

# Référent handicap 2018

## Fiche technique

### Secteurs

Tous secteurs

### Public

Personnes en charge de définir, animer ou mettre en oeuvre la politique d'accueil et de maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap ou des salariés/managers demandeurs (responsable ressources humaines, référents PRAP, référents handicap, membres du CHSCT)

### Durée

2 j +1 j

### Organisme de formation

☞ APF FORMATION

## Lieux & dates

### ☞ Groupe 1

#### Rennes

Les 28 & 29 mai 2018

+ Le 14 juin 2018

### Interlocuteur Unifaf

[acrbretagne@unifaf.fr](mailto:acrbretagne@unifaf.fr)

02 23 440 440

### Interlocuteur OF

#### Cindy BIMBARD

[cindy@bimbard@apf.fr](mailto:cindy@bimbard@apf.fr)

02 40 72 96 67

## Intervenant

☞

## Contexte

La loi du 11 Février 2005 a renforcé les obligations des employeurs en matière d'emploi des personnes handicapées.

De nombreux acteurs proposent aujourd'hui des dispositifs d'information et d'accompagnement. Malgré l'ensemble de ces dispositifs, le sujet reste toujours complexe au regard de l'étendue des besoins et des attentes concernant tant l'intégration que le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap (PSH).

Identifier des Référents Handicap au sein des associations du secteur sanitaire, social et médico-social constitue un levier opérationnel pertinent permettant de développer une ressource interne, au service d'une « stratégie et d'un plan d'actions Handicap » spécifique adaptés au contexte et aux pratiques de l'institution.

*Par référent handicap, nous entendons « toutes personnes en charge de définir, d'animer ou de mettre en oeuvre en interne la politique d'accueil et de maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap ou des salariés ou managers demandeurs (responsable ressources humaines, référents PRAP, référents handicap, membres du CHSCT) ».*

Au terme de cette formation, les Référents Handicap seront en mesure d'informer tous les salariés sur la reconnaissance de la qualité de Travailleur Handicapé et sur les dispositifs d'intégration et de maintien dans l'emploi.

Ils disposeront également d'outils et de repères pour animer une réflexion globale sur l'emploi des personnes handicapées au sein de leur établissement, ainsi qu'une réflexion sur les situations individuelles de maintien dans l'emploi.

Enfin, ils seront à même de développer et d'animer un réseau de correspondants locaux..

## Objectifs

### La formation permettra aux participants de :

- ☞ Identifier le cadre réglementaire relatif à l'emploi des personnes handicapées, et les leviers de réponse
- ☞ Analyser la situation de son établissement au regard de ce cadre et identifier les axes de progrès.
- ☞ Préciser les rôles et modalités d'intervention des différents acteurs internes et externes
- ☞ Communiquer tant auprès des salariés que des équipes sur la question
- ☞ Soutenir la résolution des situations individuelles complexes (aménagement)

techniques,

⇒ organisationnels, formation)

⇒ Déployer des actions adaptés aux problématiques spécifiques de l'établissement : réticences à l'emploi

⇒ des PSH, information des salariés et des Instances Représentatives du Personnel (IRP), articulation avec une

⇒ démarche de prévention.

### Prérequis

La formation s'adresse à des référents handicap débutants.

*Par référent handicap, nous entendons « toutes personnes en charge de de finir, d'animer ou de mettre en œuvre en interne la politique d'accueil et de maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap ou des salariés ou managers demandeurs (responsable ressources humaines, référents PRAP, référents handicap, membres du CHSCT) ».*

### Contenu

#### Le Cadre Général

⇒ Le cadre réglementaire et les dispositions prévues par la loi du 11 février 2005

⇒ Handicap au Travail : typologies de handicap, fausses idées et besoins de compensation

⇒ Les acteurs internes et externes : les identifier, comprendre leurs rôles, périmètres et modalités d'intervention

#### Construire une stratégie globale de gestion de l'emploi des PSH

⇒ Faire un état des lieux de la situation au sein de son établissement

⇒ Définir les axes de progrès spécifiques en matière d'emploi de PSH

⇒ Les acteurs internes pouvant être le relais de cette stratégie : de l'identification à l'animation de ce réseau

#### Accompagner les situations individuelles

⇒ Prendre en compte les besoins de compensation spécifiques : les acteurs, les outils, les points de vigilance

⇒ Appréhender les modalités d'aménagement organisationnel et technique, et d'accompagnement des compétences des PSH

⇒ Zoom sur le Maintien dans l'Emploi : le cadre réglementaire, la temporalité, les leviers

⇒ Parler de Handicap avec une PSH

⇒ Lever les craintes des encadrants et des équipes

Pour plus de détail, contactez l'organisme de formation