



APF Formation

Au service des entreprises
et des administrations



FORMATIONS HANDICAP

Emploi, accueil et accessibilité



APF Formation

Organisme de référence au service des entreprises et des acteurs médico-sociaux

L'Association des Paralysés de France, reconnue d'utilité publique, est un mouvement national de défense et de représentation des personnes atteintes de déficiences motrices ou polyhandicapées et de leur famille qui rassemble 24 500 adhérents, 30 000 usagers, 25 000 bénévoles et 14 100 salariés.

Dans le domaine de [l'emploi des personnes en situation de handicap](#) :

- L'APF mène des actions politiques auprès des pouvoirs publics ;
- L'APF est le premier groupe français dans le secteur du travail adapté et protégé avec 4 000 personnes au service des organisations dont 3 500 en situation de handicap ;
- L'APF propose, par l'intermédiaire de son centre de formation APF Formation, des actions de :
 - **Sensibilisation** : comprendre la notion de handicap, mobiliser les collaborateurs ; lever les éventuelles appréhensions et représentations faussées
 - **Formation** : recruter/maintenir dans l'emploi ; manager ; être tuteur.
 - **Accompagnement** : politique handicap, Accord Handicap, accompagnement opérationnel des équipes et IRP.

Pour les établissements recevant du public, APF Formation propose des modules sur l'accueil de publics en situation de handicap et l'accessibilité.

APF Formation analyse vos besoins de formation et construit des dispositifs de formation adaptés à vos problématiques en s'appuyant sur des intervenants qualifiés et une pédagogie active et participative.



Nos modules de formation

Module 1 : Le handicap, le définir pour mieux le comprendre !.....	p.4
Module 2 : Recruter un(e) collaborateur (trice) en situation de handicap : mode d'emploi	p.5
Module 3 : Favoriser l'accueil d'un public en situation de handicap	p.6
Module 4 : Réussir l'intégration d'un(e) collaborateur(trice) au sein de son équipe.....	p.7
Module 5 : Manager un(e) collaborateur(trice) en situation de handicap	p.8
Module 6 : Responsable Mission Handicap : maîtriser son rôle et ses missions	p.9
Module 7 : Référent handicap : construire son rôle et ses missions.....	p.11
Module 8 : Partenaires sociaux, négociier et accompagner la politique handicap au sein de son organisation	p.12
Module 9 : Acteur CHSCT : définir son rôle dans l'intégration et/ou l'accompagnement d'un(e) collaborateur(trice) en situation de handicap	p.13
Module 10 : Être tuteur d'un(e) collaborateur(trice) en situation de handicap.....	p.14
Module 11 : Maintenir dans l'emploi d'un(e) collaborateur(trice) en situation de handicap.....	p.15
Module 12 : Collaborer avec les secteurs protégé et adapté : emploi indirect	p.16
Module 13 : Établir et optimiser sa déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)	p.17
Module 14 : Accompagner l'accessibilité des établissements recevant du public	p.18
Conditions et tarifs	p.19

Modules sur mesure

Les modules peuvent être adaptés pour répondre encore plus précisément à vos besoins et aux spécificités de votre organisation. Dans le cas d'une action de formation sur mesure, nous ajusterons notre proposition financière en fonction du temps d'ingénierie pédagogique mobilisé au regard de votre commande.

Nos formats et outils pédagogiques

Présentiel/Distanciel : Formations intra

Start/Lunch & learn : Intervention de courte durée ; optimisation du temps au cours d'un petit-déjeuner ou déjeuner sur un format convivial et décontextualisé.

Votre contact

Chaouki BENAMOUR,
Responsable national conseil
et formation handicap
01 40 78 69 04 / 06 43 24 53 89
chaouki.benamour.apf.asso.fr

APF Formation
9/10, rue Clisson • 75013 Paris

N° de déclaration d'activité : 11 75 037 68 75
Standard : 01 40 78 69 52

PUBLIC

Ensemble des collaborateurs d'une organisation.

