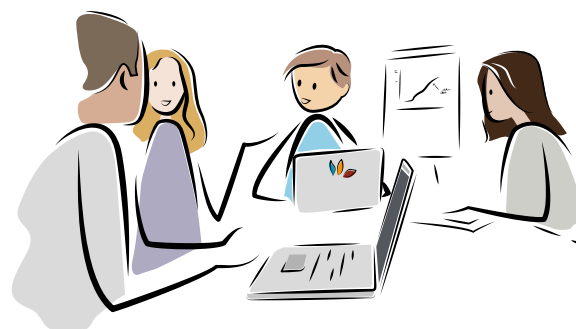
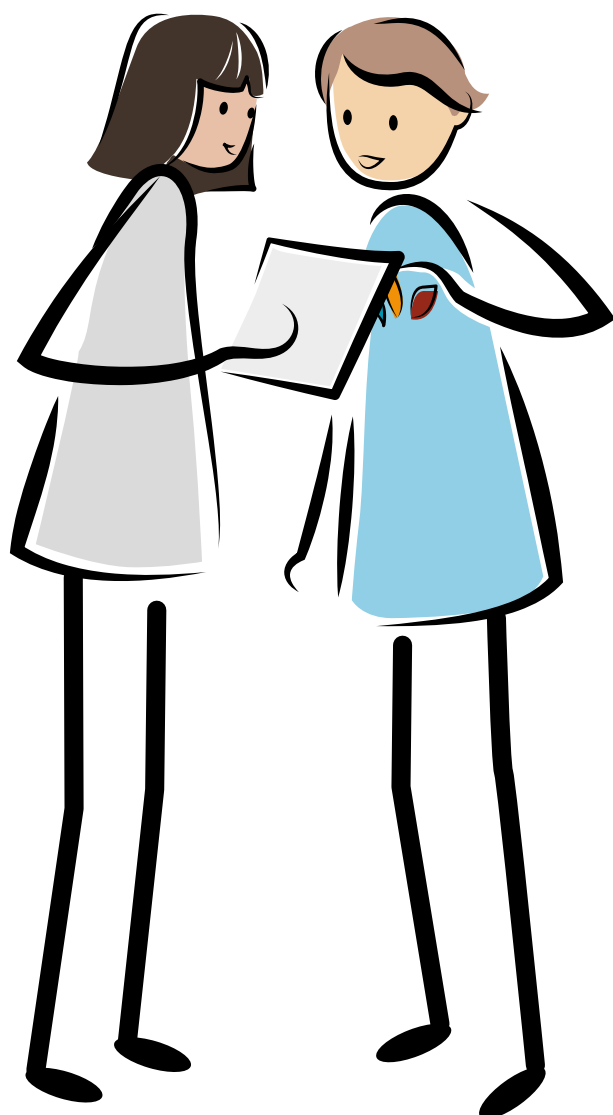


Catalogue DES FORMATIONS



Qualiopi
processus certifié

REPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée au titre
des catégories d'actions suivantes :
ACTIONS DE 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)

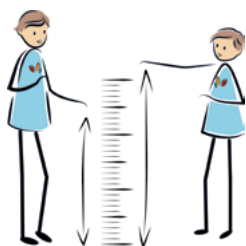
BLENDED LEARNING
(MIXTE DE DISTANCIEL
ET DE PRÉSENTIEL)

... 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

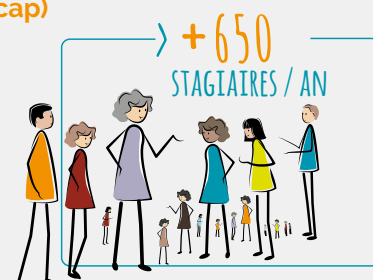
Livrables : boîte à outils

Attestation de formation

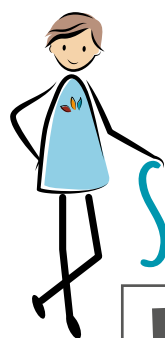
Label, ou mention selon les parcours

Adaptation aux stagiaires à besoin spécifique

LES T'HOM
+



Tarifs variables selon les modalités choisies (nous consulter).



