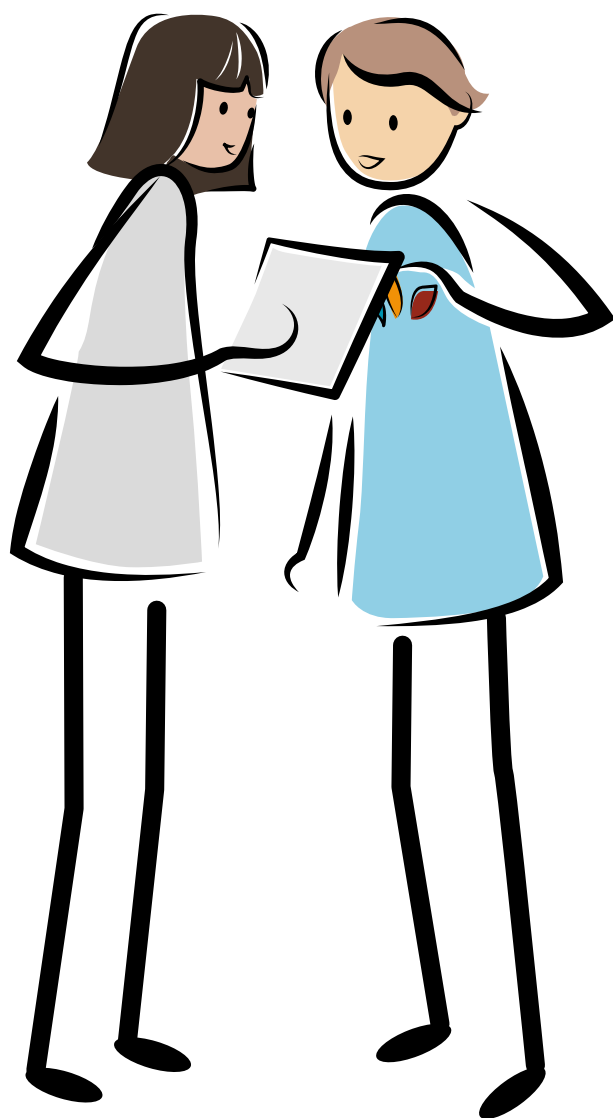


# Catalogue DES FORMATIONS



**Qualiopi**   
processus certifié

 RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée  
au titre de l'activité formation.



# UNE APPROCHE À LA FOIS [ COMMUNE ET DIFFÉRENCIÉE ]

## Professionaliser divers publics

- Mission Handicap, Managers, RH, QSE, IRP, acheteurs, personnels d'accueil, ...
- inter ou intra

## Développer sur les thématiques

- de handicap
- de santé au travail
- de non discrimination

# UNE APPROCHE PÉDAGOGIQUE [ COMBINÉE ]

Nous déclinons l'ensemble des thématiques sur des modalités d'apprentissage adaptées à vos besoins ...

PRÉSENTIEL

DIGITAL  
CLASSE VIRTUELLE,  
WEBINAIRE, E. LEARNING  
(QUICK LEARNING)

ATELIERS DE PRATIQUES  
PROFESSIONNELLES  
(QUICK SHARING)

BLENDED LEARNING  
(MIXTE DE DISTANCIEL  
ET DE PRÉSENTIEL)

... et apportons des solutions innovantes pour une pédagogie active et opérationnelle.

# UNE APPROCHE [ PERSONNALISÉE ]

Les programmes sont indicatifs et seront personnalisés en fonction :



- de vos réalités opérationnelles
- de vos objectifs pédagogiques
- de la population formée
- du temps imparti

# UNE APPROCHE [ ÉVALUATIVE ]

Évaluations à plusieurs niveaux :

- en amont / en aval
- à chaud / à froid
- des connaissances
- des acquis
- de la satisfaction

- **Consultants/formateurs issus du terrain (Management - RH - Handicap)**
- **Interventions sur toute la France**

Phase de préparation soignée

Construction de séquences pédagogiques adaptées

Reporting régulier

Convocation attractive

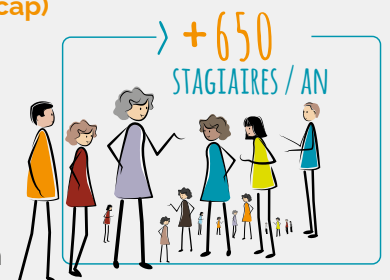
Pédagogie ludique et interactive

Livrables : boîte à outils

Attestation de formation

Label, ou mention selon les parcours

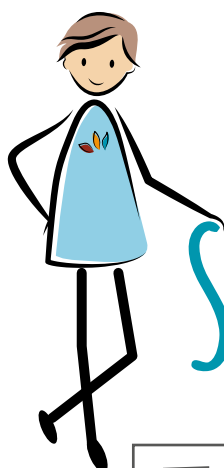
Adaptation aux stagiaires à besoin spécifique



LES T'HOM  
+

Tarifs variables selon les modalités choisies (nous consulter).





# SOMMAIRE



<b>1</b>	<b>PILOTER SA MISSION HANDICAP</b>	
	> ÉTABLIR ET OPTIMISER SA DOETH .....	4
	> ÉTABLIR SA DOETH VIA LA DSN .....	5
	> DÉVELOPPER SON EXPERTISE HANDICAP .....	6
<b>2</b>	<b>FAIRE RECONNAÎTRE LE HANDICAP AU TRAVAIL (RQTH) .....</b>	<b>7</b>
<b>3</b>	<b>RECRUTER ET INTÉGRER DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP .....</b>	<b>8</b>
<b>4</b>	<b>RECRUTER SANS DISCRIMINER .....</b>	<b>9</b>
<b>5</b>	<b>INTÉGRER ET GÉRER SES COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP .....</b>	<b>10</b>
<b>6</b>	<b>MAINTENIR DANS L'EMPLOI SES COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP ...</b>	<b>11</b>
<b>7</b>	<b>MANAGER SES COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP .....</b>	<b>12</b>
<b>8</b>	<b>TUTORER UN COLLABORATEUR EN SITUATION DE HANDICAP .....</b>	<b>13</b>
<b>9</b>	<b>PROFESSIONNALISER LE RÉFÉRENT HANDICAP .....</b>	<b>14</b>
<b>10</b>	<b>DÉVELOPPER SON RÔLE DE PARTENAIRE «HANDI» SOCIAL</b>	
	> RENFORCER SES CONNAISSANCES EN MATIÈRE DE HANDICAP AU TRAVAIL .....	15
	> ÊTRE ACTEUR DANS LA NÉGOCIATION D'UN ACCORD HANDICAP .....	16
<b>11</b>	<b>ACHETER AUPRÈS DU SECTEUR ADAPTÉ ET PROTÉGÉ .....</b>	<b>17</b>
<b>12</b>	<b>ACCUEILLIR DU PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP .....</b>	<b>18</b>
<b>13</b>	<b>TRAVAIL ET CANCER, OPTIMISER L'ACCOMPAGNEMENT .....</b>	<b>19</b>
<b>14</b>	<b>PRENDRE EN COMPTE LE CRITÈRE HANDICAP EN FORMATION - CERTIFICATION QUALIOPI .....</b>	<b>20</b>

<b>15</b>	<b>WEBINAIRES .....</b>	<b>22</b>
-----------	-------------------------	-----------

<b>16</b>	<b>E-LEARNING .....</b>	<b>29</b>
	> MANAGER LE HANDICAP AU TRAVAIL .....	30
	> RECRUTER ET INTÉGRER UN COLLABORATEUR EN SITUATION DE HANDICAP .....	31
	> CANCER ET TRAVAIL : POSSIBLE ÉQUATION ? .....	32
	> TRAVAILLER AVEC «UNE MALADIE INVALIDANTE» .....	33
	> TRAVAILLER AVEC «UNE HANDICAP PSYCHIQUE» .....	34
	> TRAVAILLER AVEC «UN TROUBLE DYS» .....	35

<b>NOS FORMATIONS LES FORTIFIENT .....</b>	<b>36</b>
--	-----------





## → Établir et optimiser sa DOETH

### • PUBLIC

Pré requis : Néant

chargé de mission handicap, responsable ressources humaines, gestionnaire du personnel...



