

La fonction de référent Handicap

La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, du 11 février 2005, 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.

Pour y répondre, les entreprises ont le choix entre différentes modalités, et notamment celle de conclure un accord agréé (de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement), pour la mise en œuvre d'un programme en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Le référent Handicap a pour mission de coordonner la mise en œuvre de la politique Handicap de son organisation, et de faciliter l'intégration et le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap. Pour cela, il devra assurer le lien avec les acteurs ressources internes et externes, et être en capacité de répondre aux sollicitations de ses collègues, d'accompagner les salariés dans leurs démarches, d'anticiper au mieux sur les situations...

PUBLICS ET PRÉREQUIS

- ✓ Personnels en charge d'une mission de Référent Handicap, membres d'une mission handicap (gestionnaires en ressources humaines, managers ou personnes en charges des conditions de travail, ...)

Cette formation ne nécessite pas de prérequis.

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.
5. Conduire un entretien avec une personne en situation de handicap.
6. Identifier les grandes fonctions de la mission de référent Handicap.

PROGRAMME

Principaux contenus de référence

- Travail sur les représentations et les problématiques spécifiques.
- Typologies de handicap, freins existants, processus de reconnaissance...
- La réglementation et les principes relatifs à l'accessibilité pour tous.
- Obligations des entreprises privées et publiques, statut de travailleur handicapé, reconnaissance administrative de la situation de handicap...
- 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...
- La conduite d'entretien avec une personne en situation de handicap.
- Les grandes fonctions de la mission de référent Handicap

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 : 3 jours

Le module accueillera de 8 à 15 participants maximum.

3 journées sur la base de journées de 7 heures.

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

Pour accompagner l'appropriation et le transfert des acquis du module, cette formation peut être complétée par un accompagnement individuel ou collectif, pour la mise en place et la structuration de la fonction de Référent Handicap au sein d'une entreprise.

INTERVENANT.E.S

Bureau ETCetera

Marie FLORES et/ou Elisabeth DUGIER.