SOMMAIRE



1	PILOTER SA MISSION HANDICAP	
	> ÉTABLIR ET OPTIMISER SA DOETH	4
	> ÉTABLIR SA DOETH VIA LA DSN	5
	> DÉVELOPPER SON EXPERTISE HANDICAP	6
2	FAIRE RECONNAÎTRE LE HANDICAP AU TRAVAIL (RQTH)	7
3	RECRUTER ET INTÉGRER DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	8
4	RECRUTER SANS DISCRIMINER	9
5	INTÉGRER ET GÉRER SES COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP	10
6	MAINTENIR DANS L'EMPLOI SES COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP ...	11
7	MANAGER SES COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP	12
8	TUTORER UN COLLABORATEUR EN SITUATION DE HANDICAP	13
9	PROFESSIONNALISER LE RÉFÉRENT HANDICAP	14
10	DÉVELOPPER SON RÔLE DE PARTENAIRE «HANDI» SOCIAL	
	> RENFORCER SES CONNAISSANCES EN MATIÈRE DE HANDICAP AU TRAVAIL	15
	> ÊTRE ACTEUR DANS LA NÉGOCIATION D'UN ACCORD HANDICAP	16
11	ACHETER AUPRÈS DU SECTEUR ADAPTÉ ET PROTÉGÉ	17
12	PRÉVENIR, DÉTECTER ET AGIR FACE AUX RPS	18
13	AGIR AVEC JUSTESSE SANS S'ÉPUISER	19
14	ACCUEILLIR DU PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP	20
15	TRAVAIL ET CANCER, OPTIMISER L'ACCOMPAGNEMENT	21
16	PRENDRE EN COMPTE LE CRITÈRE HANDICAP EN FORMATION - CERTIFICATION QUALIOPI	22
17	MENER UN ENTRETIEN DE RETOUR D'ABSENCE, ACCOMPAGNER LES SITUATIONS D'ABSENTÉISME	24
18	ÊTRE RÉFÉRENT AIDANTS	25
19	MANAGER DES COLLABORATEURS AIDANTS	26

20	WEBINAIRES	27
----	------------------	----

21	E-LEARNING	34
	> MANAGER LE HANDICAP AU TRAVAIL	35
	> RECRUTER ET INTÉGRER UN COLLABORATEUR EN SITUATION DE HANDICAP	36
	> CANCER ET TRAVAIL : POSSIBLE ÉQUATION ?	37
	> TRAVAILLER AVEC «UNE MALADIE INVALIDANTE»	38
	> TRAVAILLER AVEC «UNE HANDICAP PSYCHIQUE»	39
	> TRAVAILLER AVEC «UN TROUBLE DYS»	40

NOS FORMATIONS LES FORTIFIENT	41
-------------------------------------	----



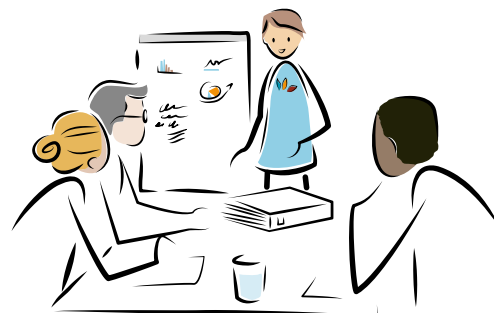


→ Établir et optimiser sa DOETH

• 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 majorations

Les ECAP

Détermination du coefficient multiplicateur

Accord d'entreprise et suivi des dépenses

Dépenses déductibles

Principe.

Liste des dépenses déductible.

Modalités d'animation

- > 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
- > 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



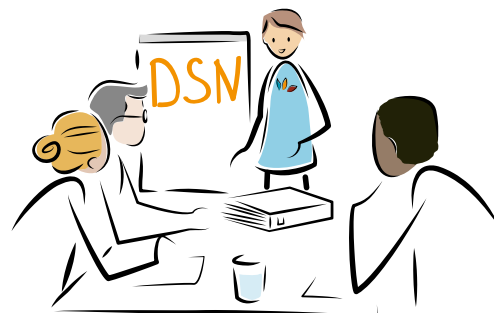


→ Établir sa DOETH via la DSN

• 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 N.

