

FICHE TECHNIQUE

« Prévenir l'intégration d'un collaborateur en situation de handicap »

<p><u>Secteurs :</u> Tous secteurs.</p> <p><u>Public visé :</u> Ensemble des acteurs qui agissent sur les démarches de prévention.</p> <p><u>Durée :</u> 21 h en multimodal, soit 14 h en présentiel 7 h en distanciel (dont 2 x 1h30 en classes virtuelles).</p> <p><u>Organisation :</u> Sur 8 semaines, répartition temps présentiel et distanciel.</p> <p><u>Organisme de formation :</u> Elan conseils entreprise</p>	<p><u>Contexte</u></p> <p>Le secteur est engagé dans la politique autour des questions de Santé et Qualité de Vie au Travail. Il est donc indispensable pour les structures de travailler la prévention de l'usure et de la protection de la santé au travail.</p> <p>L'intervention s'inscrit dans l'axe « Prévention » et propose le module Handicap. L'emploi des personnes en situation de handicap répond à des obligations légales. La nouvelle Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2020, a pour ambition de développer une société plus inclusive pour les personnes en situation de handicap, de simplifier et de redonner tout son sens à l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH), par la mobilisation de tous les employeurs en les responsabilisant sur leur obligation de déclaration, d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées. L'ensemble des structures, quelle que soit leur taille, vont devoir mettre en place des actions d'accompagnement, de sensibilisation et de formation, et d'emploi direct.</p> <p>Il apparaît indispensable de trouver des axes de réflexion et des pistes d'action pour mettre en place une orientation handicap, enrichir sa pratique, développer le dialogue social, instaurer des pratiques et des démarches de prévention en faveur de l'emploi et du maintien des personnes en situation de handicap.</p> <p><u>Objectifs</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Rappeler les définitions et les notions clés dans le cadre des politiques publiques en faveur des personnes en situation de handicap au travail.- Connaître les obligations des employeurs en matière de handicap au travail et les droits des salariés handicapés.- Reconnaître et sensibiliser aux différentes formes de handicap (visible et invisible).- Savoir identifier les bénéficiaires de l'OETH.- Outiller dans la construction de plans d'action internes « d'intégration d'un collaborateur ».- Identifier les leviers et les conditions de réussite dans le recrutement et l'intégration d'un collaborateur en situation de handicap.- Mieux cerner les passerelles entre le secteur protégé et adapté et le milieu ordinaire.- Réaliser une cartographie des ressources et acteurs sur ce champ d'action (OETH, AGEFIPH, CAP EMPLOI...) <p><u>Objectifs opérationnels et pédagogiques</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Comprendre les enjeux d'une politique handicap, le cadre légal, les obligations, les droits (structures, employeurs, salariés), les dispositifs et les aides.- Se situer dans ses rôles et missions- Appréhender le handicap et les actions à mener, les acteurs du handicap pour répondre aux demandes.- Favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi.- Se professionnaliser pour accompagner et soutenir le déploiement de la démarche de prévention réflexive et opérationnelle d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi (leviers, clés de réussite, risques).- Mettre en place les outils de recrutement, d'intégration et de maintien en situation de travail.
--	---

<p>Organisation multimodale</p> <p>Mixte ou 100 % à distance avec des temps synchrones ou asynchrones</p> <p>Session 1 : J1 : 7 avril CV1 : 26 avril (9h30-11h) CV2 : 6 mai (9h30-11h) J2 : 20 mai</p> <p>Session 2 : J1 : 9 avril CV1 : 26 avril (14h-15h30) CV2 : 6 mai (14h-15h30) J2 : 21 mai</p> <p>Session 3 : J1 : 4 mai CV1 : 18 mai (9h30-11h) CV2 : 31 mai (9h30-11h) J2 : 15 juin</p> <p>Session 4 : J1 : 1^{er} juin CV1 : 11 juin (9h30-11h) CV2 : 24 juin (9h30-11h) J2 : 6 juillet</p>	<p>- Savoir accompagner efficacement la personne handicapée et l'ensemble des collaborateurs de la structure.</p>
	<p>Prérequis</p> <p>Être engagé dans des démarches de prévention handicap.</p>
	<p>Contenu</p> <p><u>En amont module à distance :</u> Quizz de positionnement, questionnaire de connaissances.</p> <p><u>Module présentiel : Première journée</u> D'une politique handicap à la conduite d'un projet handicap en interne Accompagner, soutenir la mise en place de la démarche de prévention handicap : agir au profit de l'insertion et du maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap, accueillir et accompagner, déployer. Se situer dans son rôle, attribution, missions, activités à tenir Comprendre les freins et les enjeux collectifs et individuels de la politique handicap (à partir de vos situations). Cerner les éléments clés pour faciliter la démarche et ses actions au sein de l'établissement. Connaître le cadre légal (lois phares sur le handicap, dont la nouvelle loi du 5/09/2018). Appréhender le handicap et ses différentes formes. Cibler les méthodes / outils de conduite de projet.</p> <p>Premier bilan : coconstruire et lancer son plan d'action individuel.</p> <p><u>Module à distance :</u> Accompagner la professionnalisation des acteurs à travers des ateliers, échanges de pratiques E-Learning tout au long de la démarche pour travailler en autonomie et se professionnaliser par thème et selon les besoins.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ressources mises à disposition : 12 fiches mémo, cartographie des acteurs et ressources, outils divers, guides, articles, diaporamas de l'ensemble de la formation. - 2 classes virtuelles (1h30 par classe) pour échanger, mutualiser, approfondir. <p>Classe virtuelle 1 : dédiée au recrutement (quels besoins ? Acteurs et aides ?) Classe virtuelle 2 : dédiée à l'intégration et au maintien (que mobilisez-vous aujourd'hui ? Ce qui est à faire ?)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Travail personnel : réaliser sa propre cartographie des acteurs ; lecture des fiches mémo, guides ou articles ; avancer sur son plan d'action. - Accès à une hot line pédagogique entre les deux journées de présentiel : conseils par mail, téléphone. <p><u>Module présentiel de clôture : Deuxième journée</u> Impulser et engager une démarche durable Réussir le recrutement d'une personne en situation de handicap. Intégrer une personne en situation de handicap : conditions de réussite. Maintenir une personne en situation de handicap : un salarié comme les autres. Les clés et bonnes pratiques de l'accompagnement.</p> <p>Bilan : formaliser son plan d'action pour la structure : définir les priorités à mettre en place dans la structure, les acteurs à mobiliser selon son rôle et ses responsabilités (quels engagements dans les mois qui suivent la formation ?)</p>

Clôture de la formation

Evaluation des connaissances / compétences acquises.

Evaluation de la satisfaction des participants.

Suivi post formation pour accompagner les participants dans la mise en œuvre de leur plan :

Evaluer l'avancement de son plan d'action pour déployer ses actions au profit de la politique emploi handicap au sein de son établissement.

Possibilité d'un rdv téléphonique coaching programmé pour consolider la mise en place de son plan d'action, échanger sur sa pratique.

Interlocuteur OF :

Maryse Baia

Intervenante :

Pauline le Glatin