifier les missions, les compétences nécessaires
- Analyser les contraintes physiques, cognitives et psychologiques du poste
- Repérer les ressources et moyens à disposition

Les nouvelles modalités de recrutement suite à la réforme

- Comment optimiser son sourcing candidats ?
- Panorama des acteurs favorisant le sourcing de candidatures de personnes en situation de handicap
- Comment formuler une offre d'emploi ?
- La lecture des CV
- Les spécificités d'un parcours paraissant atypique
- Compétences et handicap

Conduire et conclure l'entretien de recrutement

- Préparer l'entretien
- Les différentes étapes de l'entretien
- Intégrer la dimension handicap au cours de l'entretien dans le respect de la personne et du cadre légal
- Apprécier les éventuels besoins de compensation et d'aménagements
- La sélection finale : « Acceptation/refus »
- La communication : Sous quelle forme ?
Après d'autres acteurs de l'organisation ?

Module 3

Réussir l'intégration d'un-e collaborateur-trice en situation de handicap au sein de son équipe

L'intégration au sein d'un collectif de travail est une étape clé pour tout collaborateur. La situation de handicap peut générer des craintes et des « non-dits », freinant les bonnes relations au travail.

Cette formation pratique apportera aux managers les outils nécessaires à la bonne intégration du collaborateur.

De la compréhension du handicap à la prise en compte des attentes, cette formation leur permettra de lever certaines appréhensions et d'adopter une posture adaptée.

Objectifs

- Préparer, mettre en place et favoriser le processus d'intégration d'un nouveau collaborateur en situation de handicap.

Public

Managers.

Contenu

Module 1 - Le handicap, le définir pour mieux le comprendre (page 12)



Comment intégrer un collaborateur en situation de handicap ?

- Un plan d'intégration spécifique est-il nécessaire ?
- Analyser les éventuels besoins du collaborateur
- Handicap & confidentialité

Préparer l'équipe

- Faut-il communiquer auprès du collectif de travail ?
- Si oui, comment communiquer ?
- Égalité et équité managériale
- Les points de vigilance

Identifier les acteurs ressources

- Internes et externes
- Acteurs, aides et accompagnement...

Pédagogie

- Apports théoriques
- Études de cas
- Simulation d'entretien
- Partage d'expériences
- Évaluation de la formation

Intervenant

Formateur/consultant spécialiste des politiques handicap

🕒 1 journée

€ 1 450 €

Module 4

Manager un-e collaborateur-trice en situation de handicap

Favoriser la prise en compte de la singularité des collaborateurs en situation de handicap pour un management efficient au sein de l'organisation est l'enjeu de cette formation. Elle privilégie des mises en situation afin d'acquérir des outils et des réflexes adaptés et plus largement, d'intégrer les enjeux de la politique handicap de l'organisation.

Objectifs

- Comprendre l'éventuelle interférence du handicap dans les relations professionnelles.
- Prendre en compte le handicap dans une logique de compétences et de non-discrimination au sein d'une équipe.
- Adapter sa communication.

Public

Managers.

Pédagogie

- Apports théoriques
- Études de cas autour de 4 situations clés de management
- Simulation d'entretien
- Partage d'expériences
- Évaluation de la formation

Intervenant

Formateur/consultant spécialiste des politiques handicap

🕒 1 journée

💶 1 jour : 1 450 €

Contenu

Module 1 - Le handicap, le définir pour mieux le comprendre (page 12)



Management différencié ou adapté : comprendre une situation de handicap au travail

- Conserver la logique de compétences professionnelles
- Comment prendre en compte les éventuelles contre-indications d'un collaborateur ?
- Repérer et analyser les éventuels besoins d'adaptation du poste de de travail

La communication managériale, levier de réussite

- Adapter votre communication managériale
- Anticiper les réactions des membres de l'équipe
- Être à l'écoute du collaborateur en situation de handicap

S'exercer autour de 4 situations clés de management

- Recruter
Comment prendre en compte le handicap dans le processus de recrutement ?
- Accueillir et intégrer
L'importance d'une intégration adaptée
- Maintenir dans l'emploi
L'anticipation du risque de désinsertion professionnelle
- Accompagner, coordonner et évaluer
Comment manager la performance d'un collaborateur en situation de handicap ?
Développer les compétences
L'entretien professionnel

Module 5

Référent handicap, maîtriser son rôle et ses missions

La loi Avenir professionnel impose aux entreprises de 250 salariés et plus de nommer en interne un référent handicap.