DURÉE

½ journée

TARIF

990 €

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Simulation entretien
- Atelier de hiérarchisation
- Quiz interactif
- Mots croisés
- Autodiagnostic
- Échanges interactifs

CONCEPTION

Chaouki BENAMOUR
Responsable national conseil et formation handicap – APF

Définir le handicap pour mieux le comprendre. Ce module est étayé d'exemples concrets et opérationnels, permettant à l'apprenant d'évoluer de ses perceptions généralement faussées vers une représentation plus réaliste du handicap dans notre société et notre environnement.

Objectifs

- Intégrer les fondamentaux du dispositif handicap.
- Définir le handicap et changer son regard
- Connaître les différentes lois en lien avec le handicap.

Programme

La perception du handicap : qu'est-ce que le handicap ?

- Définition et origine du handicap
- La persistance des préjugés
- Les grandes typologies de handicap : handicap visible et non visible

Zoom sur le cadre légal

- Les lois du 10 juillet 1987 et du 11 février 2005 en quelques mots
- Identifier les bénéficiaires de la loi du 11 février 2005
- Être reconnu administrativement pour un handicap au sein de l'organisation : intérêts et effets

Identifier et mobiliser les acteurs du dispositif handicap

- Panorama des acteurs internes et externes (MDPH, Mission handicap, Cap emploi, Assurance maladie, médecine du travail...)
- Rôle et synergie des acteurs

Autodiagnostic : votre posture face au handicap ?

- Apprécier sa posture face au handicap par le biais d'un test

2

Recruter un(e) collaborateur(trice) en situation de handicap

Mode d'emploi

PUBLIC

Recruteurs/RH.

DURÉE

1 journée

TARIF

1 450 €

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Simulation entretien de recrutement
- Études de cas
- Quiz interactif
- Autodiagnostic
- Échanges interactifs

CONCEPTION

Chaouki BENAMOUR
Responsable national conseil
et formation handicap – APF

Le recrutement d'un collaborateur en situation de handicap est souvent perçu comme un exercice difficile. Pour certains, la prise en compte de « la différence » est vécue comme complexe, pour d'autres, elle les conduit parfois à se sentir mal à l'aise. Cette formation permettra aux collaborateurs d'adapter leur posture en intégrant les connaissances, outils et réflexes nécessaires.

Objectifs

- Favoriser le recrutement d'un collaborateur en situation de handicap
- Changer de regard sur le handicap : lever les représentations faussées
- Optimiser le sourcing candidats
- Construire l'entretien de recrutement en intégrant la dimension handicap : cadre légal et approche humaine

Programme

Comment optimiser son sourcing candidats ?

- Panorama des acteurs favorisant la captation de candidatures de personnes en situation de handicap
- Comment formuler une offre d'emploi ?

Analyse du poste de travail et des missions

- Adéquation homme/poste de travail

La lecture des CV

- Les spécificités d'un parcours paraissant atypique
- Compétences et handicap

L'entretien de recrutement

- Préparer l'entretien de recrutement
- Les différentes étapes de l'entretien de recrutement
- Intégrer la dimension de handicap au cours de l'entretien, tout en respectant le cadre légal et l'approche humaine
- Quelles questions poser lors de l'entretien ?
- Apprécier les éventuels besoins de compensation
- Éventuels aménagements spécifiques

Conclusion de l'entretien

- Acceptation/refus
- Sous quelle forme ?

À associer au



(voir page 4)

Favoriser l'accueil d'un public en situation de handicap

PUBLIC

Collaborateur susceptible d'accueillir une personne en situation de handicap.

DURÉE

½ journée pouvant aller jusqu'à 2 jours en fonction du besoin et du secteur d'activité

TARIF

½ journée : 990 €
1 journée : 1 450 €
2 journées : 2 700 €

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- 5 études de cas sur différentes typologies
- Quiz interactif de consolidation des acquis
- Vidéos
- Autodiagnostic
- Échanges interactifs

CONCEPTION

Chaouki BENAMOUR
Responsable national conseil et formation handicap – APF

Adopter une juste posture face aux besoins spécifiques du public accueilli afin de professionnaliser sa relation client. Au travers d'une approche comportementale, permettre aux collaborateurs de prendre conscience de leurs freins et de les dépasser.

