

ACCUEILLIR ET INTÉGRER UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP

OBJECTIFS & COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES VISÉES

- 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 comprendre les enjeux pour l'entreprise
- Adopter la bonne posture vis-à-vis du collaborateur en situation de handicap et adapter sa communication
- Construire et connaître les bons outils pour une intégration réussie

RHP_PSH

2 jours - 14 heures

INTER ou INTRA SUR-MESURE

800 € en inter*

*pour les tarifs INTRA et demandeurs d'emploi : merci de nous consulter.

Prérequis et accessibilité

Aucun prérequis.

Si vous êtes en situation de handicap, merci de nous contacter afin que nous puissions vous accompagner et vous orienter au mieux dans votre demande et vos démarches.

Moyens pédagogiques et encadrement

Formation dispensée en présentiel ou à distance (sur demande) par un formateur professionnel de la gestion des ressources humaines et du management d'équipe : apports théoriques, exercices de mise en situation professionnelle.



LIEU DE FORMATION

Modula Formation
(Bordeaux / Bayonne / Limoges / La
Rochelle) et/ou à distance



DÉLAIS D'ACCÈS

Variable en fonction de votre statut, du
financeur et de notre planning inter



SUITE DE PARCOURS

Suggestion : Réaliser l'entretien annuel
d'évaluation avec succès



Modalités d'évaluation :

Avant la formation : audit des besoins et du niveau

Au cours de la formation : évaluation formative via des quiz, des ateliers collectifs, des exercices pratiques et des feedbacks immédiats

A la fin de la formation : évaluation de la compréhension et de l'assimilation des savoirs et savoir-faire par le formateur. QCM en fin de séance. Evaluation à chaud et partage de ressentis.

Formation qualifiante : certificat de réalisation délivré aux apprenants

www.modula-formation.com

Contactez-nous !

05 56 44 58 68

contact@modula-formation.com

7, avenue
Raymond Manaud
33520 BRUGES

SÉQUENCE 1

LA DÉFINITION DU HANDICAP ET SES FAMILLES

- Les différentes définitions du handicap : exploration des différentes approches et définitions légales et sociales du handicap.
- Notions clés : explication des concepts fondamentaux liés au handicap, comme l'inclusion, l'accessibilité et l'accommodement raisonnable.
- Familles de handicap : présentation des différentes catégories de handicap (sensoriel, moteur, psychique, mental, etc.) et de leurs spécificités.
- Déconstruire les préjugés : activités interactives et discussions pour identifier et déconstruire les stéréotypes et les préjugés liés au handicap.
- De la notion de handicap à la notion de situation de handicap : transition de la compréhension statique du handicap vers une approche dynamique tenant compte des environnements et des situations.
- Statistiques et chiffres clés : analyse des données et des tendances relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap, mettant en lumière les défis et les opportunités.

SÉQUENCE 2

CADRE LÉGAL DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

- Cadre légal : étude approfondie des lois et réglementations concernant l'emploi des personnes en situation de handicap, y compris les obligations des employeurs.
- OETH/RQTH les règles et leviers d'actions : détails sur l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) et la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), avec des exemples pratiques de mise en œuvre.
- Acteurs internes et externes clés de la politique handicap
 - Acteurs internes : identification et rôle des acteurs internes (managers, RH, référents handicap) impliqués dans la politique handicap de l'entreprise.
 - Acteurs externes : AGEFIPH, OPCO ATLAS, Médecine du travail, associations, ...
 - Présentation de leur rôle dans le soutien à l'intégration des travailleurs handicapés.
 - Leur périmètre d'intervention : détails sur les compétences, les responsabilités et les zones d'intervention de chaque acteur.
 - Articulation entre référent handicap et partenaires : stratégies pour une collaboration efficace entre le référent handicap de l'entreprise et les partenaires externes, avec des études de cas.

SÉQUENCE 3

CONNAITRE LES BONNES PRATIQUES POUR ACCUEILLIR ET FIDÉLISER

- Accueillir une personne en situation de handicap
 - Un bon accueil se prépare dès l'entretien d'embauche- Simulation d'entretien
 - Démarche vis-à-vis de la personne, de son environnement de travail, de ses collègues : Techniques pour assurer un environnement de travail inclusif et accueillant.
 - Partenaires à mobiliser : identification des partenaires internes et externes à impliquer lors de l'intégration.
 - Aménagements techniques, organisationnels, fonctionnels et humains à anticiper pour compenser la situation de handicap : exemples concrets d'aménagements possibles pour divers types de handicaps
- Maintenir en emploi un collègue en situation de handicap
 - Aménagements techniques, organisationnels, fonctionnels et humains à anticiper pour compenser la situation de handicap : stratégies et exemples de maintien en emploi.
 - Partenaires à mobiliser : Collaboration avec des partenaires pour le soutien continu.
 - Aides financières existantes : Information sur les dispositifs d'aides financières pour l'aménagement des postes et la formation continue.
 - Les bonnes pratiques pour adapter son management

SÉQUENCE 4

LES OUTILS ET BONNES PRATIQUES POUR ACCUEILLIR ET FIDÉLISER

- Mise en oeuvre de plusieurs ateliers collectifs pour résoudre des cas pratiques proposées par les apprenants et par le formateur.
Thème : construire les outils et la méthode d'accueil d'une personne en situation de handicap sur une situation spécifique – En sous groupe , restitution & échange – débrief

