

Formation

Être Référent Handicap en Entreprise

Développer une politique inclusive et assurer le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap

Durée : 2 jours (14h heures)

Tarif inter : 1435 € HT

Collation et déjeuner offerts

Intra et sur-mesure : nous consulter

Public

Référents handicap nouvellement nommés ou souhaitant approfondir leurs compétences. Responsables et collaborateurs RH, préventeurs, toute personne en charge de la Qualité de Vie au Travail (QVT) dans l'entreprise. Managers impliqués dans l'intégration et l'accompagnement de collaborateurs en situation de handicap.

Prérequis

Aucun

Programme de la formation

1. Intégrer le cadre réglementaire du handicap au travail

Historique et évolutions législatives : loi du 11 février 2005, loi Avenir Professionnel de 2018, réforme 2020 sur l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH). Définitions et typologies des handicaps : moteur, sensoriel, psychique, cognitif, maladies invalidantes. Distinctions clés : handicap, inaptitude, invalidité, incapacité. Enjeux d'une politique handicap : aspects juridiques, managériaux, financiers. Acteurs internes et externes impliqués dans la gestion du handicap. Procédure de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) : démarches, droits et avantages.

2. Cerner les missions et responsabilités du référent handicap

Articulation avec les différents services : RH, santé au travail, direction RSE, managers. Leviers d'action du référent : recrutement, intégration, accompagnement, reconversion, gestion de l'inaptitude. Mise en œuvre des mesures d'insertion et d'intégration : aménagements de poste, formations adaptées, évolutions professionnelles. Modalités de compensation du handicap : identification, procédure, financement.

3. Développer une communication efficace pour sensibiliser et convaincre

Qualités essentielles du référent : écoute, empathie, disponibilité, rigueur. Techniques pour améliorer l'aisance relationnelle et augmenter l'impact des actions. Construction d'un réseau interne pour obtenir des relais d'influence : managers, RH, direction. Mise en place d'actions de communication interne pour

promouvoir la culture inclusive.

4. Favoriser le maintien dans l'emploi et prévenir les situations d'inaptitude

Méthodologie du maintien dans l'emploi : repérage, signalement, qualification, prise en charge, suivi. Gestion des maladies chroniques et de leurs impacts sur le travail. Conduite d'entretiens avec les collaborateurs en situation de handicap : approche, communication sur la RQTH, accompagnement personnalisé.

5. Élaborer et piloter une politique handicap efficace

Définition des axes stratégiques en cohérence avec la politique RH globale. Organisation interne et mobilisation des ressources pour soutenir la politique handicap. Identification des freins et des leviers pour l'insertion et le maintien en emploi. Intégration de la politique handicap dans la gestion des ressources humaines : recrutement, formation, évolution professionnelle. Collaboration avec les partenaires externes : Agefiph, Cap emploi, associations spécialisées.

Objectifs

- Appliquer le cadre légal relatif au handicap en milieu professionnel.
- Assurer pleinement sa mission de référent handicap pour développer une culture inclusive et répondre aux obligations légales.
- Communiquer efficacement pour sensibiliser et convaincre les parties prenantes internes.
- Favoriser le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap par un plan d'actions personnalisé.
- Adopter la bonne posture pour encourager les comportements inclusifs au sein de l'organisation.

Modalités pédagogiques

- Alternance d'apports théoriques et pratiques pour une compréhension approfondie.
- Études de cas concrets et mises en situation pour favoriser l'application des connaissances.
- Échanges d'expériences entre participants pour enrichir les perspectives.
- Ateliers pratiques pour développer des compétences opérationnelles.
- Supports pédagogiques complets remis aux participants pour faciliter la mise en œuvre des actions.

Modalités d'évaluation

- Le formateur évalue la progression pédagogique du participant tout au long de la formation au moyen d'auto-évaluation, de QCM, mises en situation, travaux pratiques...
- Évaluation dès la fin de la formation, pour mesurer votre satisfaction et votre perception de l'évolution de vos compétences par rapport aux objectifs de la formation.
Avec votre accord, votre note globale et vos verbatims seront publiés sur notre site.
- Suivi des présences et remise d'une attestation individuelle de formation.