### • OBJECTIFS

- > Comprendre le contenu et fonctionnement de la DOETH.
- > S'approprier le cadre légal.
- > Savoir identifier les enjeux financiers pour l'entreprise.
- > Savoir établir sa déclaration de manière exhaustive et optimale.
- > Acquérir les réflexes pour réaliser efficacement les déclarations à venir.

### • PROGRAMME PÉDAGOGIQUE

#### Comprendre la DOETH

Le cadre légal.

La DOETH : documents à remplir.

La DOETH : pièces justificatives.

#### ÉTAPES DE CALCUL DE LA DOETH

Principe de calcul.

Décompte de l'effectif d'assujettissement.

#### Calcul du nombre de bénéficiaires

Principe.

Décompte des bénéficiaires.

#### Calcul de la sous-traitance

#### Le décompte des stagiaires

#### Calcul des bénéficiaires manquants

#### Calcul des minorations

#### Les ECAP

#### Détermination du coefficient multiplicateur

#### Accord d'entreprise et suivi des dépenses

#### Dépenses déductibles

Principe.

Liste des dépenses déductible.

#### Modalités d'animation

- > Étude de cas en fil rouge d'une entreprise
- > Exercices appliqués

#### Suivi et accompagnement

- > En cours de formation, validation des acquis par réussite aux exercices
- > Évaluation de la formation par les participants
- > Évaluation des acquis par quiz en fin de session
- > Remise d'une attestation de fin de formation

LES T'HOM +

- Déclinable en format individuel et sur-mesure



### • FORMATEUR

Issu du terrain en tant que mission handicap

Tarif > Nous consulter





## → Établir sa DOETH via la DSN

### • PUBLIC

Pré requis : Néant

Gestionnaires paies et Mission handicap



### • OBJECTIFS

- > Comprendre l'impact de la réforme sur la DOETH.
- > Savoir s'organiser dans le temps pour préparer sa DOETH.
- > Savoir établir sa DOETH via la DSN.

### • PROGRAMME PÉDAGOGIQUE

#### Réforme de l'OETH

Le cadre de la réforme

Vue d'ensemble sur l'évolution de l'OETH

Les nouvelles modalités détaillées

Impact sur les accords handicap

#### Réalisation pas à pas de votre DOETH via la DSN

Les éléments préparatoires à renseigner dans la DSN  
DOETH pas à pas dans la DSN (détaillée bloc par bloc)

Les étapes de la déclaration

Le calendrier d'avancement de janvier à Mai 2021

#### Modalités d'animation

- > En distanciel, en inter, 10 participants par session maximum
- > Formation en intra possible, nous consulter
- > Présentiel ou distanciel
- > Étude de cas en fil rouge d'une entreprise
- > Exercices appliqués

#### Suivi et accompagnement

- > En cours de formation, validation des acquis par réussite aux exercices
- > Évaluation de la formation par les participants
- > Remise d'une attestation de fin de formation

LES T'HOM



- Déclinable en format individuel et sur-mesure



### • FORMATEUR

Issu du terrain en tant que mission handicap

Tarif > Nous consulter





## → Développer son expertise handicap

### • PUBLIC

Pré requis : Néant

Chargé/Responsable de mission handicap,  
Relais/Correspondants handicap,  
Responsable du développement durable...



### • OBJECTIFS

- > Permettre d'acquérir une connaissance précise sur le handicap, en termes de contexte légal, chiffres et acteurs clef, typologies de handicaps,...
- > Transmettre les bonnes pratiques sur les missions opérationnelles pour lesquelles votre responsable de mission handicap viendra en soutien des acteurs de terrain (managers, RH, relais handicap...).
- > Transmettre la méthodologie et les outils de gestion de projet afin de permettre un pilotage efficace de votre politique handicap.

### • PROGRAMME PÉDAGOGIQUE

#### Le monde du handicap

Les enjeux d'une politique d'emploi  
L'environnement légal  
Les différents types de handicaps  
Le handicap en chiffres  
Les partenaires externes  
Les acteurs internes

#### Les missions opérationnelles

Recrutement et intégration de salariés en situation de handicap  
Accompagnement des managers  
Accompagnement à la RQTH  
Maintien dans l'emploi  
Sensibilisation des équipes  
Communication interne

#### Le Pilotage de la mission handicap

Outils et méthodologie de gestion de projet  
Indicateurs de suivi  
Réalisation des bilans d'étapes  
Animation du réseau handicap interne

#### Modalités d'animation

- > Formation individuelle en présentiel
- > Exercices pratiques
- > Utilisation de modèles et outils types personnalisables
- > Illustration par des cas concrets

#### Suivi et accompagnement

- > Évaluation des connaissances amont
- > En cours de formation, validation des acquis par réussite aux exercices
- > Évaluation de la formation par les participants
- > Remise d'une attestation de fin de formation



### • FORMATEUR

Consultant expert, ayant exercé en tant que responsable mission handicap

Tarif > Nous consulter



## Faire reconnaître le handicap au travail (RQTH)



### • PUBLIC

Pré requis : Néant

RH, correspondants handicap, managers

### • OBJECTIFS

- > Comprendre les enjeux liés à l'emploi des travailleurs handicapés.
- > Appréhender les freins et les avantages à la RQTH\*.
- > Connaître la procédure de RQTH.

\* Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

### • PROGRAMME PÉDAGOGIQUE

#### Handicap au travail, de quoi parle-t-on ?

Comprendre le handicap au travail.  
Connaître les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH).

#### À la découverte de la RQTH

Définir la RQTH.  
Qui peut la demander ?  
Comment l'obtenir ?

#### L'art de convaincre : expérimenter son argumentaire

Identification des prestations sous-traitables.  
Les pièges à éviter (ex : marchés soumis à reprise du personnel).

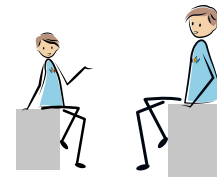
#### Modalités d'animation

- > Présentiel ou distanciel
- > Jeux de rôles
- > Quiz

#### Suivi et accompagnement

- > En cours de formation, validation des acquis par réussite aux exercices
- > Évaluation de la formation par les participants
- > Remise d'une attestation de fin de formation

### • L'ATELIER



Beaucoup de salariés pourraient bénéficier du statut de travailleur handicapé mais n'en font pas toujours la demande.  
Pour vous permettre de mieux aborder avec eux la question de la reconnaissance et les bénéfices pour chacune des parties, nous vous proposons un atelier concret et opérationnel.

Identification des établissements.  
Les différentes stratégies de mise en concurrence (marchés ou lots réservés, ...).  
Tour d'horizon des bases de données disponibles.  
Bénéfices attendus.

#### Connaître les aides et les acteurs mobilisables

Identifier les freins.  
Enrichir son argumentaire.  
Expérimenter un partage de point de vue.



### • FORMATEUR

Professionnel de l'accompagnement

Tarif > Nous consulter



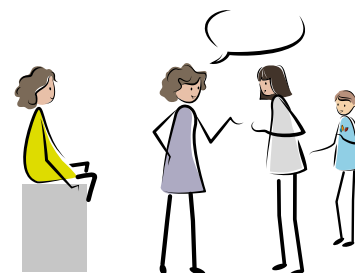
# Recruter et intégrer des personnes en situation de handicap



## • PUBLIC

Pré requis : Néant

Mission Handicap, RH, Recruteur, Chargé de recrutement...



## • OBJECTIFS

- > Comprendre les notions de handicap afin de modifier ses représentations
- > Savoir appréhender les risques et connaître le contexte réglementaire
- > Maîtriser les spécificités liées au recrutement de personnes en situation de handicap
- > Promouvoir la candidature auprès du manager et accompagner l'intégration

## • PROGRAMME PÉDAGOGIQUE

### Comprendre les notions de handicap afin de modifier ses représentations

Les représentations liées au handicap.  
Les grandes familles de handicap.