Objectifs

- S'adapter à tous les publics
- Identifier ses résistances
- Favoriser les conditions d'accueil d'un public en situation de handicap

Programme

Le handicap

- L'évolution des représentations sociales du handicap
- Les différentes déficiences
- Le handicap visible et non visible

La communication

- L'écoute active : position et regard
- Incidence de la communication verbale et non verbale
- Gérer la dimension émotionnelle
- Agir sur les situations délicates

L'accueil d'une personne en situation de handicap

- Adopter la juste posture
- L'adéquation de l'accueil et des typologies : handicap sensoriel, handicap moteur, handicap mental ou psychique

4

Réussir l'intégration d'un(e) collaborateur(trice) en situation de handicap au sein de son équipe

PUBLIC

Managers.

DURÉE

½ journée

TARIF

990 €

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Simulation entretien d'accueil
- Études de cas
- Quiz interactif
- Autodiagnostic
- Echanges interactifs

CONCEPTION

Chaouki BENAMOUR
Responsable national conseil
et formation handicap – APF

À associer au



(voir page x)

L'intégration constitue parfois une action difficile à mettre en œuvre. Cette formation pratique apportera aux managers les outils nécessaires à la bonne intégration du collaborateur. De la compréhension du handicap à la prise en compte des attentes, cette formation leur permettra de lever leurs appréhensions et d'adopter une posture adaptée.

Objectifs

- Préparer, mettre en place et favoriser le processus d'intégration d'un nouveau collaborateur en situation de handicap

Programme

Comment intégrer un collaborateur en situation de handicap ?

- Préparer la rencontre et l'accueil avec un collaborateur en situation de handicap
- Un plan d'intégration spécifique est-il nécessaire ?
- Analyser les éventuels besoins du collaborateur
- Handicap et confidentialité

Préparer l'équipe

- Faut-il communiquer auprès du collectif de travail ?
- Si oui, comment communiquer ?
- Égalité et équité managériale
- Les points de vigilance

Identifier les acteurs

- Quelles ressources internes et externes ? Acteurs, aides, accompagnement...

Manager un(e) collaborateur(trice) en situation de handicap

PUBLIC

Managers.

DURÉE

1 journée

TARIF

1 450 €

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Simulation entretien
- 4 études de cas autour de 4 situations clés de management
- Quiz interactif
- Autodiagnostic
- Échanges interactifs

CONCEPTION

Chaouki BENAMOUR
Responsable national conseil
et formation handicap – APF

À associer au



(voir page 4)

Favoriser la prise en compte de la singularité des collaborateurs en situation de handicap pour un management efficace au sein de l'organisation est l'enjeu de cette formation. Elle privilégie des mises en situation afin d'acquérir les outils et les réflexes nécessaires au management d'un collaborateur en situation de handicap et d'intégrer par ailleurs les enjeux de la politique handicap de l'organisation.

Objectifs

- Comprendre l'éventuelle interférence du handicap dans les relations professionnelles
- Prendre en compte le handicap dans une logique de compétences et de non-discrimination au sein d'une équipe
- Adapter sa communication

Programme

Management différencié ou adapté : Comprendre une situation de handicap au travail

- Conserver la logique de compétences professionnelles
- Comment prendre en compte les éventuelles contre-indications d'un collaborateur ?
- Repérer et analyser les éventuels besoins d'adaptation du poste de travail

La communication managériale, levier de réussite

- Adapter votre communication managériale
- Anticiper les réactions des membres de l'équipe
- Être à l'écoute du collaborateur en situation de handicap

Ateliers

S'exercer autour de 4 situations clés de management

Atelier 1 : recruter

Comment prendre en compte le handicap dans le processus de recrutement ?

Atelier 2 : accueillir et intégrer

L'importance d'une intégration adaptée

Atelier 3 : accompagner, coordonner et évaluer

Comment manager la performance d'un collaborateur en situation de handicap ?

Atelier 4 : faire évoluer les compétences

Le développement des compétences professionnelles

Responsable mission handicap

Maîtriser son rôle et ses missions

PUBLIC

Personne en charge de la politique handicap.

