

INTER-INTRA Code : HREC

## LES + DE LA FORMATION

- + Vous saurez identifier les différentes catégories de déficiences et leurs répercussions dans l'emploi.
- + Vous serez capable d'aborder le handicap en entretien sans discriminer, de présenter la candidature au manager et d'anticiper les objections.
- + Vous saurez mobiliser les outils et ressources, notamment ceux mis à disposition par HandiEM.
- + Vous pourrez sécuriser l'intégration du nouveau collaborateur.



0,5 jours



de préférence en entreprise

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

**Maîtriser** le socle de connaissances sur le handicap et l'emploi et dédramatiser le handicap.

**Comprendre** le cadre législatif, les obligations légales et le principe de non-discrimination.

**Identifier** les acteurs et ressources de l'insertion et de l'intégration des personnes handicapées.

**Aborder** le handicap au cours de l'entretien de recrutement.

**Préparer** l'intégration du nouveau collaborateur.

**PUBLIC** : Toute personne en charge du recrutement opérationnel : recruteurs, chargés de recrutement, RH, HRBP, etc.

## PROGRAMME

### 1er temps : « La notion de handicap au travail et l'obligation d'emploi » (durée : 30mn)

Module e-learning à réaliser de manière asynchrone avant la session collective

- o Présentation des 6 types de déficiences
- o Les chiffres clés du handicap
- o Le cadre légal et l'obligation d'emploi
- o Le mécanisme de l'accord collectif agréé

### 2ème temps : Le recrutement (durée 3h)

Module de formation collective à distance. Groupe de 12 participants max

- **Retour sur le module e-learning**
  - o Ce que j'ai retenu, réponses aux questions,
  - o Apport sur les représentations individuelles et collectives du handicap

### Les ressources et acteurs pour optimiser le recrutement et l'intégration : le parcours de recruteur handi-engagé

- o Les outils de sourcing de candidats travailleurs handicapés
- o Les acteurs mobilisables et les partenariats efficaces
- o Les ressources et interlocuteurs HandiEM

### Les conditions de réussite du recrutement et de l'intégration (mises en situation)

- o En amont du recrutement
- o Pendant l'entretien

Après l'embauche, pour assurer l'intégration et le suivi du collaborateur

**INTERVENANTS** : Un consultant handicap du cabinet Execo France

**PÉDAGOGIE** : Méthodologie participative et structurée autour d'exposés théoriques, d'exercices pratiques, de brainstorming, de la confrontation de l'expérience de chacun et de jeux de rôles.

**PRÉREQUIS** : Aucun



INTER-INTRA Code : HREC2

## LES + DE LA FORMATION

- + Vous identifierez les différents types d'objections possibles en amont d'une présentation de candidature.
- + Vous saurez préparer un argumentaire et vous appuyer sur les moyens et ressources mis à disposition par HandiEM (accompagnement, formation, coaching, aménagement de postes...).
- + Vous saurez ajuster et valoriser la présentation de candidat auprès des managers.
- + Vous sécuriserez l'intégration d'un nouveau collaborateur.



2h30



de préférence en entreprise

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

**Comprendre** les présentations collectives et individuelles autour du handicap.

**Répertorier** les types d'objections récurrentes des managers et les réponses possibles à leur apporter.

**Bâtir** un argumentaire solide pour valoriser le candidat auprès du manager.

**PUBLIC** : Toute personne en charge du recrutement opérationnel : recruteurs, chargés de recrutement, RH, HRBP sous réserve d'avoir suivi la première formation HREC, ainsi que les référents handicap déjà formés (formation HCH).