### Savoir appréhender les risques et connaître le contexte réglementaire

Cadre légal du handicap.  
Encadrement législatif et réalités opérationnelles de la non-discrimination.  
Maîtriser les spécificités liées au recrutement de personnes en situation de handicap.  
La recherche de profils TH.

L'analyse des candidatures.

La conduite d'entretien téléphonique de présélection.

Les étapes de l'entretien de recrutement : quand et comment aborder le handicap.

### Promouvoir la candidature auprès du manager et accompagner l'intégration

Les principales objections des managers.  
Que mettre en place pour les accompagner.  
Faut-il communiquer sur le handicap de la personne auprès de l'équipe ?

### Modalités d'animation

- > Présentiel ou distanciel
- > Diaporama animé
- > Des cas pratiques et mises en situation pour adopter la bonne posture

### Suivi et accompagnement

- > En cours de formation, validation des acquis par réussite aux exercices et quiz
- > Évaluation des acquis par quiz en fin de session
- > Évaluation de la formation par les participants
- > Remise d'une attestation de fin de formation



## • FORMATEUR

Issu des métiers RH

Tarif > Nous consulter



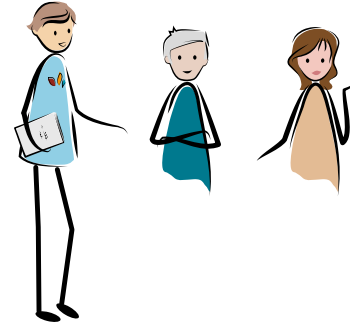
## Recruter sans discriminer

- **LOI SUR L'ÉGALITÉ À LA CITOYENNETÉ**  
Article L. 1131-2 du Code du Travail (Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017)
- **Formation nécessaire tous les 5 ans**

### • PUBLIC

Pré requis : Néant

Toute personne en charge du recrutement dans les entreprises, dans les agences d'intérim, cabinet de recrutement....



### • OBJECTIFS

- > Connaître les notions de discrimination et cadre juridique en la matière
- > Repérer les situations et comportements à risque dans le processus de recrutement
- > Identifier et mettre en oeuvre des solutions pour prévenir ces risques
- > Acteurs pouvant intervenir pour défendre le salarié lésé

### • PROGRAMME PÉDAGOGIQUE

#### Connaître les notions de discrimination et cadre juridique en la matière

Rappel du cadre juridique

Sanctions encourues

Inégalités de traitement autorisées

#### Repérer les situations et comportements à risque dans le processus de recrutement

Les mesures préventives envisageables

à chaque stade du recrutement :

- Rédaction annonce
- Entretien d'embauche :
  - Questionnement
  - Prise de note et traçabilité

- Contrôle de référence
- Retour au candidat

#### Identifier et mettre en oeuvre des solutions pour prévenir ces risques

Sur quels critères puis-je évaluer un candidat ?

Contexte en enjeux de la discrimination

- Les critères discriminants
- Combattre les préjugés

Focus : pourquoi et comment aborder le handicap ?

#### Acteurs pouvant intervenir pour défendre le salarié lésé

Acteurs internes (CSE) et externes

(inspection du travail, défenseur des droits...)

#### Modalités d'animation

- > Présentiel ou distanciel
- > Des cas pratiques et mises en situation pour adopter la bonne posture
- > Activités interactives (jeux, brainstorming)
- > Illustration par des cas concrets ayant fait l'objet de jurisprudence

#### Suivi et accompagnement

- > En cours et fin de formation, validation des acquis par réussite aux exercices et quiz
- > Évaluation de la formation par les participants
- > Remise d'une attestation de fin de formation

## LES T'HOM +

Un consultant avec une double compétence :

- Expérimenté en recrutement en entreprise, cabinet de chasse de tête.
- Expert du handicap en milieu professionnel.

Tarif > Nous consulter

# Intégrer et gérer ses collaborateurs en situation de handicap



• PUBLIC

Pré requis : Néant

RH, RRH, recruteurs



## • OBJECTIFS

Selon votre organisation et le degré d'implication de vos RH dans le déploiement de votre politique handicap, les objectifs pédagogiques pourront être les suivants :

- > Comprendre la notion de handicap au travail.
- > Comprendre et maîtriser les dispositions légales.
- > Adapter son process pour le recrutement de salariés en situation de handicap.
- > Identifier les leviers d'actions et moyens à mettre en oeuvre pour maintenir dans l'emploi les salariés handicapés.
- > Connaître la démarche de RQTH, savoir la présenter à un salarié et l'accompagner à se déclarer.

## • PROGRAMME PÉDAGOGIQUE

### Comprendre la notion de handicap au travail

Les bénéficiaires de la loi, les grandes familles de handicap, les moyens de compensation du handicap, les principaux chiffres.

### Comprendre et maîtriser les dispositions légales

Le cadre légal, les bénéficiaires de la loi, les leviers mobilisables pour répondre à l'obligation d'emploi, la valorisation de vos actions dans votre DOETH, les discriminations.

### Adapter son process pour le recrutement de salariés en situation de handicap

Sourcing, description des postes de travail, analyse des CV, entretiens de recrutement, suivi d'intégration et accompagnement du manager.

### Identifier les leviers d'actions et moyens à mettre en oeuvre pour maintenir dans l'emploi les salariés handicapés

Cadre légal, méthodologie générale de gestion des cas de maintien dans l'emploi, acteurs internes et externes, suivi des maintiens réalisés, aides mobilisables.

### Connaître la démarche de RQTH, savoir la présenter à un salarié et l'accompagner à se déclarer.

Freins à faire sa RQTH, avantages à se déclarer, procédure administrative.

### Modalités d'animation

- > Présentiel ou distanciel
- > Des cas pratiques et mises en situation pour adopter la bonne posture
- > Activités interactives (jeux, brainstorming)

### Suivi et accompagnement

- > En cours et fin de formation, validation des acquis par réussite aux exercices et quiz
- > Évaluation de la formation par les participants
- > Remise d'une attestation de fin de formation



• FORMATEUR

Double expertise Handicap et Recrutement

Tarif > Nous consulter



## Maintenir dans l'emploi ses collaborateurs en situation de handicap

### • PUBLIC

Pré requis : Néant

Managers, RH, correspondants handicap, membres de CHSCT, services de santé au travail.



### • OBJECTIFS

- > Avoir un cadre de référence sur la notion de handicap au travail et sur la politique handicap de votre structure.
- > Connaître le cadre légal.
- > Connaître les différentes étapes et le rôle de chacun dans la gestion d'un cas de maintien dans l'emploi.
- > Connaître les aides et les acteurs mobilisables.

### • PROGRAMME PÉDAGOGIQUE

#### Avoir un cadre de référence sur la notion de handicap au travail et sur la politique handicap de votre structure

Typologies de handicaps, bénéficiaires de la loi, chiffres clés.

Présentation de votre accord handicap ou Convention Agefiph (le cas échéant).

#### Connaître le cadre légal

IPP, inaptitude et invalidité.

L'obligation de reclassement des salariés devenus inaptes à leur poste.

#### Connaître les différentes étapes et le rôle de chacun dans la gestion d'un cas de maintien dans l'emploi

La définition et les différentes étapes du maintien dans l'emploi d'un salarié handicapé.

Les signaux d'alerte.

Focus sur la visite de pré reprise.

Modes de compensations du handicap (différents types d'aménagements).

#### Connaître les aides et les acteurs mobilisables

Aides de droit commun et/ou mobilisables via votre accord handicap/convention.

Agefiph.

Présentation du Sameth (pour les structures qui ne sont pas sous accord).

Rôles de la médecine du travail, de la Mission Handicap, de l'Assistante sociale.

Bonnes pratiques et procédures internes.

#### Modalités d'animation

- > Présentiel ou distanciel
- > Différents apports théoriques alternés avec des temps de mise en pratique
- > Découvertes d'outils ou modèles de suivi
- > Activités interactives (jeux, brainstorming)

#### Suivi et accompagnement

- > En cours et fin de formation, validation des acquis par réussite aux exercices et quiz
- > Évaluation de la formation par les participants
- > Remise d'une attestation de fin de formation



### • FORMATEUR

Double compétence : conseil et opérationnel de la gestion du maintien dans l'emploi

Tarif > Nous consulter

# Manager ses collaborateurs en situation de handicap



## • PUBLIC

Pré requis : Néant

Managers, chefs d'agence,  
directeurs de magasins, chefs de service...