Modalités d'animation

- > Présentiel ou distanciel
- > En inter, 10 participants par session maximum
- > Formation en intra possible, nous consulter
- > 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

- > Présentiel ou distanciel
- > Formation individuelle
- > 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

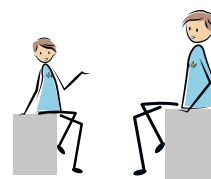
Suivi et accompagnement

- > 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



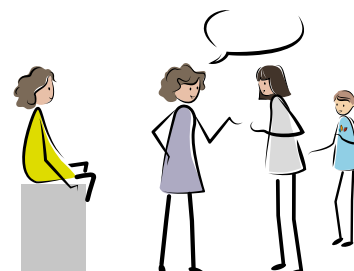
Recruter et intégrer des personnes en situation de handicap



• 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 de Cap Emploi (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



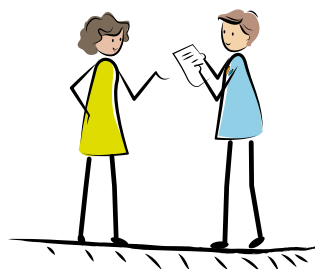
Tutorer un collaborateur en situation de handicap

• PUBLIC

Pré requis : Néant

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

de
0,5 à
2 jours



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 tutoré.

Étape 2

• 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 tutoré, 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

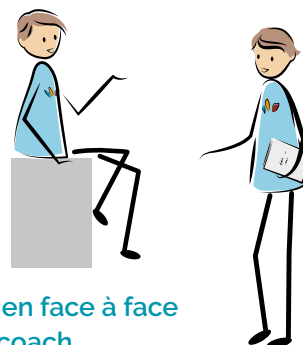
Suivi et accompagnement

- > 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

suivi
pendant
6 mois

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

Professionaliser 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



• 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

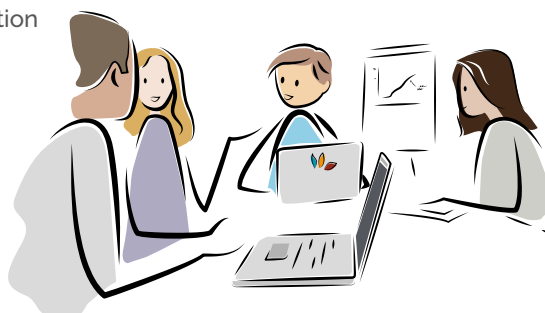
- > Présentiel ou distanciel
- > Apports théoriques alternés avec des temps de mise en pratique

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 > Nous consulter

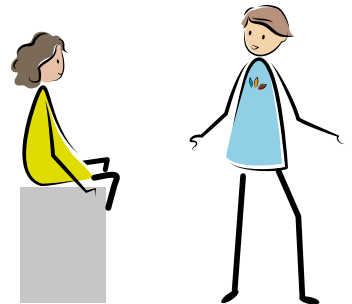
→ Être acteur dans la négociation d'un accord handicap



• 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.

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

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 DREETS.
Le rôle des différents acteurs.

• FORMATEUR



Issu du terrain rompu à la négociation d'accord

Tarif > Nous consulter



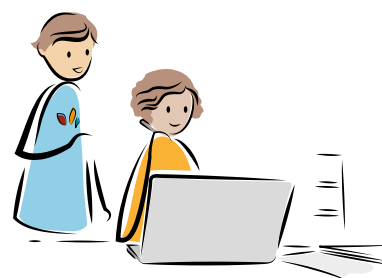
Acheter auprès du secteur adapté et protégé



• 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 calculs des déductions.
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 de Cap Emploi (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



→ Prévenir, détecter et agir face aux RPS

- **PUBLIC** Pré requis : Aucun (expérience managériale recommandée)

Managers opérationnels, managers intermédiaires, responsables de service, directions



• OBJECTIFS

- > Comprendre la santé mentale comme un équilibre dynamique influencé par le travail
- > Identifier les différentes formes de fragilités (psychiques, sociales, personnelles, organisationnelles)
- > Situer leur rôle managérial, leurs responsabilités et leurs limites juridiques
- > Repérer les signaux faibles individuels et collectifs
- > Adopter une posture d'écoute active et de régulation
- > Agir de manière proportionnée et sécurisée : alerter, orienter, accompagner
- > Préserver la dynamique d'équipe tout en soutenant un collaborateur en difficulté
- > Gérer leurs propres émotions et maintenir la juste distance professionnelle

• PROGRAMME PÉDAGOGIQUE

Cadre conceptuel et réglementaire des RPS

Signaux de souffrance au travail :

Les détecter et les analyser.

