



11.1 FACE AU HANDICAP

**Faire bouger le sujet du handicap
dans l'entreprise
(Module 1)**

• mars 2023

PUBLIC VISÉ

Tout public



NOMBRE DE PARTICIPANTS

Minimum : 6

Maximum : 15

TARIFS

Nous consulter

DURÉE :

1 journée (7h)



MODALITÉS

Présentiel ou distanciel

PRÉREQUIS

Aucun prérequis

CONTACT

GOEES / Roxanne Vitoux

communication@goees.fr

06 81 07 55 86

Organisme

PRESTAREST

LIEU

ACFOPS ou Intra CSE

ORGANISME

ACFOPS

OBJECTIFS

- Se familiariser avec la réglementation en vigueur.
- Savoir définir son périmètre d'action concernant le handicap dans chacun de ses rôles.



PROGRAMME

- Comprendre l'importance du handicap dans le monde du travail en France.
- Connaître les obligations de l'employeur depuis l'accès jusqu'au maintien des personnes handicapées dans l'emploi.
- Savoir identifier les rôles respectifs du CSE, de la CSSCT et des délégués syndicaux.
- Disposer des documents du dialogue social qui contiennent l'information sur le handicap.
- Négocier le handicap dans les accords d'entreprise (QVCT, Handicap, Prévoyance).
- Identifier les autres acteurs du handicap dans l'entreprise (référent, RH).
- Savoir aller chercher des alliés au-delà de l'entreprise en mobilisant les acteurs pour bénéficier des différentes ressources que chacun peut proposer.



PÉDAGOGIE

- Apports théoriques structurants
- Apprentissage via l'expérimentation directe (études de cas et jeux de rôles : situations concrètes et réalistes, quiz...)
- Analyse réflexe
- Animation par un consultant/formateur, expert du sujet



ÉVALUATION

- Feuille de présence
- Attestation de formation
- Mise en situation
- Quiz et questions/réponses



11.2

FACE AU HANDICAP

Accompagner un salarié au retour
d'un accident du travail ou
d'une longue maladie

(Module 2)

• mars 2023

PUBLIC VISÉ

Tout public



NOMBRE DE PARTICIPANTS

Minimum : 6

Maximum : 15

TARIFS

Nous consulter

DURÉE :

1 journée (7h).

MODALITÉS

Présentiel ou distanciel

PRÉREQUIS

Aucun prérequis

CONTACT

GOEES / Roxanne Vitoux

communication@goees.fr

06 81 07 55 86

Organisme

PRESTAREST

LIEU

ACFOPS ou Intra CSE

ORGANISME

ACFOPS

OBJECTIFS



- Savoir accompagner la personne qui désire rester dans l'entreprise si elle le souhaite via un dossier d'inaptitude.
- Être en capacité de conseiller, de guider et d'accompagner une personne dans le cadre de son rôle au sein de la CSSCT par exemple.
- Construire un dossier pour permettre à la personne de se reconvertir si elle préfère quitter l'entreprise.



PROGRAMME

HANDICAP ET TRAVAIL

- Qu'est ce que l'inaptitude au poste de Travail?
- Choisir entre l'inaptitude/ l'incapacité/ l'Invalidité.
- Faire reconnaître l'inaptitude d'un salarié?
- Que doit mentionner l'avis d'inaptitude?
- Contester l'avis d'inaptitude définitive
- L'obligation de recherche de reclassement pour l'employeur.
- L'Inapte peut-il être licencié? / À noter
- Optimiser les modalités dans l'entreprise concernant une pension d'invalidité, la couverture de perte de revenu ou l'intérêt de la prévoyance



PÉDAGOGIE

- Apports théoriques structurants
- Apprentissage via l'expérimentation directe (études de cas et jeux de rôles : situations concrètes et réalistes, quiz...)
- Analyse réflexe
- Animation par un consultant/formateur, expert du sujet



ÉVALUATION

- Feuille de présence
- Attestation de formation
- Mise en situation
- Quiz et questions/réponses

11.3



FACE AU HANDICAP

Réussir le recrutement d'un travailleur RQTH dans mon entreprise
(Module 3)

• mars 2023

PUBLIC VISÉ

Tout public



NOMBRE DE PARTICIPANTS

Minimum : 6

Maximum : 15

TARIFS

Nous consulter

DURÉE :

1 journée (7h).