## • OBJECTIFS

- > Avoir un cadre de référence sur la notion de handicap au travail et sur la politique handicap de votre structure.
- > Réussir l'intégration pérenne de salariés en situation de handicap au sein de leur équipe.
- > Manager en toute équité et d'adopter la bonne posture managériale.
- > Identifier leur rôle dans le processus de maintien dans l'emploi.



## • PROGRAMME PÉDAGOGIQUE

### Avoir un cadre de référence sur la notion de handicap au travail

Cadre légal, typologies de handicaps, chiffres clés.  
Présentation de votre accord handicap ou Convention Agefiph (le cas échéant).

### Réussir l'intégration pérenne de salariés en situation de handicap au sein de leur équipe

Éléments à anticiper pour préparer l'arrivée du salarié handicapé (aménagement de poste, aménagement de la formation, sensibilisation de l'équipe,.....).

Suivi d'intégration (points à valider sur la prise de poste, environnement de travail,

environnement personnel, aménagements...),  
Acteurs mobilisables (internes et externes).

### Manager en toute équité et d'adopter la bonne posture managériale

**Attitudes managériales** : entre la compensation et la négation du handicap.

Gérer les relations dans l'équipe.

Le cycle du deuil.

**Cadre légal** : compensation du handicap et principe de non discrimination.

Faire évoluer et gérer de carrière d'un collaborateur en situation de handicap.

### Modalités d'animation

- > Présentiel ou distanciel

### Suivi et accompagnement

- > Évaluation des connaissances en amont (QCM)
- > En cours de formation, validation des acquis par réussite aux exercices et quiz
- > Évaluation de la formation par les participants
- > Remise d'une attestation de fin de formation



## • FORMATEUR

Issu du terrain, rompu aux pratiques managériales

## LES T'HOM +

Nous proposons des parcours managers en mixant des webinaires (30 min, quick learning) pour apporter les fondamentaux

+ ateliers de pratiques (2 h, quick sharing) via des jeux de rôles sur les différents aspects opérationnels du management de salariés en situation de handicap.

Tarif > Nous consulter



# Tutorer un collaborateur en situation de handicap

de  
0,5 à  
2 jours

## • PUBLIC

Pré requis : Néant

Tuteurs de salarié (y compris alternants) en situation de handicap



## Étape 1

### • OBJECTIFS

- > transmettre au tuteur les éléments clef afin de lui permettre de démarrer sa mission dans de bonnes conditions.

### • PROGRAMME PÉDAGOGIQUE

Recensement des besoins d'accompagnement du tuteur.

Focus sur le rôle du tuteur.

Focus sur les spécificités de l'accompagnement d'un salarié en situation de handicap, personnalisé en fonction du type de déficience du salarié concerné.

### • OUTILS

Guide du tuteur.  
Passeport du tuteur.

## Étape 2

suivi  
pendant  
6 mois

### • OBJECTIFS

Permettre au tuteur d'être efficace dans son rôle au fil du temps.

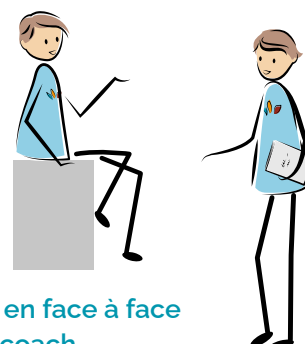
- > Retours d'expériences du tuteur : point positifs et points de progrès dans la conduite de ses missions
- > Soutien et conseils du consultant sur : l'évaluation et le suivi du salarié tuteur, les relations avec le reste de l'équipe, les relations avec le manager, les moyens de compensation du handicap...

#### Modalités d'animation

- > Présentiel ou distanciel
- > Formation collective ou individuelle
- > Apports théoriques alternés avec des temps de mise en pratique

#### Suivi et accompagnement

- > Évaluation des connaissances en amont (QCM)
- > En cours de formation, validation des acquis par réussite aux exercices et quiz
- > Évaluation de la formation par les participants
- > Remise d'une attestation de fin de formation



Un entretien par mois en face à face avec votre formateur-coach.

Des points téléphoniques réguliers programmés en fonction des besoins du tuteur.

### • FORMATEUR

Professionnel de l'accompagnement



Tarif > Nous consulter





## Professionnaliser le référent handicap

### • PUBLIC

Pré requis : Néant

Acteurs de proximité ou Animateurs opérationnels de la politique handicap de l'entreprise \*

Référent handicap d'organismes de formation, CFA, instituts

*\*Rendu obligatoire depuis septembre 2018 au delà de 250 salariés obligatoire pour les PME*



### • OBJECTIFS

Permettre à des référents handicap, ou en passe de le devenir :

- > D'avoir un cadre de référence sur la notion de handicap au travail
- > De connaître le cadre légal et les obligations en matière d'accessibilité
- > De gagner en aisance dans l'accompagnement d'une personne en situation de handicap
- > De repérer, coordonner et suivre des actions d'intégration ou d'adaptation des situations

### • PROGRAMME PÉDAGOGIQUE

#### Avoir un cadre de référence sur la notion de handicap au travail

Le handicap de quoi parle-t-on ?

- Représentations, typologies de handicaps
- L'égalité des chances : notion de compensation

#### Connaître le cadre légal et les obligations en matière d'accessibilité

Se familiariser avec le contexte réglementaire

#### Gagner en aisance dans l'accompagnement d'une personne en situation de handicap

L'entrée en relation et l'accompagnement

Savoir encourager à la RQTH :

- Développer son argumentaire et les démarches

#### Repérer, coordonner et suivre des actions d'intégration ou d'adaptation des situations

Comment aborder le sujet du handicap en entretien

Comment accompagner un collaborateur en situation de handicap au sein de l'équipe

La méthodologie générale de gestion des cas de maintien dans l'emploi

Les principaux acteurs internes et externes  
Repérer les aides mobilisables

#### Modalités d'animation

- > Présentiel ou distanciel
- > Formation collective ou individuelle
- > Apports théoriques alternés avec des temps de mise en pratique

#### Suivi et accompagnement

- > Évaluation des connaissances en amont (QCM)
- > En cours de formation, validation des acquis par réussite aux exercices et quiz
- > Évaluation de la formation par les participants
- > Remise d'une attestation de fin de formation



### • FORMATEUR

Issu du terrain en tant que RH/référent handicap

Tarif > Nous consulter



## → Renforcer ses connaissances en matière de Handicap au travail

1 jour

### • PUBLIC

Pré requis : Néant

Membres du Comité Social Économique, ...



### • OBJECTIFS

- > Identifier des salariés en difficulté
- > Sensibiliser à la politique handicap de l'entreprise
- > Argumenter sur l'intérêt de la déclaration
- > Comprendre son rôle dans le process de maintien dans l'emploi

### • PROGRAMME PÉDAGOGIQUE

#### Repérer les salariés en difficulté

Les représentations liées au handicap  
La notion de handicap et législation associée

#### Sensibiliser à la politique handicap de l'entreprise

Les enjeux et freins de la politique  
Les chiffres clés handicap de l'entreprise  
Les actions et outils à disposition

#### Argumenter sur l'intérêt de la déclaration

Le processus de deuil  
La démarche RQTH  
Les intérêts de la déclaration

#### Comprendre son rôle dans le process de maintien dans l'emploi

Adopter une position de relai sur le terrain ☐  
Acquérir une posture objective dans l'analyse des situations rencontrées ☐  
Connaître les principaux acteurs du maintien dans l'emploi



#### Modalités d'animation

- > Présentiel ou distanciel
- > Apports théoriques alternés avec des temps de mise en pratique.

