

PUBLIC

Tous les salariés – Managers – RH –
Référents handicap

PRÉ-REQUIS

Aucun prérequis nécessaire

LES POINTS FORTS

Un large panel d'activités
interactives

Se former où et quand on veut

S'arrêter et reprendre sa formation à
sa guise

Une attestation de suivi ou de
réussite téléchargeable sur toutes
nos

solutions

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Des exercices ludiques et interactifs
- Des activités courtes avec des évaluations régulières

SATISFACTION ET EVALUATION

- Une attestation sera disponible en téléchargement lorsque vous aurez suivi entièrement et validé votre parcours de formation e-learning.

ACCOMPAGNEMENT FORMATION À DISTANCE

En cas de nécessité, une assistance technique et pédagogique est joignable entre 8h30 et 18h (jours ouvrés):

- par téléphone : 01 83 10 10 10
- par mail : care-formation@lefebvre-dalloz.fr

Une réponse immédiate est apportée ; si besoin, le demandeur est mis en relation avec un expert dans un délai maximum de 48h.

Code
701719

Durée
1 heures 35

Tarif Inter*
140 €
HT

*Repas inclus (en présentiel)

Objectifs pédagogiques

Identifier les différentes situations de handicap
Décrire les moyens permettant de favoriser le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap
Identifier le rôle et les missions du référent handicap

Programme du module digital

- Validité d'accès aux ressources e-learning
 - En vous inscrivant sur notre plateforme, vous aurez accès aux ressources e-learning pendant une durée de 3 mois à compter de l'obtention des identifiants.
- Module digital – Sensibilisation au handicap

S'approprier la législation en vigueur

- Les législations française et européenne relatives au handicap
- Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
- Obligation d'emploi des travailleurs handicapés
- Lutte contre la discrimination
- Obligations de Reportings
- Partage de l'état des lieux en France et dans le monde

Identifier l'environnement relatif au handicap

- Les parties prenantes internes à l'entreprise (équipes RH, managers, référents, personnes concernées)
- Les acteurs externes à l'entreprise, publics et privés, et leurs rôles

Définir le handicap

- Typologie non exhaustive des handicaps : physique (moteur, visuel, auditif, etc.), mental, psychique, cognitif
 - Echanges sur le vocabulaire du handicap
 - Zoom sur les handicaps invisibles, l'autisme et la neuro-atypie
 - Partage des chiffres clés et quelques idées reçues
- Module digital – Recruter et intégrer un salarié en situation de handicap

Objectiver les freins au recrutement de personnes en situation de handicap et identifier les pistes pour les faire tomber

- Les risques et les freins existants à tous les étages de l'organisation : les pistes pour les minimiser
- Les biais inconscients au moment du recrutement : outils pour les évaluer et les minimiser

Identifier les opportunités objectives liées au recrutement de personnes en situation de handicap

- Partage des opportunités opérationnelles (témoignages et succès) : créativité, productivité, innovation
- Réalisation d'un projet collectif, facteur de motivation et d'engagement

Identifier les facteurs clés d'un recrutement et d'une intégration

- Mener un entretien de recrutement inclusif
- Adaptation du poste de travail selon les besoins
- Inclure les objectifs de recrutement et d'intégration dans les objectifs individuels et collectifs
- Mobilisation des acteurs internes et externes pour un accompagnement dans la durée

Module digital - Référent handicap

Identifier le rôle et missions du référent handicap

- Les compétences du référent handicap : organisationnelles, relationnelles et techniques
- Les missions du référent handicap : mise en œuvre d'une politique du handicap, information et accompagnement
- La place du référent dans l'écosystème du handicap

Mettre en œuvre une politique handicap

- Réalisation d'un diagnostic : exploiter des dispositifs existants
- Constitution d'une équipe pluridisciplinaire
- Elaboration d'une stratégie et le plan d'actions associé
- Définition des outils de suivi
- Déploiement d'un plan de sensibilisation et de développement des compétences
- Mobilisation des ressources, acteurs (internes et externes) et partenaires (institutionnels, associatifs et privés)

Lister les étapes clés d'accompagnement du parcours professionnel d'une personne en situation de handicap

- Le recrutement
- L'intégration
- Le maintien dans l'emploi
- Le reclassement
- La formation professionnelle continue
- Le licenciement du travailleur en situation de handicap

A noter

...

En amont et en aval de la formation, le positionnement pédagogique sera effectué à l'aide d'un questionnaire d'auto-positionnement.