Posture managériale préventive et soutenante

Entretiens d'écoute et d'accompagnement

Plan de prévention des RPS à son échelle

Le construire, le piloter.

Modalités d'animation

- > Présentiel ou distanciel
- > Apports experts, études de cas, mises en situation, intelligence collective, co développement, retours d'expérience (REX)

Suivi et accompagnement

- > CODEV (analyse et évolution des pratiques)
- > Evaluation de la formation par les participants
- > Evaluation des acquis en cours et à la fin de session
- > Remise d'attestation de fin de formation



• FORMATEUR

Expert RPS / psychologue du travail / consultant QVCT

LES T'HOM +

- Fort ancrage dans le réel du travail managérial
- Sécurisation émotionnelle et professionnelle des managers

Tarif > Nous consulter



→ Agir avec justesse sans s'épuiser

• PUBLIC

Pré requis : Aucun

Professionnels RH, RRH, chargés RH,
responsables développement RH



• OBJECTIFS

- > Comprendre les enjeux de la santé mentale des professionnels RH
- > Identifier les sources de stress spécifiques à la fonction RH
- > Développer une communication assertive dans les interactions avec managers et salariés
- > Mettre en œuvre des stratégies de prise de recul et de régulation émotionnelle
- > Préserver la dynamique collective tout en tenant leur rôle RH
- > Prendre soin de leur écologie personnelle pour maintenir énergie, engagement et justesse professionnelle

• PROGRAMME PÉDAGOGIQUE

Comprendre les enjeux de la santé mentale en fonction RH

- Définition de la santé mentale au travail et repères clés.
- Spécificités et responsabilités de la fonction RH face aux enjeux psychosociaux.
- Rôle stratégique des RH dans la prévention et la régulation des situations sensibles.

Identifier les sources de stress propres à la fonction RH

- Cartographie des facteurs de stress spécifiques (pression réglementaire, conflits, loyauté partagée, urgences humaines).
- Analyse des situations à forte charge émotionnelle (restructurations, sanctions, accompagnement individuel).
- Auto-diagnostic : repérage de ses propres déclencheurs de stress.

Développer une communication assertive avec managers et salariés

- Principes de la communication assertive appliqués au rôle RH.
- Techniques pour poser un cadre clair, dire non, recadrer sans s'exposer.
- Mises en situation sur des cas RH concrets.

Modalités d'animation

- > Présentiel ou distanciel
- > Animé par un consultant RH / QVCT – expert santé mentale au travail
- > Apports ciblés, échanges de pratiques, mises en situation, intelligence collective

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

Mettre en œuvre des stratégies de prise de recul et de régulation émotionnelle

- Comprendre les mécanismes émotionnels en situation professionnelle.
- Outils de prise de recul rapide en contexte tendu.
- Techniques simples de régulation émotionnelle (avant, pendant et après les situations difficiles).

Préserver la dynamique collective tout en tenant son rôle RH

- Posture RH : neutralité, soutien et cohérence.
- Gérer la double appartenance (proximité humaine / rôle institutionnel).

Prendre soin de son écologie personnelle et professionnelle

- Notion d'écologie personnelle appliquée à la fonction RH.
- Identifier ses ressources, limites et signaux d'alerte.
- Stratégies pour préserver énergie, engagement et alignement professionnel.
- Élaboration d'un plan d'actions personnel de prévention et de ressourcement.

LES T'HOM +

- Formation centrée sur la santé mentale des RH, rarement abordée
- Approche réaliste, non culpabilisante et professionnalisante
- Forte prise en compte de la charge émotionnelle du rôle RH
- Format court, impactant, directement applicable
- Compatible QVCT, RPS, prévention de l'épuisement professionnel



• FORMATEUR/COACH

Expert santé mentale au travail

Tarif > Nous consulter



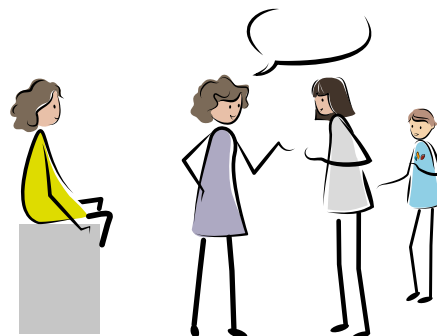
Accueillir du public en situation de handicap

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.