#### Suivi et accompagnement

- > Évaluation des connaissances en amont (QCM)
- > En cours de formation, validation des acquis par réussite aux exercices et quiz
- > Évaluation de la formation par les participants
- > Remise d'une attestation de fin de formation



### • FORMATEUR

Expert du cancer au travail

Tarif &gt; Nous consulter



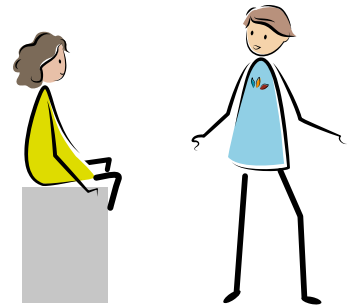
## → Être acteur dans la négociation d'un accord handicap



### • PUBLIC

Pré requis : Néant

Comité Social Economique, délégués syndicaux présents aux réunions paritaires pour la négociation d'un accord pour l'emploi et le maintien dans l'emploi de salariés en situation de handicap.



### • OBJECTIFS

- > Favoriser des échanges constructifs avec vos IRP lors de la négociation d'un accord handicap en réunions paritaires.
- > Donner à tous un même niveau de compréhension du handicap, des enjeux et des modalités de constructions d'un accord.

### • PROGRAMME PÉDAGOGIQUE

#### Connaître le contexte interne et les enjeux pour l'entreprise

Présentation du contexte interne (chiffres clés sur le handicap, politique RH sur le recrutement et le maintien dans l'emploi, le cas échéant synthèse du diagnostic conseil reprenant les préconisations...).

#### Comprendre la notion de handicap au travail

Cadre légal.  
Les bénéficiaires de la loi.  
Les grandes familles de handicap.  
Principaux chiffres.

#### Connaître les modalités de construction d'un Accord Handicap

Les étapes de la construction d'un accord handicap.  
Les contenus d'un accord handicap.  
La définition, des objectifs quantitatifs et qualitatifs.  
Les indicateurs de suivi.  
Les conditions d'agrément d'un accord handicap par la DIRECCTE.  
Le rôle des différents acteurs.

#### Modalités d'animation

- > Présentiel ou distanciel
- > Apports théoriques alternés avec des temps de mise en pratique.
- > Utilisation des outils et process issus de l'entreprise

#### Suivi et accompagnement

- > Évaluation des connaissances en amont
- > En cours de formation, validation des acquis par réussite aux exercices et quiz
- > Évaluation de la formation par les participants
- > Remise d'une attestation de fin de formation



### • FORMATEUR

Issu du terrain rompu à la négociation d'accord

Tarif > Nous consulter

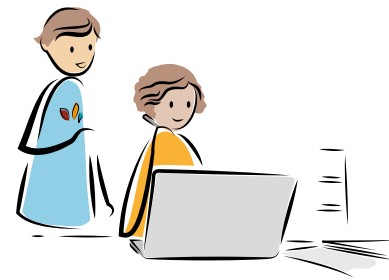


# Acheter auprès du secteur adapté et protégé

## • PUBLIC

Pré requis : Néant

Acheteurs, responsable des achats,  
responsable développement durable,  
chargé de mission handicap...



## • OBJECTIFS

- > **Changer les représentations de vos acheteurs sur le secteur adapté et protégé.**
- > **Transmettre à vos acheteurs les outils et procédures favorisant la mise en oeuvre pérenne d'une politique de sous-traitance auprès du secteur adapté et protégé.**

## • PROGRAMME PÉDAGOGIQUE

### Comprendre le handicap et ses enjeux, connaître la réglementation et les différentes structures

Les différents types de handicap.  
Les personnes handicapées face à l'emploi.  
Le cadre législatif de l'emploi des personnes handicapées, les modalités de réponse à l'obligation d'emploi.  
Le secteur protégé et adapté - Définitions (ESAT, EA...).

### Identifier les opportunités économiques de recourir au secteur spécialisé, maîtriser les modalités de calcul

Les différentes modalités de recours au secteur spécialisé (sous-traitance, « hors les murs »).  
Identifier les opportunités économiques de recourir au secteur spécialisé.  
Les modalités de calcul des unités bénéficiaires.  
Le calcul du coût réel incluant l'économie de contribution volontaire.

### Identifier les prestataires, connaître les outils disponibles

Identification des prestations sous-traitables.  
Les pièges à éviter (ex : marchés soumis à reprise du personnel).  
Identification des établissements.  
Les différentes stratégies de mise en concurrence (marchés ou lots réservés, ...).  
Tour d'horizon des bases de données disponibles.  
Bénéfices attendus.

### Connaître les aides et les acteurs mobilisables

Aides de droit commun et/ou mobilisables via votre accord handicap/convention.  
Agefiph.  
Présentation du Sameth (pour les structures qui ne sont pas sous accord).  
Rôles de la médecine du travail, de la Mission Handicap, de l'Assistante sociale.  
Bonnes pratiques et procédures internes.

### Modalités d'animation

- > Présentiel ou distanciel
- > Apports théoriques alternés avec des temps de mise en pratique
- > Exercices de simulations chiffrées
- > Vidéos illustratives

### Suivi et accompagnement

- > Évaluation des connaissances en amont
- > En cours de formation, validation des acquis par réussite aux exercices et quiz
- > Évaluation de la formation par les participants
- > Remise d'une attestation de fin de formation



## • FORMATEUR

Rompu à l'achat auprès du STPA

Tarif > Nous consulter

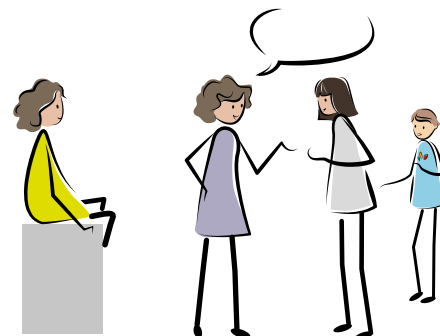
## Accueillir du public en situation de handicap

**LOI SUR LA MISE EN ACCESSIBILITÉ DES ÉTABLISSEMENTS**  
 Art. L. 4142-3-1 du Code du Travail (Loi n° 2015-988 du 5 Août 2015)  
**Obligatoire pour les ERP de + de 200 personnes**

### • PUBLIC

Pré requis : Néant

Toute personne amenée à accueillir du public en situation de handicap (hôtesses d'accueil, guides conférenciers, bibliothécaires, conseillers clientèle, vendeurs, personnels des écoles et universités...).



### • OBJECTIFS

- > Acquérir une culture générale sur le handicap.
- > Développer un accueil de qualité par une meilleure compréhension des besoins des personnes en situation de handicap.
- > Adapter son comportement aux caractéristiques et besoins des personnes en situation de handicap.

### • PROGRAMME PÉDAGOGIQUE

#### Acquérir une culture générale sur le handicap

Représentations et idées reçues.  
 Les préjugés et les stéréotypes.  
 Définitions légales et médicales du handicap.  
 Les chiffres clés.

#### Adapter son comportement aux caractéristiques et besoins des personnes en situation de handicap

Identifier les éléments pouvant impacter la relation avec une personne handicapée (peur de faire un impair, problèmes de langage, risque d'infantilisation, cocooning, peur du handicap...).

Acquérir les bonnes attitudes comportementales pour développer un accueil de qualité.

#### Modalités d'animation

- > Présentiel ou distanciel
- > Apports théoriques alternés avec des temps de mise en pratique
- > Mise en situation de handicap – Jeux de rôles inversés

#### Suivi et accompagnement

- > Validation des acquis par réussite aux exercices et quiz final
- > Évaluation de la formation par les participants
- > Remise d'une attestation de fin de formation

Savoir gérer les accompagnants (parents, interprètes, chiens guides...)

#### Développer un accueil de qualité par une meilleure compréhension des besoins des personnes en situation de handicap

Les différentes typologies du handicap.  
 Les conséquences et les besoins des personnes par typologie de handicap.  
 Les moyens de compensation du handicap (aides techniques, humaines, ...).  
 Les éléments à anticiper pour favoriser l'accueil de la personne.