DURÉE

2 jours

TARIF

2 700 €

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Simulations entretiens (recrutement, accompagnement reconnaissance handicap...)
- Études de cas
- Mots croisés
- Vidéos
- Quiz interactif
- Autodiagnostic
- Échanges interactifs

CONCEPTION

Chaouki BENAMOUR
Responsable national conseil et formation handicap – APF

L'objectif de cette formation est de construire et de maîtriser sa fonction de Responsable Mission Handicap. Elle vise à encourager l'apprenant à activer et à pérenniser les synergies internes et externes. La finalité de ce module repose sur le pilotage de sa Mission Handicap par l'utilisation des leviers opérationnels, prenant en considération les enjeux RH de l'organisation.

Première journée

Comprendre et connaître les enjeux économiques et sociaux d'une politique handicap

Objectifs

- Intégrer son rôle et ses missions
- Piloter le développement de sa mission handicap
- Dynamiser et fédérer autour de sa politique handicap
- Gérer les situations de handicap sur le plan RH

Programme

Qu'est ce que le handicap ?

- Les représentations du handicap
- Généralités sur le handicap (évolution sémantique, définitions)
- Spécificités de la population (quelques chiffres)
- Les différentes typologies de handicap

Handicap : le contexte légal

- Les lois du 10 juillet 1987 et du 11 février 2005
- Les bénéficiaires de la loi
- Les modalités de réponse à la loi

Convention ou accord : quels enjeux ?

- Les enjeux économiques et sociaux d'une politique handicap
- Avantages et inconvénients à la signature d'un accord agréé ou d'une convention handicap
- Accord agréé et convention : état des lieux des entreprises concernées en France
- Définir les orientations d'un accord agréé
- Les leviers d'action pour optimiser la politique handicap

Quels acteurs et quelles actions dans le cadre de la politique handicap de l'organisation ?

- Identifier son rôle et ses missions
- Identifier les acteurs internes
- Fédérer les acteurs internes autour des premières actions à mettre en œuvre
- Quels partenaires externes et dispositifs mobiliser ?

Responsable mission handicap (suite)

Maîtriser son rôle et ses missions

Deuxième journée

Accompagnement opérationnel de la politique handicap

Objectifs

- Intégrer son rôle et ses missions
- Piloter le développement de sa mission handicap
- Dynamiser et fédérer autour de sa politique handicap
- Gérer les situations de handicap sur le plan RH

Programme

Réussir le recrutement d'un collaborateur en situation de handicap

- Sourcing et handicap
- Comment lire et analyser le CV
- Préparer l'entretien
- Comment aborder le handicap en entretien tout en respectant le cadre légal et l'approche humaine ?
- Outils et bonnes pratiques

Comment favoriser l'intégration d'un collaborateur en situation de handicap ?

- Préparer la rencontre et l'accueil
- Un plan d'intégration spécifique est-il nécessaire ?
- Analyser les éventuels besoins du collaborateur
- Handicap et confidentialité
- Accompagner le collaborateur vers une démarche de reconnaissance administrative : intérêts et conséquences

Maintien dans l'emploi

- Qu'appelle-t-on maintien dans l'emploi ?
- Dispositif réglementaire
- Démarches et acteurs à mobiliser
- Quels outils et mesures pour vous aider à gérer les situations de maintien ?
- Anticiper et accompagner
- Quelle synergie d'action avec le manager ?

Référent handicap

Construire son rôle et ses missions

PUBLIC

Personne exerçant la fonction de Référent handicap.

DURÉE

½ journée.

TARIF

990 €

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Simulation entretien
- Études de cas
- Quiz interactif
- Autodiagnostic
- Échanges interactifs

CONCEPTION

Chaouki BENAMOUR
Responsable national conseil
et formation handicap – APF

Le référent handicap est le relais privilégié de la politique handicap de l'organisation. Son action locale, au plus proche des collaborateurs, doit lui permettre de mobiliser les différents acteurs ressources et d'accompagner au mieux les collaborateurs en situation de handicap et leurs managers au quotidien.