**PRÉREQUIS** : avoir suivi la formation « Intégrez le handicap dans vos pratiques de recrutement » (HREC) ou la formation « Référents handicap : dynamiser et piloter la politique handicap de votre entreprise » (HCH)

## PROGRAMME

### Les représentations individuelles et collectives du handicap

- Rappel des chiffres clés à retenir
- Les biais cognitifs en jeux

### Présenter un collaborateur en situation de handicap à un manager et savoir répondre aux objections (mises en situation)

- Échanges sur les difficultés/objections rencontrées lors de la présentation d'un collaborateur en situation de handicap à un manager et réfléchir aux autres objections récurrentes possibles

- Cas pratique : 2 mises en situation
  - Temps de réflexion individuel autour de la mise en situation et des objections données
- Exercice de simulation autour du cas pratique
- Formalisation des réponses possibles au regard des objections évoquées et de la mise en situation par le groupe

### Pour aller plus loin

- Bien préparer la préqualification candidat
  - Anticiper les potentielles objections du manager
- Suivre l'intégration du candidat

**INTERVENANTS** : Un consultant handicap du cabinet Execo France

**PÉDAGOGIE** : Méthodologie participative et structurée autour d'exposés théoriques, d'exercices pratiques, de brainstorming, de la confrontation de l'expérience de chacun et de jeux de rôles.



## LES + DE LA FORMATION

- + Vous vous approprierez les concepts clés sur le handicap, et plus particulièrement du handicap en entreprise.
- + Vous saurez placer le handicap à sa juste place dans votre environnement professionnel.
- + Vous gagnerez en aisance dans vos relations avec une personne en situation de handicap et face aux différentes situations qui peuvent se présenter en entreprise.



1h à 1h30



à distance

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

**Clarifier** la notion de handicap au travail.

**Permettre** la prise de conscience de l'impact des représentations du handicap et l'effet sur le comportement.

**Développer** un autre regard et

**Favoriser** la mise en place de comportements adéquats à l'égard des personnes en situation de handicap.

**PUBLIC** : Tout public

## PROGRAMME

### Les représentations autour du handicap au travail

- Prendre conscience de l'impact de nos représentations sur nos comportements

### Les concepts clés

- Clarifier et échanger sur les notions clés sur le handicap au travail

### Élargir la vision du handicap au travail et ancrer les connaissances

- L'impact de la maladie, des accidents et du vieillissement dans l'apparition de situations de handicap

### L'intérêt de faire reconnaître son handicap

- Connaître les avantages de la reconnaissance
- Lever les freins à se faire reconnaître

### Connaître les rôles des acteurs internes et externes

### Les clés comportementales

- Comment rentrer en relation avec une personne handicapée

Comment mieux accompagner un collaborateur en situation de handicap

**INTERVENANTS** : Formation animée par un expert du sujet

**PÉDAGOGIE** : Méthodologie participative et structurée autour d'exposés théoriques, d'exercices pratiques, de brainstorming, de la confrontation de l'expérience de chacun et de jeux de rôles.

**PRÉREQUIS** : Aucun



## LES + DE LA FORMATION

- Vous vous approprierez les concepts clés sur le handicap et tout particulièrement sur le handicap en entreprise.
- + Vous saurez placer le handicap à sa juste place dans son environnement professionnel.
- + Vous serez plus à l'aise dans vos relations et dans les différentes situations possibles en entreprise avec une personne en situation de handicap.
- + Vous saurez orienter vos interlocuteurs vers les acteurs clés.



2h30 à 3h30



En entreprise (de préférence)

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

**Clarifier** la notion de handicap au travail pour être à l'écoute et mieux orienter.

**Permettre** la prise de conscience de l'impact des représentations du handicap et l'effet sur le comportement.

**Développer** un autre regard et **Favoriser** la mise en place de comportements adéquats à l'égard des personnes en situation de handicap.

**PUBLIC** : Assistant(e)s et gestionnaires.

## PROGRAMME

### Le handicap au travail

- Prendre conscience de l'impact de nos représentations sur nos comportements
- les typologies de handicap
- la situation de handicap
- le cadre légal

### Le rôle des assistantes

- Comment rentrer en relation avec une personne handicapée
- Accompagner un membre de son équipe en situation de handicap en toute confidentialité
- rôle : étude de cas

### Le secteur du travail adapté et protégé

- Les caractéristiques
- Identifier ce qui pourrait être sous-traité : travail en groupe

### es rôles des acteurs internes et externes

### Bilan - prise d'engagement

- Comment rentrer en relation avec une personne handicapée

**INTERVENANTS** : Un consultant handicap de Missions H&D

**PÉDAGOGIE** : Méthodologie participative et structurée autour d'exposés théoriques, d'exercices pratiques, de brainstorming, de la confrontation de l'expérience de chacun et de jeux de rôles.