LES T'HOM +

Plus de 400 professionnels de l'accueil formés

### • FORMATEUR

Issu du terrain rompu à la négociation d'accord



Tarif > Nous consulter



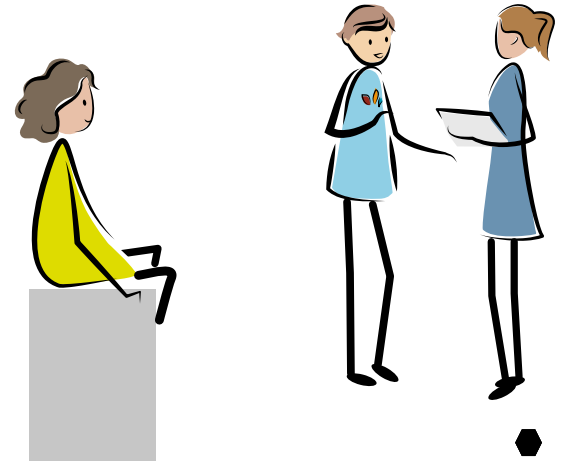
# Travail et cancer, optimiser l'accompagnement



## • PUBLIC

Pré requis : Néant

RH, Managers, Mission Handicap,  
Service Santé au travail



## • OBJECTIFS

- > Comprendre les incidences du cancer sur la vie au travail
- > Savoir accompagner un collaborateur concerné par la maladie pendant les temps forts que sont l'annonce, l'absence, le retour au travail
- > Avoir les bons réflexes et savoir quelles actions mettre en œuvre dans la durée pour accompagner la personne et le collectif de travail
- > Identifier les acteurs pouvant accompagner en interne ou en externe
- > Disposer d'outils d'information et identifier les acteurs clefs

## • PROGRAMME PÉDAGOGIQUE

- Chiffres du cancer au travail
- Les enjeux et éléments de connaissance pour mieux appréhender la complexité des situations
- Comment recevoir et accompagner l'annonce de la maladie
- Comment concilier travail et traitement de la maladie
- Comment gérer l'incertitude, comment gérer l'absence

### Modalités d'animation

- > Présentiel ou distanciel
- > Quiz
- > Apports théoriques alternés avec des temps de mise en pratique
- > Échanges interactifs
- > Saynètes vidéo illustratives

### Suivi et accompagnement

- > En cours de formation, validation des acquis par réussite aux quiz
- > Formulaire de satisfaction à compléter en fin de formation dans le cadre de l'amélioration continue de notre prestation
- > Évaluation de la formation par les participants
- > Remise d'une attestation de fin de formation



## • FORMATEUR

Expert du cancer au travail

Tarif > Nous consulter



## Prendre en compte le critère handicap en formation - Certification Qualiopi

### • CONTEXTE - ENJEUX

Les OF sont soumis à des obligations légales et réglementaires, concernant l'inclusion des personnes en situation de handicap, qui vont au-delà de l'accessibilité des locaux et de l'aménagement des examens. Dans la même lignée, la certification Qualiopi requiert la désignation d'un référent handicap, la sensibilisation des équipes, l'aménagement des parcours...

Professionaliser les acteurs Référents Handicap des Organismes de Formation et/ou les formateurs, c'est accompagner ces structures dans leur autonomisation et capacité d'agir, et par l'outillage en vue de développer les actions en faveur de l'emploi des personnes handicapées.



### • PUBLIC

Pré requis : Néant

Formateurs internes/externes, Responsables pédagogiques, Référents handicap des organismes de formation

### • OBJECTIFS

- > Dépasser les préjugés et mieux connaître la diversité du handicap
- > Appréhender le contexte légal et les exigences Qualiopi
- > Repérer l'impact potentiel des déficiences sur l'apprentissage et réponses à apporter
- > Développer un accueil de qualité en formation par une meilleure compréhension des besoins
- > Renforcer l'accessibilité des outils et supports pédagogiques
- > S'appuyer sur des acteurs et dispositifs d'aides



## Prendre en compte le critère handicap en formation - Certification Qualiopi (suite)

### • PROGRAMME PÉDAGOGIQUE

#### Handicap, de quoi parle-t-on ?

Handicap et stéréotypes : les identifier pour les dépasser

Définitions et chiffres clés

De la déficience à la situation de handicap en formation

#### Le cadre légal

Inclusion et Compensation : Réglementation en matière d'emploi des PH de la loi du 11/2/2005

Obligations des OF en matière d'accueil des PH et les modalités de réponses

Notions d'accessibilité (s) et législation des ERP

#### La certification Qualiopi

Exigences et critères relatifs au handicap

Les éléments de preuve à produire

#### Les typologies de handicap et impacts sur l'apprentissage

Les difficultés potentielles des stagiaires

Les bons réflexes et comportements du formateur

#### Développer une posture handi accueillante tout au long du parcours de formation

Comment repérer et questionner les stagiaires à besoin particulier dès la phase préparatoire

Quelle posture adopter pour une formation de qualité en présence d'une personne en situation de handicap

- Les éléments impactant sa relation à l'autre
- Comment évoquer le handicap, quelles questions poser ?

Faut-il informer les autres stagiaires, comment ?

#### Modalités d'animation

- > Support commenté, vidéo/motion design
- > Réflexions en sous-groupe : « quelles limitations de participation à la formation ? »
- > Mise en situation « expérimenter la surcharge cognitive »
- > Jeux de rôles : « aborder le handicap avec un stagiaire »
- > Étude de cas : « comment rassurer le client sur la prise en compte du handicap du stagiaire »
- > Partage sur les applications concrètes que chacun peut mettre en œuvre dans son environnement

#### Évaluation, suivi et accompagnement

- > En cours de formation, validation des acquis par réussite aux exercices
- > Évaluation de la satisfaction formation par les participants
- > Évaluation de la formation par les participants
- > Évaluation des acquis par quiz en fin de session
- > Remise d'une attestation de fin de formation

#### Renforcer l'accessibilité pédagogique des formations

Soutenir des modalités pédagogiques plus accessibles dès la création des supports

- Les critères inclusifs
- Outils d'animation
- L'environnement de Windows 10

Équiper sa salle de formation en matériels standard adaptés ou connaître les logiciels spécifiques vers lesquels orienter

Conseiller les stagiaires sur l'utilisation d'outils pour les formations distancielles

#### S'appuyer sur un réseau d'acteurs du handicap et dispositifs associés

Les acteurs de l'insertion professionnelles des PSH

- MDPH
- AGEFIPH/FIPHFP - RHF
- CAP EMPLOI

Les dispositifs d'aide à destination des organismes



### • FORMATEUR

Consultant Expert Handicap, responsable d'activité de formation d'un OF certifié Qualiopi

## LES T'HOM



#### Livrables

- Questionnaire de recueil des besoins pour stagiaire à besoin spécifique
- Fiches pratiques par typologie de handicap : accueillir un stagiaire déficient auditif/visuel/cognitif...en formation

**Tarif** > INTER : 490€ HT  
INTRA : nous consulter



# WEBINAIRES

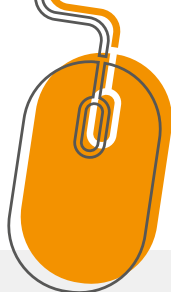


**Qualiopi**   
processus certifié

 RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée  
au titre de l'activité formation.





## • WEBINAIRES

### Quick learning thématique Handicap et QVCT en ligne

- > Dispositif de communication et d'animation attractif
- > Adaptation optimale aux contraintes de vos collaborateurs

Contenus présentés principalement par le biais de **diaporamas animés**. Interactif, le média permet la réaction immédiate des interlocuteurs via le **tchat** et la réponse des experts en temps réel.



#### LES T'HOM +

Au fil de la séance, afin de maximiser l'impact pédagogique et selon la thématique abordée, sont proposés :

- **Des vidéos** pour illustrer les propos et concepts.
- **Des quiz et présentations graphiques** pour ancrer les connaissances.
- **Des évaluations en ligne** pour apprécier les acquis (en option).
- **Des fiches pratiques** et outils à télécharger.