Objectifs

- Connaître et maîtriser le dispositif handicap
- S'approprier sa mission de référent handicap
- Devenir le relais de la politique handicap de l'organisation

Programme

Représentation du handicap : entre perception et réalité

- Les représentations du handicap
- Une notion évolutive
- Le handicap dans une organisation

Accompagner la politique handicap au sein de son établissement

- Rappel du cadre légal
- Déployer la politique handicap sur le plan local

Accompagner la politique handicap au sein de son établissement

- Information et sensibilisation continue : répondre aux interrogations des collaborateurs. Aide à la constitution des dossiers de financement

Quelles orientations et actions à engager ?

- Déployer la politique handicap sur le plan local

Faciliter et enrichir les échanges entre les acteurs de l'établissement (Direction, IRP, équipe médico-sociale, collaborateurs...)

- Optimiser les relations entre l'établissement et la mission handicap nationale
- Actualiser et renforcer les connaissances, les pratiques de chacun sur le sujet du handicap
- Favoriser la sous-traitance auprès du milieu protégé et/ou adapté sur le plan local

Partenaires sociaux, négocier et accompagner la politique handicap au sein de son organisation

PUBLIC

Partenaires sociaux.

DURÉE

1 journée

TARIF

1 450 €

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Études de cas
- Mots croisés
- Quiz interactif
- Simulation entretien
- Autodiagnostic
- Échanges interactifs

CONCEPTION

Chaouki BENAMOUR
Responsable national conseil
et formation handicap – APF

Permettre aux partenaires sociaux d'intégrer les enjeux économiques et sociaux d'une politique handicap et d'accompagner au mieux sa mise en place. Donner des éléments essentiels permettant d'accompagner la négociation. Développer les synergies entre les différents acteurs pour mieux agir au sein de l'organisation.

Objectifs

- Connaître le dispositif handicap
- Identifier l'intérêt d'une formalisation d'une politique handicap
- S'approprier son rôle dans une logique de réseau et de synergie
- Savoir accueillir et renseigner de manière opérationnelle un collaborateur en situation de handicap en cas de sollicitation

Programme

Handicap : le contexte légal

- Les lois du 10 juillet 1987 et du 11 février 2005
- Les bénéficiaires de la loi du 11 février 2005
- Les modalités de réponse à la loi

Convention et accord agréé : quels enjeux ?

- Les enjeux économiques et sociaux d'une politique handicap
- La distinction entre accord agréé et convention
- Avantages et inconvénients à la signature d'un accord agréé ou d'une convention handicap
- Accord agréé et convention : état des lieux des entreprises concernées en France

La prise en compte du handicap dans la négociation annuelle obligatoire (NAO)

- Le rôle des partenaires sociaux et la NAO
- Qui conduit la négociation ?
- Quelles sont les compétences à mobiliser ?
- Sur quelles thématiques orienter la négociation ?

Comment favoriser l'accueil d'un collaborateur en situation de handicap en cas de sollicitation ?

- Préparer la rencontre et l'accueil avec un collaborateur en situation de handicap
- Analyser les éventuels besoins du collaborateur
- Handicap et confidentialité

À associer au



(voir page 4)

ACTEUR CHSCT

Définir son rôle dans l'intégration et/ou l'accompagnement d'un collaborateur en situation de handicap ?

PUBLIC

Acteurs du CHSCT.

DURÉE

½ journée

TARIF

990 €

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Études de cas
- Quiz interactif
- Simulation entretien
- Autodiagnostic
- Échanges interactifs

CONCEPTION

Chaouki BENAMOUR
Responsable national conseil
et formation handicap – APF

Un acteur du CHSCT peut parfois être sollicité directement par un collaborateur en situation de handicap dans une organisation. Le rôle du CHSCT sur le dispositif handicap est parfois méconnu par certains de ses propres acteurs. Connaître les éléments essentiels sur cette thématique pourra permettre un meilleur accompagnement tout en intégrant le périmètre d'intervention du CHSCT.

Objectifs

- Lever ses représentations faussées sur le handicap
- Connaître le dispositif handicap
- Définir son rôle et son périmètre d'intervention dans le cadre de la politique handicap menée dans l'organisation
- Handicap et confidentialité

Programme

Handicap : mieux connaître le handicap pour mieux le démystifier !