LES T'HOM +

Plus de 400 professionnels de l'accueil formés

• 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.

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.

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



• FORMATEUR

Issu du terrain rompu à la négociation d'accord

Tarif > Nous consulter

Travail et cancer, optimiser l'accompagnement



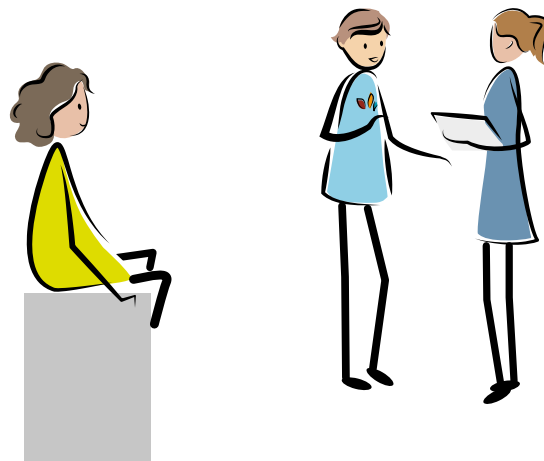
• PUBLIC

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

Comment prendre en compte et s'adapter aux besoins de la personne

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

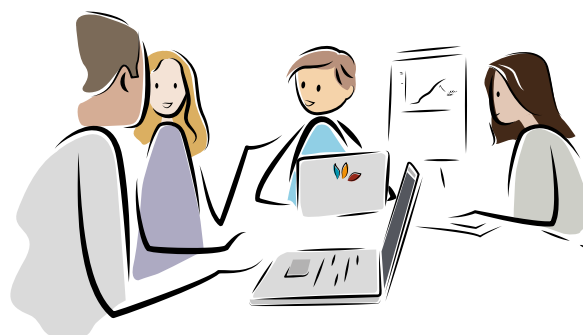
Pré requis : Néant

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 ?

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 professionnelle 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

Modalités d'animation

- > Présentiel ou distanciel
- > 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

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



Mener un entretien de retour d'absence, accompagner les situations d'absentéisme



• PUBLIC

Pré requis : Aucun

Managers, RH, Service de Santé au travail, IRP



• OBJECTIFS

- > Comprendre l'objet et la finalité de l'entretien de retour d'absence
- > Repérer son rôle de manager et ses leviers d'action dans la prévention de la désinsertion professionnelle
- > S'exercer à la conduite d'entretien avec des collaborateurs dans des situations d'absentéisme variées
- > Connaître les actions, outils et acteurs sur lesquels s'appuyer au sein de l'entreprise

• PROGRAMME PÉDAGOGIQUE

Les enjeux de l'EDR

L'atelier pratique sur 4 situations d'absentéisme

Absence longue durée, absences perlées, absences pour difficultés personnelles, absences qui questionnent.

Mon rôle managérial dans la gestion de l'absentéisme et mon plan d'action individuel

Modalités d'animation

- > Présentiel ou distanciel
- > Exercices pratiques
- > Vidéos
- > Mises en situation sous forme de jeu de rôle
- > Illustrations par des ressources internes à l'entreprise

Suivi et accompagnement

- > Validation des acquis et évaluation des participants



• FORMATEUR

Issu des métiers RH

LES T'HOM +

Des Fiches pratiques livrées en fin de formation :

- Check-list d'un entretien réussi
- Accompagner le retour après la longue maladie
- Accompagner le retour après des absences perlées

Tarif > Nous consulter



Être Référent aidants



• PUBLIC

Pré requis : Aucun

Référents Aidants, RH, Service de Santé au travail, IRP



• OBJECTIFS

- > Comprendre la notion de salarience.
- > Accompagner les salariés aidants : Repérer les difficultés et trouver des solutions adaptées.
- > Savoir adopter une posture bienveillante permettant d'accompagner un collaborateur en situation d'aidance.
- > Construire une politique Aidants

• PROGRAMME PÉDAGOGIQUE

Profils du proche aidé, de l'aidant et ses impacts au travail

Enjeux et leviers pour l'entreprise, dispositifs de droits communs

Rôles (informer, accompagner, orienter) et posture du Référent Aidant

Structurer une politique aidants

Objectiver, sensibiliser, communiquer, former et accompagner.