**PRÉREQUIS** : Aucun



## LES + DE LA FORMATION

- + Vous prendrez conscience de votre rôle dans la politique handicap de l'entreprise.
- + Vous apprendrez à adapter votre posture et votre discours pour mener à bien votre mission d'ambassadeur.



0,5 jour



En entreprise (de préférence)

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

**Maîtriser** le socle de connaissances nécessaires sur le monde du handicap et de l'emploi.

**Découvrir** les moyens de compensation du handicap.

**Identifier** son champ d'intervention en tant qu'ambassadeur.

**Connaître** les acteurs et personnes ressources concernant le handicap au travail.

**S'outiller** pour aborder la gestion de situations complexes.

**PUBLIC** : Groupe d'ambassadeurs identifiés par le référent handicap et la mission handicap de l'entreprise, en présence du référent handicap

## PROGRAMME

### Des idées reçues et représentations vers une définition plus juste du handicap

- Présentation des 6 types de déficiences et des représentations relatives au handicap
- Mise en lumière des conséquences des déficiences et des aménagements possibles
- Appréhender le handicap à travers le prisme des conséquences pour le salarié et le collectif
- Évoquer les moyens de compensation

### Le champ d'action de l'ambassadeur

- Rappel du cadre légal et des chiffres clés du handicap
- Présentation de l'accord de branche et de HandiEM
- Savoir identifier son champ d'intervention et mobiliser les ressources (précisions sur le rôle du correspondant handicap)

### Faire face à des situations complexes

- Adapter sa posture en tant qu'ambassadeur
- Vivre les situations pour appréhender les différentes postures à adopter
- Construire sa pratique professionnelle

**INTERVENANTS** : Un consultant handicap du cabinet Execo France

**PÉDAGOGIE** : Étayage des apports théoriques grâce au partage d'expériences entre les participants et à la mobilisation de l'intelligence collective. Utilisation d'outils ludiques et interactifs (jeux, mises en situation, cas pratiques, quiz, etc.), pour apprentissage maximisé, tout en partageant un moment enrichissant et convivial. Co-construction d'un cadre bienveillant pour faciliter la prise de parole et l'écoute en toute confiance.

**PRÉREQUIS** : Le rôle et les missions attendues par les ambassadeurs sont définis par écrit.



## LES + DE LA FORMATION

- + Vous appréhendez les enjeux et développerez les aptitudes relationnelles pour bien préparer le retour et accompagner le salarié et son équipe.
- + En tant que manager, vous faciliterez la réintégration du salarié ce qui contribuera, à réduire l'absentéisme et développer l'engagement et la performance de votre équipe.



0,5 à 1 jour



à distance

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

**Avoir** une vision globale des enjeux et des impacts de la maladie sur l'activité professionnelle.

**Maîtriser** les étapes clés de la préparation et de l'accompagnement de la reprise du travail.

**Adapter** sa posture et sa communication avec le collaborateur et l'équipe.

**S'initier** à la méthodologie du codéveloppement entre pairs.

**Savoir identifier** les acteurs ressources/relais.

**PUBLIC** : Cadres ou managers opérationnels. Directeurs des ressources humaines, responsables ressources humaines, correspondants handicap.