L'objectif de cette formation est de réfléchir et préciser le rôle et la fonction de référent handicap dans l'organisation. Elle vise à encourager le référent à activer et à pérenniser les synergies internes et externes.

Ce module abordera les modalités pratiques de pilotage de la fonction de référent handicap prenant en considération les enjeux RH de l'organisation.

Objectifs

- 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.

Public

Référents handicap.

Contenu

Jour 1 – 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 ?

Intervenant

Formateur/consultant spécialiste des politiques handicap

🕒 2 jours

€ 2 700 €

Référent handicap, maîtriser son rôle et ses missions (suite)

Jour 2 : 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

Pédagogie

- Apports théoriques concrets (quiz, vidéos...)
- Études de cas
- Simulation d'entretien (recrutement, accompagnement reconnaissance handicap...)
- Partage d'expériences
- Autodiagnostic
- Évaluation de la formation

Module 6

Membres du Comité social et économique (CSE)/ Commission de santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Rôle dans l'intégration d'un-e collaborateur-trice en situation de handicap

Dans les établissements de plus de 300 salariés et dans les établissements présentant des risques particuliers (quel que soit l'effectif), une commission de santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) doit être instaurée au sein du comité social et économique (CSE).

Cette commission peut être directement sollicitée par un collaborateur en situation de handicap.

Le rôle du CSE/CSSCT sur le dispositif handicap est souvent méconnu de ses propres membres. Cette formation permettra aux membres du CSE/CSSCT de mieux connaître leur périmètre d'intervention sur le dispositif emploi/handicap.

Objectifs

- Changer de regard sur le handicap.
- Connaître le dispositif emploi/handicap.
- Définir son rôle et son périmètre d'intervention dans le cadre de la politique handicap menée dans l'organisation.

Public

Membres du CSE/CSSCT.

Contenu

Handicap : mieux connaître le handicap pour le démystifier

- Quelles représentations ?
- Les différentes typologies de handicap et leur degré d'importance parmi les reconnaissances administratives
- Les notions de personne en situation de handicap et de travailleur handicapé
- Les spécificités de la population sur le plan sociétal

Handicap : le contexte légal

- Les lois du 10 juillet 1987, du 11 février 2005 et du 5 septembre 2018
- Les bénéficiaires de la loi du 11 février 2005
- Les modalités de réponse à la loi

Le périmètre d'intervention du CSE/CSSCT

- Quelles missions et quel rôle dans l'intégration et l'accompagnement d'un collaborateur en situation de handicap ?
- Quelles informations partagées et quelle communication auprès d'un tiers ?
- La notion de confidentialité
- La diffusion des bonnes pratiques

Pédagogie

- Apports théoriques concrets (quiz, vidéos...)
- Études de cas
- Échanges de pratiques et d'expériences
- Évaluation de la formation

Intervenant
Formateur/consultant spécialiste
des politiques handicap

🕒 ½ journée

€ 990 €

Module 7

Être tuteur d'un-e collaborateur-trice en situation de handicap

Favoriser l'accueil, la montée en compétences et l'accompagnement d'un collaborateur en situation de handicap au sein de l'organisation afin de consolider son intégration, tel est le rôle du tuteur !

Cette formation permettra au tuteur d'appréhender sa mission, de comprendre son rôle et de prendre en compte si besoin le handicap au quotidien.

Objectifs

- Appréhender son rôle de tuteur.
- Identifier les besoins des collaborateurs en situation de handicap.
- Mettre en place les conditions favorables à l'accueil, l'accompagnement et l'intégration d'un collaborateur en situation de handicap.
- Transmettre son savoir-faire.

Public

Tuteurs accompagnant des collaborateurs en situation de handicap.