Modalités d'animation

- > Présentiel ou distanciel
- > Exercices pratiques : quiz, défis
- > Vidéos
- > Mises en situation sous forme de jeu de rôle
- > Illustrations par des ressources internes à l'entreprise

Suivi et accompagnement

- > Validation des acquis et évaluation des participants



• FORMATEUR

Double expertise
Handicap et Salarience

LES T'HOM +

Livraison d'une fiche pratique :

- « Aidant salarié, de quoi parle-t-on ? »

Tarif > Nous consulter



Manager des collaborateurs aidants



• PUBLIC

Pré requis : Aucun

Managers

• OBJECTIFS

- > Comprendre la notion d'aidants (de salarience).
- > Repérer les difficultés des salariés aidants et trouver des solutions adaptées.
- > Adapter sa posture managériale aux aidants

• PROGRAMME PÉDAGOGIQUE

Salariance

Définitions et chiffres clés.

Impacts

L'impact de l'aidance sur la vie professionnelle.

Différents niveaux de réponse et partenaires vers lesquels se tourner

Posture managériale

Les facteurs clés de succès

Modalités d'animation

- > Présentiel ou distanciel
- > Exercices pratiques : quiz, défis, Vidéos, Mises en situation sous forme de jeu de rôle, Illustrations par des ressources internes à l'entreprise

Suivi et accompagnement

- > Validation des acquis et évaluation des participants



• FORMATEUR



Double expertise
Handicap et Salarience

LES T'HOM +

Livraison d'une fiche pratique :

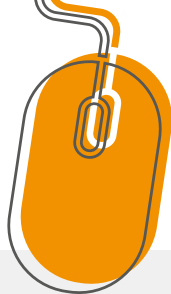
- « Aidant salarié, de quoi parle-t-on ? »

Tarif > Nous consulter





• 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 distantiel / 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



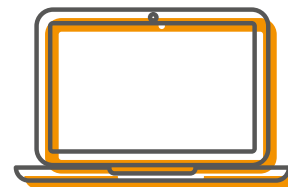
• Replay possible



Tarif, nous consulter



• CONTENUS PÉDAGOGIQUES DES WEBINAIRES



PILOTAGE



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

RECRUTEMENT

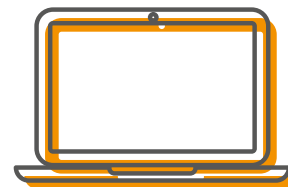


Comment recruter une personne en situation de handicap

- > 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

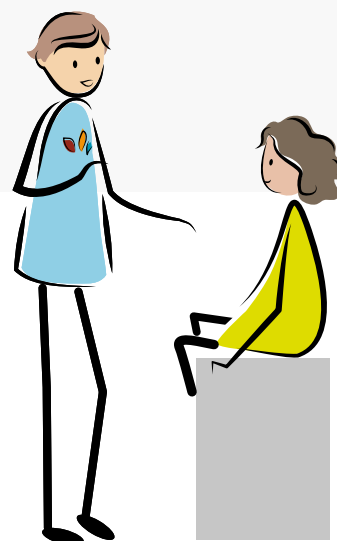
- > De la non-discrimination au management de la singularité
- > Le handicap et le droit à la compensation
- > Le management équitable
- > La posture managériale

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

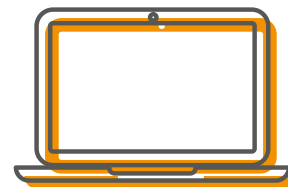
- > Mon rôle de manager dans l'intégration d'un salarié en situation de handicap au sein de mon équipe
- > Comment contribuer au maintien dans l'emploi des salariés de mon équipe en situation de handicap ?

Tout connaître sur les aidants

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



• CONTENUS PÉDAGOGIQUES DES WEBINAIRES



MAINTIEN DANS L'EMPLOI



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

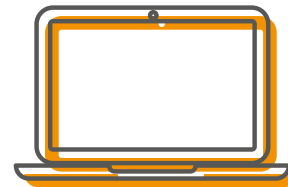
Comment faciliter votre retour en poste après un arrêt maladie ?