- Et vous face au handicap ? Quelles représentations ?
- Les différentes typologies de handicap et leur degré d'importance parmi les reconnaissances administratives

Les spécificités de la population reconnue administrativement pour un handicap

- La notion de personne handicapée, de personne en situation de handicap et de travailleur handicapé
- Les spécificités de la population sur le plan sociétal

Handicap : le contexte légal

- Les lois du 10 juillet 1987 et du 11 février 2005
- Les bénéficiaires de la loi du 11 février 2005
- Les modalités de réponse à la loi

Le périmètre d'intervention du CHSCT au sein de l'organisation

- Quelle(s) information(s) reçue(s) par le CHSCT et quelle communication auprès d'un tiers ?
- Quel rôle dans l'intégration d'un collaborateur en situation de handicap ?
- La confidentialité ?
- Partage de bonnes pratiques

Outils d'auto diagnostic

- Apprécier sa posture face au handicap

Être tuteur d'un(e) collaborateur(trice) en situation de handicap

PUBLIC

Tuteurs accompagnant des collaborateurs en situation de handicap.

DURÉE

1 journée

TARIF

1 450 €

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Études de cas
- Quiz interactif handicap
- Quiz périmètre intervention tuteur
- Simulation entretien
- Autodiagnostic
- Échanges interactifs

CONCEPTION

Chaouki BENAMOUR
Responsable national conseil et formation handicap – APF

Favoriser l'accueil et l'accompagnement d'un collaborateur au sein de l'organisation afin de consolider son intégration, tel est le rôle du tuteur. Cette formation lui permettra d'appréhender sa mission, de comprendre son rôle et de prendre en compte le handicap au quotidien.

Objectifs

- Appréhender son rôle de tuteur et mieux connaître les éventuels besoins des collaborateurs en situation de handicap
- Favoriser l'accueil, l'accompagnement et l'intégration d'un collaborateur en situation de handicap
- Transmettre efficacement son savoir-faire

Programme

Appréhender son rôle de tuteur

- Identifier les missions clés du tuteur
- Connaître son périmètre d'intervention
- Lever les éventuelles appréhensions du tuteur

Accueillir le collaborateur en situation de handicap

- Préparer l'accueil du collaborateur
- Planifier les premiers jours
- Conduire l'entretien d'accueil
- Faciliter l'intégration au sein de l'équipe

Réussir l'intégration et l'accompagnement du collaborateur en situation de handicap

- L'aménagement du poste de travail
- L'accompagnement et la formation
- Les ressources mobilisables par le tuteur pour accompagner sa mission

Identifier les leviers efficaces de l'apprentissage

- Apprécier l'évolution de la motivation et de la compétence
- Distinguer les moteurs et freins à l'apprentissage
- Prévenir et traiter les situations difficiles en lien éventuel avec la situation de handicap

À associer au



(voir page 4)

Maintenir dans l'emploi un(e) collaborateur(trice) en situation de handicap

PUBLIC

RH, représentants mission handicap, managers.

DURÉE

1 journée

TARIF

1 450 €

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Études de cas
- Simulation entretien
- Échanges interactifs

CONCEPTION

Chaouki BENAMOUR
Responsable national conseil et formation handicap – APF

Le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap représente un enjeu au sein des organisations afin de répondre à leur obligation d'emploi. Il permet également de maintenir les compétences professionnelles. Le maintien dans l'emploi, c'est également prévenir les risques de désinsertion professionnelle pour l'ensemble des collaborateurs.

Objectifs

- Connaître les acteurs, les outils et les mesures favorisant le maintien dans l'emploi
- Maîtriser la mise en œuvre du maintien dans l'emploi (dispositif organisationnel)
- Gérer une situation d'inaptitude

Programme

Maîtriser les enjeux du maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap

- Définir le maintien dans l'emploi
- Comprendre le cadre légal

Définir l'inaptitude et l'invalidité

- L'inaptitude et l'invalidité : de quoi parle-t-on ?
- Comment sont-elles déclenchées et par quel acteur sur le dispositif ?
- L'inaptitude : Comment l'anticiper et pourquoi ?