Contenu

Module 1 - Le handicap, le définir pour mieux le comprendre (page 12)



Appréhender son rôle de tuteur

- Identifier les missions clés du tuteur
- Connaître son périmètre d'intervention
- Lever les éventuelles appréhensions du tuteur

Accueillir et intégrer le collaborateur en situation de handicap

- Préparer son arrivée
- Planifier les premiers jours
- Conduire l'entretien d'accueil
- Faciliter l'intégration au sein de l'équipe

Réussir l'intégration et l'accompagnement du collaborateur en situation de handicap

- L'aménagement du poste de travail
- L'accompagnement et la formation
- Les ressources mobilisables par le tuteur pour accompagner sa mission

Identifier les leviers efficaces de l'apprentissage

- Apprécier l'évolution de la motivation et de la compétence
- Distinguer les moteurs et freins à l'apprentissage
- Prévenir et traiter les situations difficiles en lien éventuel avec la situation de handicap

Pédagogie

- Apports théoriques
- Études de cas
- Simulation d'entretien
- Échanges de pratiques
- Évaluation de la formation

Intervenant
Formateur/consultant spécialiste
des politiques handicap

🕒 1 journée

💶 1 450 €

Module 8

Maintenir dans l'emploi un-e collaborateur-trice en situation de handicap

La démarche de maintien dans l'emploi représente un enjeu majeur au sein de l'organisation à différents niveaux : humains, sociaux, financiers. Le maintien dans l'emploi, c'est également prévenir les risques de désinsertion professionnelle pour l'ensemble des collaborateurs. Pour être efficace, cette démarche nécessite d'identifier les bons acteurs, de s'inscrire dans la durée et de savoir se positionner de manière juste et en toute connaissance de cause.

Objectifs

- Connaître les acteurs, les outils et les mesures favorisant le maintien dans l'emploi.
- Maîtriser la mise en œuvre du maintien dans l'emploi (dispositif organisationnel).
- Connaître le cadre légal (aptitude/inaptitude/incapacité).
- Anticiper et gérer une situation de maintien dans l'emploi.

Public

RH, représentants mission handicap, managers.

Prérequis : avoir suivi le module 1 sur les fondamentaux du handicap.

Pédagogie

- Apports théoriques
- Études de cas
- Simulation d'entretien
- Livret des mesures du dispositif
- Échanges de pratiques
- Évaluation de la formation

Contenu

Repérer les enjeux du maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap

- Définir le maintien dans l'emploi
- Le cadre légal

Différencier l'inaptitude, l'invalidité et l'incapacité

- L'inaptitude et l'invalidité : de quoi parle-t-on ?
- Comment sont-elles déclenchées et par quel acteur sur le dispositif ?
- L'inaptitude : Comment l'anticiper et pourquoi ?

Risque d'inaptitude, les signes

- Comprendre le risque d'inaptitude et ses conséquences
- Les signes précurseurs

Ouvrir le dialogue sur le handicap pour favoriser la démarche de maintien dans l'emploi

- Aborder la question du handicap avec la personne
- Accompagner le collaborateur dans sa démarche de reconnaissance administrative du handicap

Le rôle des médecins

- Le médecin traitant
- Le médecin-conseil de la sécurité sociale
- Le médecin du travail

Mettre en œuvre la démarche de maintien dans l'emploi

- Maîtriser la démarche
- Connaître les acteurs internes et externes
- Les outils et mesures mobilisables
- Quelle synergie d'action avec le manager, et le cas échéant avec l'équipe
- Réussir le reclassement dans l'organisation ou en dehors de l'organisation
- Envisager une solution de reclassement
- Le travail de deuil de l'ancien métier

Intervenant

Formateur/consultant spécialiste des politiques handicap

🕒 1 journée

€ 1 450 €

Collaborer avec les secteurs protégés et adaptés

Le recours au secteur protégé et/ou adapté reste une modalité de réponse à l'obligation légale en dépit de l'évolution du cadre légal. Développer les achats auprès du secteur protégé et/ou adapté permet d'accompagner la politique handicap et plus largement, de s'inscrire dans une démarche de responsabilité sociale d'entreprise. Chargé-e de mission handicap et acheteurs, ayez les bons réflexes !

Objectifs

- Identifier les acteurs du secteur protégé et adapté.
- Distinguer les particularités de chacun.
- Connaître les prestations et activités susceptibles d'être confiées au secteur protégé et adapté.

Public

Responsables achats, acheteurs, mission handicap.