## • FORMAT



• Format distanciel / interactif



• 45 min



• Nombre de stagiaires illimité



- Vidéo, Quiz, Tchat
- Téléchargement de fiches pratiques
- Évaluation des acquis via QCM



- Contenu rédigé et animé par des experts du handicap
- Personnalisation possible

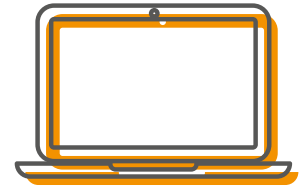


• Replay possible



Tarif, nous consulter





## • CONTENUS PÉDAGOGIQUES DES WEBINAIRES

### PILO-



#### **Professionalisation « flash » du référent handicap**

- > Culture générale sur le handicap
- > Législation et notion de compensation
- > Le rôle du référent Handicap
- > La bonne posture

#### **DOETH et DSN**

- > Comprendre l'OETH et ses impacts
- > S'organiser dans les temps pour préparer sa DOETH
- > établir sa DOETH via la DSN

#### **Comprendre le cadre légal du handicap au travail**

- > Les BOETH
- > L'obligation d'emploi et les modalités de réponse
- > Les évolutions légales récentes
- > Les enjeux et actions clés de la politique handicap

### RECRUTE-

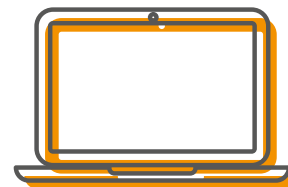


#### **Comment recruter une personne en situation de handicap**

- > Dépasser les idées reçues
- > Décrire ses besoins
- > Analyser les candidatures
- > Conduire les entretiens de recrutement
- > Intégrer un collaborateur TH



# • CONTENUS PÉDAGOGIQUES DES WEBINAIRES



## PARCOURS PROFESSIONNEL -



### **Manager le handicap au travail**

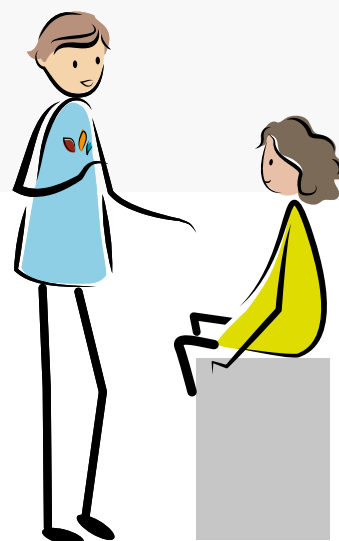
- > De la non-discrimination au management de la singularité
- > Le handicap et le droit à la compensation
- > Le management équitable
- > La posture managériale

### **Accompagner le parcours professionnel des salariés en situation de handicap : source de performance managériale**

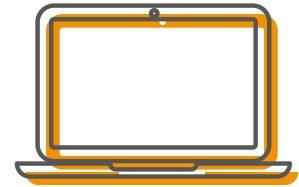
- > Mon rôle de manager dans l'intégration d'un salarié en situation de handicap au sein de mon équipe
- > Comment contribuer au maintien dans l'emploi des salariés de mon équipe en situation de handicap ?

### **Tout connaître sur les aidants**

- > Définition et profils
- > L'aidant et l'entreprise
- > Droits: Congés, absences, aménagement, rémunération



## • CONTENUS PÉDAGOGIQUES DES WEBINAIRES



### MAINTIEN DANS L'EM-



#### **RQTH : Kesako ?**

- > La démarche RQTH
- > Les freins identifiés auprès des salariés
- > L'intérêt de se faire connaître comme salarié en situation de handicap
- > Comment aborder le sujet ?
- > Les acteurs internes/externes

#### **Maintenir dans l'emploi une personne en difficulté de santé au travail**

- > Les étapes du maintien dans l'emploi
- > Les facteurs clés de succès
- > Le rôle du CSE/Manager dans le process de maintien
- > Compensation du handicap et exemples d'aménagements mis en place

#### **Comment faciliter votre retour en poste après un arrêt maladie ?**

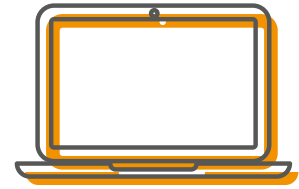
- > Pourquoi et comment garder le lien avec mon employeur ?
- > Quels acteurs et dispositifs puis-je mobiliser pendant mon arrêt de travail ?

#### **Problématique de santé et handicap au travail : comment et pourquoi en parler à mon employeur ?**

- > Problématique de santé et handicap au travail, de quoi parlons-nous ?
- > Comment et pourquoi en parler ? Regards croisés
- > Comment être un collègue « handi-friendly » ?



## • CONTENUS PÉDAGOGIQUES DES WEBINAIRES



### MAINTIEN DANS L'EM-



#### **Renforcer la prévention en santé au travail : un enjeu d'entreprise**

- > Le renforcement de la prévention collective :  
DUERP-PAPRI Pact - Formation - Passeport prévention
- > Le suivi individuel des salariés :  
Parcours médical, service de santé 2.0, dispositifs de maintien dans l'emploi
- > Des outils pour vous accompagner :  
Mémos, fiches conseils, outils clés en main

### SENSIBILISA-



#### **Le b.a-ba du handicap**

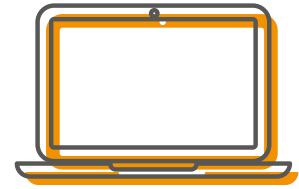
- > Les différentes familles de handicaps

#### **Accueillir du public en situation de handicap**

- > Les différentes familles de handicap
- > Les obligations réglementaires
- > Adapter son comportement aux besoins des PSH
- > La bonne posture



## • CONTENUS PÉDAGOGIQUES DES WEBINAIRES



### SENSIBILISA-



#### **Pourquoi et comment sensibiliser sur le handicap au travail**

- > Les principaux axes d'une politique handicap
- > Sensibiliser les collaborateurs : à quoi/quand/qui/comment
- > Sur quels outils/acteurs/dispositifs s'appuyer

### COLLABORATION AVEC LE SECTEUR ADAPTÉ ET PRO-



#### **Le recours au secteur de travail protégé et adapté**

- > Les différentes structures de l'éco système
- > Les opportunités économiques de recourir à ce secteur
- > Les outils sur lesquels s'appuyer



## E-LEARNING



**Qualiopi**   
processus certifié

 RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

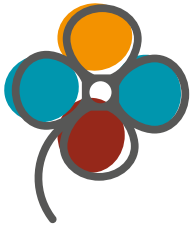
La certification qualité a été délivrée  
au titre de l'activité formation.



## E-Learning Manager le handicap

Il s'agit de renforcer la connaissance des enjeux handicap pour l'entreprise, afin que l'encadrement joue pleinement son rôle dans l'égalité des chances. Tout en développant **une approche partagée et commune du handicap**, permettant le changement de regard et de comportement, en vue de lutter contre les stéréotypes.

### • THÈMES ABORDÉS



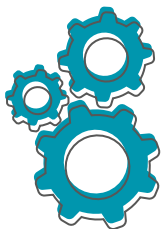
- > La notion du handicap
- > Les enjeux du handicap
- > La posture face à une personne en situation de handicap
- > La RQTH
- > Le recrutement et l'intégration
- > Le management et le maintien dans l'emploi

### • OBJECTIFS VISÉS



- > Comprendre la notion de handicap au travail
- > Comprendre et maîtriser les dispositions légales
- > Recruter et intégrer un collaborateur en situation de handicap
- > Manager et maintenir dans l'emploi un collaborateur en situation de handicap

### • FORMAT



- > **Durée** : En moyenne 40 minutes
- > **Animation** : Vidéos, quiz, contenus théoriques
- > **Cible** : Managers
- > **Pré requis** : Aucun
- > **Modalité de réalisation** : Asynchrone
- > **Quiz** de validation des acquis

### • PRESTATAIRE

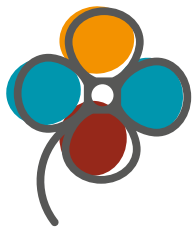


- > **T'Hompouss Consultants**
- > **Tarification** : Connexion à l'apprenant / Achat du module
- > Nous consulter

## E-Learning Recruter et intégrer une personne en situation de handicap

Il s'agit d'apporter les clés opérationnelles à vos collaborateurs pour les accompagner afin d'aborder le sujet du handicap dans le cadre du recrutement et de l'intégration. Une approche permettant le changement de regard et de comportement, en vue de lutter contre les stéréotypes.