- > 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'EMPLOI



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

SENSIBILISATION



Le b.a-ba du handicap

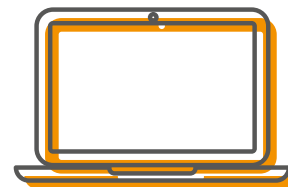
- > Les différentes familles de handicaps
- > Les chiffres clés
- > Les définitions légales du handicap

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



SENSIBILISATION



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 PROTÉGÉ



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



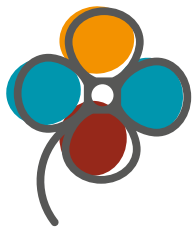
Qualiopi 
processus certifié

 RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée au titre
des catégories d'actions suivantes :
ACTIONS DE 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.



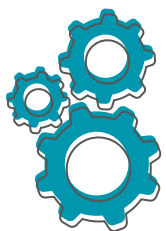
• THÈMES ABORDÉS

- > 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



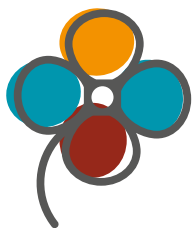
• PRESTATAIRE

- > **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



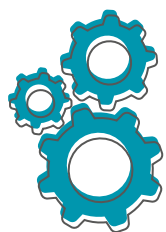
- > Les représentations du handicap dans le monde professionnel
- > La recherche de candidatures
- > La description de poste
- > L'entretien de recrutement
- > La présentation de la candidature et le suivi de la personne

• 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

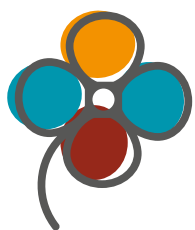


- > **T'Hompouss Consultants**
- > **Tarification** : Nous consulter

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 ?



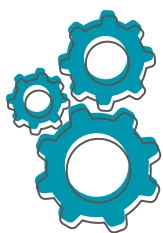
• THÈMES ABORDÉS

- > 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

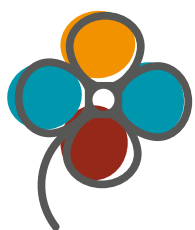


• PRESTATAIRE

- > **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 ».



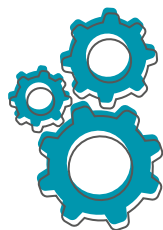
• THÈMES ABORDÉS

- > 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
- > Disposer d'outils d'information et identifier les acteurs clés



• 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

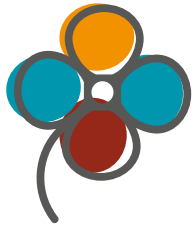


• PRESTATAIRE

- > **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** ».



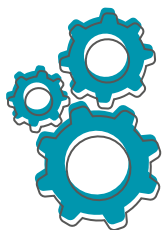
• THÈMES ABORDÉS

- > 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

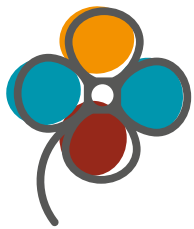


• PRESTATAIRE

- > **T'Hompouss Consultants**
- > **Tarification** : 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.



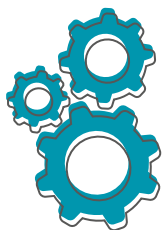
• THÈMES ABORDÉS

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



• 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

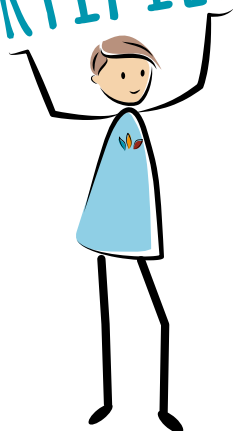
- > **Durée** : En moyenne 40 minutes
- > **Animation** : Vidéos, quiz, contenus théoriques
- > **Cible** : Tout public
- > **Pré requis** : Aucun
- > **Modalité de réalisation** : Asynchrone
- > **Quiz** de validation des acquis



• PRESTATAIRE

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

NOS FORMATIONS LES FORTIFIENT...



PHONERÉGIE



Parlons de vos projets **sur mesure**

CONTACTEZ-NOUS