## PROGRAMME

### Les enjeux de la reprise et du maintien dans l'emploi

- Les impacts de la maladie et du handicap sur le travail
- Plans organisationnels, économiques et humains
- Les dispositifs et les acteurs de santé impliqués (HandiEM et aides de droit commun)

### Élaborer le plan de reprise

- Les étapes-clés dans la préparation et le suivi de la reprise
- Les points d'étape et les objectifs adaptés
- Les signaux d'alerte et les dysfonctionnements dans l'équipe

### Conduire les entretiens de reprise

- Ses freins
- Une communication et une écoute active
- Les règles de confidentialité liées à la santé

### Développer de nouvelles pratiques managériales

- Méthodologie du codéveloppement au sein d'un groupe de pairs

**INTERVENANTS** : Un intervenant du groupe PREVIA

**PÉDAGOGIE** : Méthodologie participative et structurée autour d'exposés théoriques, d'exercices pratiques, de brainstorming, de la confrontation de l'expérience de chacun et de jeux de rôles.

**PRÉREQUIS** : Aucun



## LES + DE LA FORMATION

- + Ce module est personnalisable dans son contenu et dans sa durée en fonction des situations individuelles rencontrées.
- + Le formateur sera un spécialiste du handicap de la personne qui intègre l'équipe.
- + Vous serez plus à l'aise pour intégrer une personne en situation de handicap dans votre équipe et saurez répondre aux questions de vos collaborateurs.
- + La formation peut être prolongée par un accompagnement individuel si nécessaire.



0,5 à 1 jour



En entreprise (de préférence)

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

**Comprendre** la notion de handicap et de compensation.

**S'approprier** les clés comportementales.

**Favoriser** l'intégration en mobilisant l'équipe.

**PUBLIC** : Tous les membres d'une équipe accueillant un travailleur handicapé..

## INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES :

### À quel moment mettre en place cette formation et pour quelles situations ?

- Avant l'arrivée du collaborateur, de préférence.
- Pour toutes les formes de handicap qui peuvent altérer la communication ou susciter une forme d'incompréhension ou d'appréhension dans les équipes.

Ce module sera orienté sur une typologie de handicap : auditif, visuel, moteur, maladies chroniques invalidantes, troubles du spectre autistique, épilepsie.

La personnalisation de cette formation nécessite un temps de préparation et d'échange en amont du déploiement avec le manager et/ou le collaborateur en situation de handicap

## PROGRAMME

**La notion de handicap pour mieux intégrer les personnes en situation de handicap**

**Les différentes typologies de handicap et à leurs manifestations**

**Savoir aborder un collaborateur en situation de handicap**

- Lever les préjugés
- Exprimer ses craintes
- Adopter les bonnes attitudes

**Les situations difficiles et les relais pouvant être sollicités**

**Les aménagements possibles en fonction du handicap**

**INTERVENANTS** : Un consultant handicap spécialiste du handicap de la personne accueillie

**PÉDAGOGIE** : Méthodologie participative et structurée autour d'exposés théoriques, d'exercices pratiques, de brainstorming, de la confrontation de l'expérience de chacun et de jeux de rôles.

**PRÉREQUIS** : Aucun



## LES + DE LA FORMATION

- + Vous aurez identifié le rôle de chacun au sein du comité de pilotage et dans son écosystème.
- + Vous saurez collaborer avec les différents acteurs du projet.
- + Vous saurez mobiliser et fédérer les ressources nécessaires.
- + Vous valoriserez les actions mises en œuvre par le comité de pilotage.



1 à 2 jours

de préférence en  
entreprise

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

**Maîtriser** le socle de connaissances nécessaires sur le monde du handicap et de l'emploi.

**Comprendre** les problématiques et les enjeux d'une politique d'emploi de personnes handicapées

**Participer** à la co-construction et à la mise en œuvre du plan d'action de la politique handicap de votre entreprise.

**PUBLIC** : Référents handicap, responsables ressources humaines, référents achats, référents communication, service de santé au travail, chargés de prévention, référents QVT, assistants social, etc.