MODALITÉS

Présentiel ou distanciel

PRÉREQUIS

Aucun prérequis

CONTACT

GOEES / Roxanne Vitoux

communication@goees.fr

06 81 07 55 86

Organisme

PRESTAREST

LIEU

ACFOPS ou Intra CSE

ORGANISME

ACFOPS

OBJECTIFS



- Lever les freins qui pourraient exister afin de faire progresser le recrutement de travailleurs RQTH au sein de sa structure.
- Savoir convaincre en interne les chefs de service d'avoir un regard plus « large » sur l'utilité du handicap dans l'animation managériale.

PROGRAMME



- Savoir argumenter sur l'avantage d'un recrutement de travailleurs handicapés.
- L'inclusion de « travailleur handicapé » dans l'entreprise : comprendre les obligations croissantes de l'employeur depuis 1957.
- Faire respecter le fait qu'un travailleur RQTH souhaite d'abord être un salarié comme les autres.
- Maîtriser les étapes pour adapter le contexte de travail aux besoins « spécifiques » du travailleur handicapé.

PÉDAGOGIE



- Apports théoriques structurants
- Apprentissage via l'expérimentation directe (études de cas et jeux de rôles : situations concrètes et réalistes, quiz...)
- Analyse réflexe
- Animation par un consultant/formateur, expert du sujet

ÉVALUATION



- Feuille de présence
- Attestation de formation
- Mise en situation
- Quiz et questions/réponses



11.4

ÊRE RÉFÉRENT HANDICAP

Se familiariser avec la réglementation en vigueur, tout en acquérant des connaissances non pas sur le handicap, mais sur les handicaps. Savoir définir son rôle et son périmètre d'action est essentiel pour accompagner les salariés et analyser les situations individuelles. (Module 4) • mai 2023

PUBLIC VISÉ

Référent handicap



OBJECTIFS

- Se familiariser avec la réglementation en vigueur
- Acquérir des connaissances non pas sur le handicap, mais sur les handicaps
- Définir et expliquer son rôle et son périmètre d'action
- Accompagner les salariés et analyser les situations individuelles

PROGRAMME

• Les aspects réglementaires

- Comprendre le contexte réglementaire ;
- S'approprier les engagements de la structure ;
- Connaître les typologies de handicap & reconnaissances administratives de handicap.

• Le principe de compensation

- S'approprier l'approche par les conséquences et les solutions ;
- Comprendre le principe de compensation, raisonnable.

• Aborder le sujet du handicap

- Connaître le cadre légal
- Acquérir une méthodologie pour aborder le sujet du handicap sous l'angle des conséquences ;
- Pratiquer via des études de cas : analyse de situations ;
- Comprendre les freins à une déclaration administrative de son handicap.

• Sur le terrain

- Communiquer sur la culture handicap de la structure ;
- Définir son rôle et savoir le présenter ;
- Aborder le sujet du handicap et analyser le besoin ;
- Orienter/accompagner la personne en situation de handicap ;
- Travailler en équipe pluridisciplinaire.

PÉDAGOGIE

- Apports théoriques structurants
- Apprentissage via l'expérimentation directe (études de cas et jeux de rôles : situations concrètes et réalistes, film, quiz...)
- Analyse réflexive
- Animation par un consultant / formateur expert du sujet

ÉVALUATION

- Feuille de présence
- Attestation de formation

→ **Nos formations sont accessibles aux personnes en situation de handicap**