

Programme de formation

Devenir référent handicap

Objectifs :

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel impose que toute entreprise d'au moins 250 salariés désigne un référent handicap. Au-delà de cette loi, et concernant tout autant de plus petites structures, ce référent est un interlocuteur privilégié pour l'accueil des publics et l'accessibilité des services de l'établissement. Conscient des besoins spécifiques, il participe à lever les situations de handicap pour que l'inclusion de collaborateurs, publics, clients et autres partenaires bénéficie à l'ensemble de l'entreprise.

A l'issue de cette formation, les participants seront en mesure de :

- porter un regard neuf sur les situations de handicap
- comprendre les besoins des personnes en situation de handicap
- repérer les situations problématiques
- anticiper les difficultés ou les insatisfactions
- appréhender les missions du référent dans son organisation
- accueillir les personnes en situation de handicap dans l'entreprise
- permettre le dialogue pour participer au maintien dans l'emploi
- conseiller ses collaborateurs dans la limite de ses responsabilités
- conseiller les salariés comme les dirigeants
- impliquer des équipes dans la démarche d'intégration et d'inclusion
- suggérer des actions de sensibilisation et de prévention
- choisir de s'engager ou non comme référent dans son entreprise

A l'issue de cette formation, l'entreprise disposera des méthodes et outils pour accompagner la mise en place d'un référent handicap. Cette mission permettra de faciliter l'inclusion de collaborateurs et de permettre les conditions d'un accueil adapté aux publics en situation de handicap. Tous les métiers de l'entreprise et les services offerts (aux clients, aux partenaires...) bénéficieront de la désignation de d'un interlocuteur ressource. Les avancées permises dans le champ de l'accessibilité, comprise au sens large, pourront être mises en avant pour renseigner efficacement, satisfaire la clientèle et valoriser l'établissement.

Publics et prérequis :

Cette formation s'adresse à tous les personnels d'une structure (entreprise, collectivité, établissement de santé...) qui interroge la pertinence de désigner un référent handicap dans leur équipe (dirigeants, responsables RSE, RH, chefs d'équipes...) et à tous ceux qui souhaitent particulièrement le devenir. Cette désignation peut répondre à une obligation légale autant qu'à une démarche volontariste de l'établissement. Quel que soit son métier, tout employé peut questionner son envie et ses compétences à assumer cette mission transversale. En suivant cette formation il fera évoluer son regard sur les situations de handicap et participera, à tout le moins, à la qualité des rapports avec ses collègues et à celle des relations avec les interlocuteurs externes (clientèle, publics accueillis dans les locaux, patients, partenaires...). Les stagiaires ayant suivi la formation « Bien

accueillir les personnes en situation de handicap » et/ou « Concevoir des médiations à destination des publics en situation de handicap » peuvent participer uniquement à la deuxième journée de cette formation « Devenir référent ».

Méthodes pédagogiques et moyens techniques :

Cette formation articule des apports de connaissance à des illustrations et exemples tirés de la pratique professionnelle des intervenants. Elle accorde une large place aux échanges et aux mises en perspective des situations professionnelles des participants.

Durée :

14 heures.

Programme :

Au cours de cette formation seront notamment abordées les thématiques suivantes :

Appréhender la notion de handicap et les besoins spécifiques générés
représentations du handicap : déficience ? incapacité ? désavantage ?
accessibilité universelle et l'inclusion
environnement légal (loi de 2005 et son actualité, loi « référent handicap »)
références concernant l'accessibilité (bâti, signalétique...)

Accueillir et/ou travailler avec les personnes en fonction de leur situation
les typologies de handicap : visuel, auditif, mental, moteur, psychique, autisme, troubles « dys »...

les maladies invalidantes : l'endométriose...
les attentes des salariés et publics concernés : anticiper leurs besoins, diminuer les contraintes
les attitudes facilitant l'accueil, l'installation ou le maintien dans l'emploi
la communication tenant compte des capacités verbales ou non verbales
les déplacements : aider une personne à mobilité réduite, aveugle ou malvoyante

Connaître les « facilitateurs » de l'accueil et de l'accessibilité de la structure
le registre public d'accessibilité
les aides techniques
la précision des renseignements (signalétique, contacts...)
les supports de communication

S'approprier les missions du référent
le repérage des situations problématiques
l'organisation de l'accueil
les adaptations et compensations
la posture professionnelle : empathie, discrétion, confidentialité...
l'orientation et l'information
les conditions de réussite
le pilotage des projets

Accompagner les acteurs et mettre en place des actions de prévention
le diagnostic des besoins et la mise en œuvre des aménagements

la mobilisation des ressources en interne et en externe
le conseil auprès des collaborateurs
la sensibilisation de tous les publics
la communication en interne et en externe
la prévention des situations de handicap liées à l'activité professionnelle
l'importance du travail en réseau (référénts et autres)
la valorisation des actions mises en œuvre

S'inspirer de bonnes pratiques
études de cas

Validation des acquis et évaluation :

La méthode pédagogique est centrée sur des allers et retours entre contenus théoriques et questionnements en rapport avec la situation professionnelle et les pratiques des stagiaires. En conséquence, la validation par le formateur des acquis de la formation et de la compréhension des questions abordées se fait tout au long de l'action par un système de questions/réponses et de contrôles sur les productions techniques effectives, entre les participants et lui même. Une attestation de formation est délivrée à chaque participant à l'issue de la formation. La satisfaction des participants sera évaluée à l'issue de la formation par le formateur à partir de grilles fournies par l'AGECIF.

Documentation :

Une netographie et une bibliographie sont fournies aux participants à l'issue de la formation.