

La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, du 11 février 2005, à travers sa définition du Handicap, est le signe d'une volonté affirmée de changer les regards et les pratiques sur le handicap. Elle réaffirme, notamment, le droit d'accès sans discrimination au monde du travail, en renforçant l'obligation d'emploi auprès des employeurs du secteur privé mais aussi en l'élargissant au secteur public. Cette obligation vient rencontrer les préoccupations en matière de Gestion prévisionnelle des Emplois et des Compétences et, plus largement, de qualité et de responsabilité sociale.

Il devient déterminant de fournir aux cadres et responsables concernés par le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes reconnues handicapées, les informations utiles à une meilleure appréhension des situations rencontrées.

Les finalités de cette formation sont les suivantes :

- Sensibiliser les responsables d'équipes et décideurs autour des enjeux du volet handicap de la loi 2005 pour leur entreprise et salariés, dans une visée de management, de responsabilité sociale et d'inclusion ;
- Faciliter la prise en compte des situations de handicap dans les pratiques de management et de gestion des ressources humaines.

PUBLICS ET PRÉREQUIS

- ✓ Personnels en situation de management d'équipe et/ou de gestion des ressources humaines :
Les salariés dont les missions portent sur le management d'équipes et/ou la gestion des ressources humaines dans les entreprises assujetties à l'obligation légale en matière d'emploi et d'insertion des travailleurs handicapés (+ 20 salariés).

Un positionnement est réalisé à l'entrée en formation, à l'aide d'un guide méthodologique. Il permet de connaître les attentes des participants, d'identifier les besoins d'adaptations et d'aménagements éventuels à prendre en compte pour rendre accessible la formation à chacun et d'apprécier le niveau de connaissance et/ou de compétence visé par la formation.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES (capacités et compétences)

1. Mieux comprendre le handicap, prendre du recul sur ses représentations et prendre conscience de la variété des situations possibles de handicap ;
2. Identifier les principales problématiques soulevées par les situations de handicap en matière de GRH et de management : recrutement, accueil, repérage, maintien dans l'emploi, intégration dans les collectifs, reclassement... ;
3. Connaître les grands axes qui structurent le cadre législatif et réglementaire relatif aux obligations des entreprises en matière d'emploi des travailleurs handicapés ;
4. Identifier les ressources mobilisables, en particulier les principaux acteurs de la reconnaissance du handicap, de l'insertion professionnelle, du maintien dans l'emploi et de l'accompagnement ainsi que les outils et aides existants.

PROGRAMME

Principaux contenus de référence

- Sensibilisation : travail sur les représentations et les problématiques spécifiques.
- Typologies de handicap, freins existants, processus de reconnaissance...
- Principes clés : La réglementation et les principes relatifs à l'accessibilité pour tous.
- Obligations des entreprises privées et publiques, statut de travailleur handicapé...
- L'aménagement raisonnable comme garantie de l'égalité de traitement dans l'emploi.
- Le réseau d'acteurs mobilisables.
- Les MDPH, l'AGEFIPH et le FIPHFP, le réseau CAP-EMPLOI et SAMETH...

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Nos prestations reposent sur les principes de la pédagogie coopérative.

Une attention particulière est accordée à la façon dont les contenus sont introduits, faisant une large part, non seulement à l'analyse des expériences des participants, mais également à la mise en place de situations pédagogiques favorisant le travail en sous-groupes plus propice à l'échange. Les choix pédagogiques privilégient une approche ludique et dialectique. Elle s'efforce de valoriser les participants ayant déjà des connaissances et/ou expériences sur le sujet dans une visée d'entraide et de co-développement.

ÉVALUATION

Résultats attendus :

- Changement de regards sur les situations de handicap ;
- Identification des outils et ressources mobilisables ;
- Appropriation des repères utiles sur le plan législatif ;
- Expression de projets d'action en termes de renouvellement des pratiques de management et de GRH.

Évaluation :

Un outil d'évaluation permet aux participants en fin de formation d'exprimer leur degré de satisfaction sur le dispositif, d'autoévaluer les acquis de la formation, d'apprécier l'atteinte des objectifs et à se mettre en perspective en termes de transfert des acquis en situation professionnelle.

MODALITÉS PRATIQUES

Formation : 2 jours

Le module accueillera de 8 à 15 participants maximum.

2 journées sur la base de journées de 7 heures.

Un dossier est remis aux participants avec les principaux contenus abordés.

INTERVENANT.E.S

Bureau ETCetera

Marie FLORES et/ou Elisabeth DUGIER.