

Concevoir et piloter une politique handicap dans le secteur public



2 jours - 14 heures

Code formation : RHRH310

www.adhara.fr

Objectifs

A l'issue de la formation, le participant sera capable de : Comprendre les enjeux d'une politique handicap pour l'entreprise Maîtriser le cadre juridique et éthique Mobiliser à bon escient les acteurs internes et externes concernés Identifier les axes prioritaires pour la mise en oeuvre d'un plan d'action interne Déployer de façon pertinente et coordonnée les étapes clés d'une politique handicap

Participants

DRH, Responsables RH, chargés de recrutement, responsables de la formation, représentants du personnel des entreprises et groupes de plus de 250 salariés qui souhaitent s'engager dans une démarche en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Prérequis

Les lois de 1987 et de 2005 fixent aux entreprises le respect d'un taux de 6 % de salariés handicapés dans leurs effectifs et des contributions financières importantes sanctionnent celles qui n'atteignent pas cet objectif. Comment transformer cette contrainte légale en opportunité stratégique et managériale ? Concevoir et piloter une politique d'emploi en faveur des personnes handicapées ne s'improvise pas, mais nécessite un engagement de l'entreprise et un savoir-faire de la part des personnes impliquées au premier rang desquelles figurent les professionnels des ressources humaines.

Pédagogie

La pédagogie est basée sur le principe de la dynamique de groupe avec alternance d'apports théoriques, de phases de réflexion collectives et individuelles, d'exercices, d'études de cas et de mises en situations observées. Formation / Action participative et interactive : les participants sont acteurs de leur formation notamment lors des mises en situation car ils s'appuient sur leurs connaissances, les expériences et mettront en oeuvre les nouveaux outils présentés au cours de la session.

Profil de l'intervenant

Consultant-formateur expert sur cette thématique. Suivi des compétences techniques et pédagogiques assurée par nos services.

Moyens techniques

Encadrement complet des stagiaires durant la formation. Espace d'accueil, configuration technique des salles et matériel pédagogique dédié pour les formations en centre. Remise d'une documentation pédagogique papier ou numérique à échéance de la formation.

Méthodes d'évaluation des acquis

Exercices individuels et collectifs durant la formation. Evaluation des acquis et attestation de fin de stage adressés avec la facture.

Programme

Handicap et diversité

Exercice interactif de mise en situation de handicap

Le contexte réglementaire et éthique (l'emploi des personnes handicapées et la non-discrimination)

Les enjeux sociétaux pour l'entreprise (RSE)

Pourquoi une politique d'emploi handicap ? Présentation des résultats d'une enquête auprès d'entreprises.

Les différents aspects d'une politique handicap

Le recrutement et l'intégration

Concevoir et piloter une politique handicap dans le secteur public



2 jours - 14 heures

Code formation : RHRH310

www.adhara.fr

Le maintien dans l'emploi
La gestion des carrières
La sous-traitance avec le secteur spécialisé
L'information et la sensibilisation
Le coût de la contribution

Les moyens pour la mise en oeuvre

L'engagement de la direction générale
Les savoir-faire existants et l'état des lieux
L'option convention avec l'Agefiph (entreprise privée)
L'accord d'entreprise : contenu, négociation avec les organisations syndicales, validation ministère du travail
Les équivalents « recrutement » : l'intérim, les participants, les minoration liées à la qualité des bénéficiaires
Les partenariats externes (grandes écoles, branches professionnelles, clubs, sites internet...)

Les acteurs à mobiliser

En interne (RH, managers, médecin du travail assistante sociale, psychologue du travail, représentants du personnel, communication...)
En externe (Cap Emploi, Pôle Emploi, SAMETH, AGEFIPH, sites d'offres d'emploi...)
Les clubs (HANGAGÉS, ARPEJHE, ÊTRE...), sites internet et revues spécialisées

La mise création d'une mission handicap

Le positionnement dans l'organigramme
Ses missions
Les spécificités du poste
Les compétences et qualités requises
Témoignage d'un responsable de mission handicap (sous réserve)

L'évaluation des résultats

En termes d'emploi des personnes handicapées
En termes de dialogue social
En termes de gain financier
En termes de diversité (RSE)
En termes d'image interne et externe
Les 10 facteurs clés de succès