

Devenir référent handicap de l'entreprise

Public : Référent handicap, tous collaborateurs du service RH, managers, élus du CSE, chef de projet QVCT

Intervenante : Psychosociologue, IPRP agréée par la Dreets Aura

<p>Durée : 1 jours (7h) en visioconférence Ref : CRH404</p>	<p>Prix Inter : 860 €HT Prix Intra : Sur devis</p>
<p>Nos objectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Connaître le cadre légal du Handicap et de l'OETH - Identifier les différents acteurs clés du handicap - Définir son plan d'action 	<p>Méthodes</p> <p>Cas pratiques autour de situations évoquées</p> <p>Construction d'outils : grille d'analyse, démarche d'évaluation des risques, plan d'actions et tableau de bord</p>
<p>Pré-requis aucun</p>	<p>Évaluation</p> <p>Elle se fait tout au long de la session via des mises en situation et discussions.</p>

PROGRAMME

Tour de table : présentation des participants, des besoins, rappels des objectifs et auto positionnement

-I- Handicap, de quoi parle-t-on ? :

- Définitions principales : handicap, inaptitudes, incapacités, etc.
- Présentation d'une typologie variée du handicap
- Les stéréotypes existants autour du handicap
- Les enjeux d'une politique handicap

Exercice de découverte des difficultés éprouvées par les personnes selon leur situation de handicap

-II- Le cadre légal du handicap et la mission du référent :

- Présentation, sous une approche historique, du cadre légal et des obligations incombant à l'employeur
- Focus sur l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH)
- La mission de référent handicap : périmètre d'actions et moyens

Quiz sur le cadre légal

-III- L'écosystème du référent handicap :

- Présentation des différents acteurs internes à l'entreprise (employeur, services RH, managers, représentants du personnel..)
- Présentation des différents acteurs externes
- Les rôles et obligations de chacun
- La place du référent handicap dans cet écosystème
- Atelier pratique « Dessine-moi ton écosystème »

-IV- Les étapes clés d'élaboration d'une politique handicap :

- La démarche d'une politique handicap
- La constitution d'une équipe pluridisciplinaire
- La définition d'un plan d'actions et des outils de suivi (tableaux de bords, R.A.C.I., etc.)

Exercice : étude comparative de politiques handicap en entreprise

-V- Les différents axes de réponse à l'obligation d'emploi :

- Le recrutement de travailleurs handicapés : comment et avec qui ?
- La reconnaissance des travailleurs handicapés : comment en parler et l'accompagner ?
- Le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés : anticiper pour prévenir
- Travail en sous-groupe sur un plan d'action et débriefing

Conclusion en tour de table : débriefing collectif, auto évaluation de de l'atteinte des objectifs et de sa propre progression