Contenu

Comprendre le fonctionnement et le cadre légal des secteurs protégés et adaptés

- Les différences entre le secteur protégé et adapté
- Définitions et fonctionnement : ESAT, EA, CDTD
- Comment sont financées ces structures ?
- Différencier les ESAT classiques et les ESAT hors les murs

Achats auprès des secteurs protégés et adaptés

- Valoriser ses achats : produits et services
- Identifier la quote-part venant en déduction de l'éventuelle contribution
- Établir le lien avec la politique handicap

Collaborer avec les secteurs protégés et adaptés

- Où trouver ces établissements ?
- Quelles sont les principales missions à leur confier ?
- Construire un partenariat pour développer de nouvelles prestations
- Renforcer les passerelles vers « l'entreprise classique » (CDD tremplin)

Pédagogie

- Apports théoriques
- Études de cas (simulations de calcul)
- Échanges de pratiques
- Évaluation de la formation

Intervenant
Formateur/consultant spécialiste
des politiques handicap

🕒 ½ journée

€ 990 €

Module 10

Les enjeux pour l'entreprise de l'accompagnement des salariés aidants

En partenariat avec le CCAH (Comité National Coordination Action Handicap), cette formation s'appuie sur une double approche novatrice de la problématique des salariés aidants : bien-être, santé des salariés et performance de l'entreprise.

Il s'agit d'aborder ce sujet sous l'angle d'un enjeu de la qualité de vie au travail qui entre dans le cadre du dialogue social et des négociations collectives.

Objectifs

- Appréhender la spécificité des salariés en situation d'aide d'un proche.
- Analyser les conséquences pour l'entreprise de la présence de salariés proches aidants.
- Maîtriser les dernières avancées législatives et réglementaires dans le domaine du droit des aidants.
- Comprendre l'intérêt de la mise en place d'une politique d'accompagnement en entreprise des salariés proches aidants.

Public

RH, direction, partenaires sociaux.

Contenu

- La notion de proche aidant et ses enjeux : définition, impact sur la vie quotidienne.
- Les besoins spécifiques des aidants.
- L'impact de la situation d'aide sur la relation au travail.
- Accompagner les salariés aidants : une opportunité pour l'entreprise.
- Les dispositifs légaux : congés spécifiques, droit au répit.
- Les acteurs internes et externes à mobiliser.
- Définir un programme RH ; les bénéfices et les enjeux de l'engagement sur le sujet.

Pédagogie

- Apports théoriques
- Échanges interactifs
- Panorama d'expériences

Intervenant
Formateur/consultant spécialiste
de la thématique des aidants, CCAH

En partenariat avec 

🕒 1 journée

€ 1 450 €

Modalités de formation

La formation s'inscrit dans le cadre de votre projet d'entreprise, elle participe au développement des compétences de vos salariés en réponse à des objectifs d'adaptation ou d'évolution de votre organisation.

La formation se déroule dans vos locaux au plus près des réalités de travail.

Le contenu de chacune de nos formations peut faire l'objet d'une adaptation en fonction du contexte, des objectifs et besoins spécifiques de votre organisation.

Convention

Une convention en double exemplaire est établie avant le début de la formation, elle mentionne les conditions de réalisation de la formation (durée, dates, objectifs, programme, moyens mis en œuvre).

Un exemplaire signé est à nous retourner pour confirmation définitive de la formation.

Évaluation

À l'issue de la formation, une évaluation est réalisée auprès des participants. Les modalités de cette évaluation sont précisées dans le cadre de la convention.

Au plus tard un mois après la formation, nous vous adressons la synthèse des évaluations, les questionnaires renseignés par les participants ainsi que les attestations de formation.

Annulation

En cas de dédit par l'entreprise avant le début de la formation, des frais d'annulation sont facturés dans les conditions suivantes :

- annulation antérieure à J-30 : 15 % du coût total de la formation ;
- annulation entre J-30 et J-7 : 50 % du coût total de la formation ;
- annulation après J-7 : 80 % du coût total de la formation.

Le montant de ces frais n'est pas imputable sur la contribution au titre de la formation professionnelle de l'entreprise.

Conditions tarifaires

Sauf conditions particulières mentionnées dans le catalogue, le coût de la formation s'établit à

- 1 450 € par journée, nets de taxe¹
- 990 € pour une ½ journée, nets de taxe¹.

Les frais de déplacement, d'hébergement et de restauration de l'intervenant sont facturés en sus au coût réel et sur la base de justificatifs.

Par ailleurs, si la mise en place de la formation nécessite un temps important d'ingénierie, celui-ci est intégré dans la proposition financière sur la base de 900 €/jour.

¹ Activité de formation exonérée de TVA par autorisation de la Direccte



9-11, rue Clisson • 75013 Paris

☎ 01 40 78 01 02

<http://formation.apf.asso.fr>

Votre contact

Chaouki BENAMOUR

chaouki.benamour@apf.asso.fr

☎ 01 40 78 69 04

☎ 06 43 24 53 89