## PROGRAMME

### Des idées reçues et représentations vers une définition plus juste du handicap

- o Mise en lumière des 6 types de déficiences et des représentations relatives au handicap
- o Présentation des situations de handicap à travers le prisme des conséquences et de la compensation : pour le salarié, le collectif et l'entreprise
- o Rappel du cadre légal et des chiffres clés du handicap
- o Présentation de l'accord HandiEM

### Une diversité d'enjeux autour de la politique handicap de l'entreprise

- o Appréhender les liens entre tous les sujets RH et RSE de l'entreprise (Politique handicap, gestion des risques psycho-sociaux, qualité de vie au travail, achats responsables, communication RH...)
- o Clarification et partage autour des enjeux de la politique handicap
- o Identification des arguments pour fédérer autour du projet

### De l'utilité des multiples expériences et compétences pour la co-construction d'un plan d'action

- o Interroger la composition du comité de pilotage et identifier en quoi et pourquoi chacun est mobilisé
- o Définir ensemble les objectifs et le rôle du comité de pilotage
- o Élaborer collectivement le plan d'action, enrichi par les regards experts des membres du comité de pilotage

### Des règles de fonctionnement pour coopérer au sein du comité de pilotage

- o Élaboration d'une charte de coopération
- o Définition du mode d'animation et des moyens associés au suivi du projet
- o Fixation des objectifs et indicateurs pour chaque axe du plan d'action
- o Formalisation d'une feuille de route individuelle par chaque membre du comité de pilotage

**INTERVENANTS** : Un consultant handicap du cabinet Execo France

**PÉDAGOGIE** : Méthodologie participative et structurée autour d'exposés théoriques, d'exercices pratiques, de brainstorming, de la confrontation de l'expérience de chacun et de jeux de rôles.

**PRÉREQUIS** : Aucun



**LES + DE LA FORMATION**

- + Vous aurez pris conscience de votre rôle dans la politique handicap de votre entreprise.
- + Vous saurez adapter votre posture et votre discours pour mener à bien vos différentes missions : informer, accompagner, conseiller, etc.
- + Vous connaîtrez les relais internes et externes à solliciter.



0,5 jour



à distance

**OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES****Maîtriser** le socle de connaissances nécessaires sur le monde du handicap et de l'emploi.**S'approprier** le cadre légal et l'accord de branche.**Comprendre** l'offre de services d'HandiEM, et savoir en parler.**Identifier** son rôle, ses missions et ressources en tant que représentant du personnel.**PUBLIC** : Représentants du personnel : membres des CSE, CHSCT, délégués syndicaux, élus CE et DP**PROGRAMME****1er temps : « La notion de handicap au travail et l'obligation d'emploi » (durée : 30mn)***Module e-learning à réaliser de manière asynchrone avant la session collective*

- o Présentation des 6 types de déficiences
- o Les chiffres clés du handicap
- o Le cadre légal et l'obligation d'emploi
- o Le mécanisme de l'accord collectif agréé

**2ème temps : Rôle et mission des représentants du personnel (durée : 2h30)***Module de formation collective à distance. Groupe de 12 participants max***Retour sur le module e-learning**

- o Ce que j'ai retenu, réponses aux questions,
- o Apport sur les représentations individuelles et collectives du handicap

**Le cadre d'intervention des IRP**

- o Précisions sur le cadre légal
- o Présentation des engagements de l'accord HandiEM

- o Discrimination positive et notion de compensation raisonnable
- o Focus sur la place du handicap au sein des différentes IRP

**La place des IRP dans la politique handicap de l'entreprise**

- o Rôles et missions des représentants du personnel
- o Identification des freins possibles et des ressources mobilisables
- o Travail sur la posture dans différents contextes
  - Être relai d'information : informer et orienter
  - Intervenir dans les situations de maintien dans l'emploi
  - Accompagner à l'acceptation et à la reconnaissance du handicap

**Confronter la théorie et la pratique**

- o Vivre les situations (conseil, maintien dans l'emploi, etc.) pour en appréhender les nuances
- o Construire sa pratique professionnelle

**INTERVENANTS** : Un consultant handicap du cabinet Execo France**PÉDAGOGIE** : Méthodologie participative et structurée autour d'exposés théoriques, d'exercices pratiques, de brainstorming, de la confrontation de l'expérience de chacun et de jeux de rôles.**PRÉREQUIS** : Aucun