Risque d'inaptitude... Les signes

- Comprendre le risque d'inaptitude et ses conséquences
- Les signes précurseurs

Ouvrir le dialogue sur le handicap pour favoriser la démarche de reconnaissance administrative

- Aborder la question du handicap avec la personne
- Accompagner la démarche de reconnaissance

Le rôle des médecins

- Le médecin traitant
- Le médecin-conseil de la sécurité sociale
- Le médecin du travail

Mettre en œuvre la démarche de maintien dans l'emploi

- Maîtriser la démarche
- Connaître les acteurs internes et externes
- Les outils et mesures mobilisables
- Quelle synergie d'action avec le manager ?

Réussir le reclassement dans l'organisation ou en dehors de l'organisation

- Envisager une solution de reclassement
- Le travail de deuil et d'acceptation de l'ancien métier
- Reclassement de la personne sur un autre poste dans l'organisation ou en dehors de l'organisation

Collaborer avec les secteurs protégé et adapté

Emploi indirect

PUBLIC

Responsables des achats, acheteurs, mission handicap.

DURÉE

½ journée

TARIF

990 €

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Études de cas
- Échanges interactifs

CONCEPTION

Chaouki BENAMOUR
Responsable national conseil et formation handicap – APF

Le recours aux secteurs protégé et/ou adapté est une des modalités de réponse à l'obligation légale au travers de l'emploi indirect. Développer les achats auprès des secteurs protégé et/ou adapté permet d'accompagner la politique handicap de l'organisation. Chargé(e) de mission handicap et acheteurs, ayez les bons réflexes !

Objectifs

- Identifier les acteurs des secteurs protégé et adapté
- Distinguer les particularités de chacun
- Connaître les prestations et activités susceptibles d'être confiées au secteur protégé et adapté

Programme

Comprendre le fonctionnement et le cadre légal des secteurs protégé et adapté

- Les différences entre le secteur protégé et le secteur adapté
- Définitions et fonctionnement : ESAT, EA, CDTD
- Comment sont financées ces structures ?
- Différencier les ESAT classiques et les ESAT hors les murs

Achats auprès des secteurs protégé et adapté

- Valoriser ses achats : produits et services
- Identifier la quote-part valorisable
- Établir le lien avec la politique handicap et valoriser les unités bénéficiaires

Comment travailler avec les secteurs protégé et adapté

- Où trouver ces établissements ?
- Quelles sont les principales missions à leur confier ?
- Construire un partenariat pour développer de nouvelles prestations

Établir et optimiser sa déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)

PUBLIC

Personne souhaitant renforcer ses connaissances sur le cadre légal handicap et/ou susceptible de remplir la DOETH (comptables, correspondants handicap...).

DURÉE

1 journée

TARIF

1 450 €

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Études de cas
- Échanges interactifs

CONCEPTION

Chaouki BENAMOUR
Responsable national conseil et formation handicap – APF

Maitriser les règles et mécanismes de la DOETH est essentiel afin de définir et d'accompagner à moyen et long terme sa politique handicap. Cette formation a pour finalité d'optimiser cette déclaration en valorisant l'ensemble de ses actions et ainsi, minimiser sa contribution.

Objectifs

- Établir sa déclaration de manière exhaustive et optimale
- Maitriser son contenu et son fonctionnement
- S'approprier le document pour mieux communiquer sur les enjeux financiers
- Actualiser ses connaissances sur les nouveaux décrets d'application

Programme

Déterminer l'obligation d'emploi de collaborateurs en situation de handicap

- Quels sont les établissements assujettis ?
- Qu'est-ce que l'autonomie de gestion ?
- Comment calculer l'effectif d'assujettissement et l'obligation d'emploi ?
- Les structures « à taux zéro », quelles conséquences ?