### • THÈMES ABORDÉS



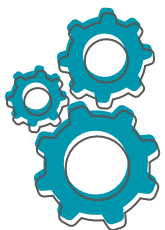
- > Les représentations du handicap dans le monde professionnel
- > La recherche de candidatures
- > La description de poste
- > L'entretien de recrutement

### • OBJECTIFS VISÉS



- > Comprendre la notion de handicap au travail
- > Recruter une personne en situation de handicap
- > Identifier les étapes clés de l'intégration ou la réintégration d'une personne en situation de handicap

### • FORMAT



- > **Durée** : En moyenne 45 minutes
- > **Animation** : Vidéos, quiz, contenus théoriques
- > **Cible** : Tout collaborateur
- > **Pré requis** : Aucun
- > **Modalité de réalisation** : Asynchrone
- > **Quiz** de validation des acquis

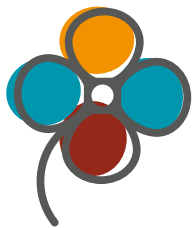
### • PRESTATAIRE



- > **T'Hompouss Consultants**
- > **Tarification** : Nous consulter

## E-Learning Cancer et travail : possible équation ?

Chaque année en France, **120 000 personnes exerçant une activité professionnelle apprennent qu'elles ont un cancer**. Ce chiffre doublera dans les trente prochaines années.  
**80% des personnes touchées par un cancer reviennent travailler** dans les deux ans après l'annonce.  
 C'est un très bon chiffre. **Mais dans quelles conditions ?**



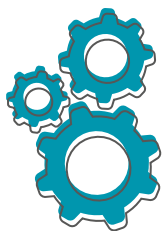
### • THÈMES ABORDÉS

- > L'annonce du cancer
- > Le temps de l'absence
- > Les 3 temps de la reprise : anticiper le retour, l'accueil le jour J, l'accompagnement dans la durée
- > Les bonnes actions et attitudes



### • OBJECTIFS VISÉS

- > Comprendre les incidences du cancer sur la vie au travail
- > Savoir accompagner un collaborateur concerné par la maladie pendant les 3 temps forts
- > Avoir les bons réflexes et savoir quelles actions mettre en œuvre
- > Identifier les acteurs interne ou en externe



### • FORMAT

- > **Durée** : En moyenne 45 minutes
- > **Animation** : Mises en scène des comédiens et une conférencière, quiz, contenus théoriques
- > **Cible** : Tout public
- > **Pré requis** : Aucun
- > **Modalité de réalisation** : Asynchrone

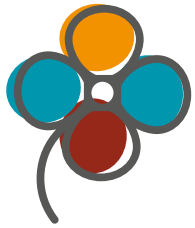


### • PRESTATAIRE

- > **T'Hompouss Consultants**
- > **Tarification** : Connexion à l'apprenant / Achat du module
- > Nous consulter

## E-Learning Travailler avec une maladie invalidante

Aborder la notion de handicap au travail, en faisant un focus sur les maladies invalidantes. Il ne s'agit pas de faire de vos salariés des experts du sujet. Il s'agit de leur donner les clés de compréhension pour plus de bienveillance ainsi que des repères pour décrypter et accompagner les situations. Notre ambition est de favoriser le « bien vivre ensemble au travail ».



### • THÈMES ABORDÉS

- > Mieux comprendre les maladies invalidantes et leurs impacts sur la vie au travail des salariés concernés
- > Optimiser le maintien dans l'emploi des salariés
- > Mieux accompagner les collaborateurs concernés



### • OBJECTIFS VISÉS

- > Développer sa capacité d'écoute, sa bienveillance et son empathie
- > Adapter sa posture pour bien accompagner la personne et le collectif de travail
- > Adopter un mode de travail collaboratif



### • FORMAT

- > **Durée** : En moyenne 40 minutes
- > **Animation** : Vidéos, quiz, contenus théoriques
- > **Cible** : Tout public
- > **Pré requis** : Aucun
- > **Modalité de réalisation** : Asynchrone
- > Quiz de validation des acquis

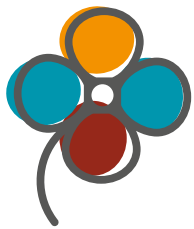


### • PRESTATAIRE

- > **T'Hompouss Consultants**
- > **Tarification** : Connexion à l'apprenant / Achat du module
- > Nous consulter

## E-Learning Travailler avec un handicap psychique

Aborder la notion de handicap au travail, en faisant un focus sur les handicaps psychiques. Il ne s'agit pas de faire de vos salariés des experts du sujet. Il s'agit de leur **donner les clés de compréhension** pour plus de bienveillance ainsi que des repères pour décrypter et accompagner les situations. Notre ambition est de favoriser le « **bien vivre ensemble au travail** ».



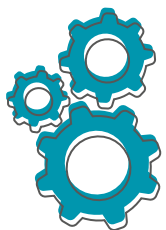
### • THÈMES ABORDÉS

- > La découverte des handicaps psychiques
- > Travailler avec un handicap psychique
- > Faciliter la vie au travail d'un salarié concerné
- > Accompagner
- > Travailler ensemble



### • OBJECTIFS VISÉS

- > Mieux comprendre les déficiences et leurs impacts sur la vie au travail des salariés concernés
- > Optimiser le maintien dans l'emploi des salariés
- > Mieux accompagner les collaborateurs concernés
- > Disposer d'outils d'information et identifier les acteurs clés



### • FORMAT

- > **Durée** : En moyenne 45 minutes
- > **Animation** : Vidéos, quiz, contenus théoriques
- > **Cible** : Tout public
- > **Pré requis** : Aucun
- > **Modalité de réalisation** : Asynchrone
- > **Quiz** de validation des acquis

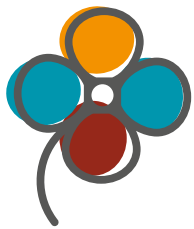


### • PRESTATAIRE

- > **T'Hompouss Consultants**
- > **Tarifcation** : Connexion à l'apprenant / Achat du module
- > Nous consulter

## E-Learning Travailler avec un trouble DYS

Il s'agit de renforcer la connaissance autour des troubles DYS afin d'appréhender leurs conséquences dans le contexte professionnel, afin d'accompagner au quotidien les salariés et les équipes concernées. Une approche permettant le changement de regard et de comportement, en vue de lutter contre les stéréotypes.



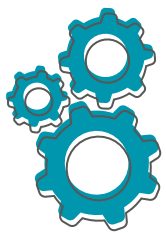
### • THÈMES ABORDÉS

- > Identifier la diversité des troubles DYS
- > Travailler avec un ou plusieurs troubles DYS
- > Faciliter le travail d'un salarié concerné
- > Accompagner le salarié



### • OBJECTIFS VISÉS

- > Découvrir les troubles DYS
- > Comprendre les conséquences au travail pour le salarié concerné et son équipe
- > Identifier les moyens de compensation possibles



### • FORMAT

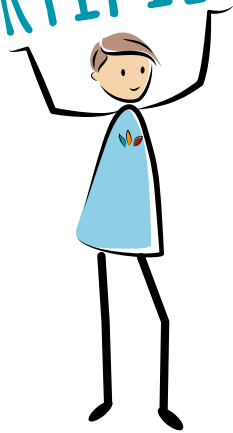
- > **Durée** : En moyenne 40 minutes
- > **Animation** : Vidéos, quiz, contenus théoriques
- > **Cible** : Tout public
- > **Pré requis** : Aucun
- > **Modalité de réalisation** : Asynchrone
- > **Quiz** de validation des acquis



### • PRESTATAIRE

- > **T'Hompouss Consultants**
- > **Tarifcation** : Nous consulter

# NOS FORMATIONS LES FORTIFIENT...



Parlons de vos projets **sur mesure**

**CONTACTEZ-NOUS**