Valoriser l'ensemble des modalités de réponse à la loi du 11 février 2005

- L'emploi : le décompte des bénéficiaires
- Qui retenir dans ce décompte ?
- Quelles sont les règles de valorisation ?
- Les reconnaissances échues en cours d'année : quelles conséquences ?
- Les différents stagiaires pris en compte dans la valorisation
- La sous-traitance auprès du milieu protégé et adapté

Préparer le recueil d'éléments pour accompagner au mieux le remplissage de la DOETH

- Les différents justificatifs de reconnaissance administrative du handicap
- Les différentes factures du secteur protégé et adapté

Maîtriser la méthode de calcul pour déterminer le montant de l'éventuelle contribution à verser

- L'impact des minorations et des ECAP
- Définir le seuil d'assujettissement
- Les coefficients de calcul de la contribution
- Les dépenses déductibles

Anticiper et optimiser sa DOETH pour l'année suivante

- Exploiter les résultats de la DOETH pour mieux mobiliser les acteurs internes de l'entreprise
- Renforcer sa collaboration avec le secteur protégé et/ou adapté
- Identifier les différents centres de formation (accueil de stagiaires) pour une meilleure collaboration
- Suivre et accompagner le renouvellement des reconnaissances administratives du handicap

Accompagner l'accessibilité des établissements recevant du public

PUBLIC

Gestionnaires d'ERP.

DURÉE

1 journée

TARIF

1 450 €

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Études de cas
- Échanges interactifs

CONCEPTION

Emmanuel LOUSTALOT
 Directeur Pôle Conseil,
 Aide Humaine,
 Droit des personnes – APF

La Loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » a renforcé les obligations en matière d'accessibilité des personnes en situation de handicap aux espaces publics, aux systèmes de transport et au cadre bâti. L'accessibilité est souvent un préalable à l'exercice de l'ensemble des droits des personnes en situation de handicap. C'est pourquoi, ce module vous permettra de mieux accompagner cette action positive.

Objectifs

- Maîtriser la réglementation relative à l'accessibilité des établissements recevant du public.

Programme

Historique de la réglementation

- La loi du 30 juin 1975
- Mobilisation des associations – Plan « Ville ouverte »
- La loi du 13 juillet 1991
- Décret du 8 mars 1995
- Les grands principes de la loi du 11-02-2005

L'accessibilité des ERP neufs et existants

- Catégories d'ERP et calendrier de mise en conformité
- Réglementation pour les ERP neufs
- Réglementation pour les ERP existants

L'accessibilité de la voirie

- Réglementation sur la voirie : illustration par un diagnostic réalisé par l'APF
- Les commissions communales d'accessibilité (CCA)
- Les plans d'aménagement de la voirie et aménagements des espaces publics (PAVE)
- L'impératif de créer des synergies

Mise en pratique

- Évaluation du bâtiment et de la voirie

FORMATION EN INTRA : CONDITIONS

La formation INTRA s'inscrit dans le cadre de votre organisation et se déroule sur site dans votre entreprise ou dans votre administration.

Convention

Une convention en double exemplaire est adressée à votre entreprise avant le début de la formation. Cette convention mentionne les conditions de réalisation de la formation (durée, dates, objectifs, programme, moyens mis en œuvre, nom du formateur). Un exemplaire signé de la convention est à nous retourner pour confirmation définitive.

Évaluation

À l'issue de chaque formation, une évaluation est réalisée auprès des participants. Les modalités de cette évaluation sont précisées dans le cadre de la convention.

À l'issue de la formation, les attestations de formation et les questionnaires d'évaluation vous sont adressés.

Formation sur mesure

Si un programme de formation ne répond pas à votre besoin, nous vous proposons d'étudier et de concevoir un programme sur mesure prenant en compte votre contexte et vos spécificités.

Dans ce cas, nous ajustons notre proposition financière en fonction du temps d'ingénierie pédagogique.

Nos tarifs

½ journée : 990 €

1 journée : 1 450 €

2 journées : 2 700 €

Nos tarifs s'entendent nets de taxe et hors frais de déplacement, d'hébergement et de restauration si intervention en province.





9-11, rue Clisson ● 75013 Paris
Tél. : 01 40 78 69 52 ● Fax : 01 45 65 43 45
www.apf.asso.fr
<http://formation.apf.asso.fr>

