



DIVERSITÉ, HANDICAP & QVCT

Catalogue de formation
2022

SOMMAIRE

EXECO

<u>UN ORGANISME DE FORMATION RECONNU</u>	P 4
<u>DES FORMATIONS AU PLUS PROCHE DE VOS ATTENTES</u>	P 5
<u>DES MÉTHODES PÉDAGOGIQUES LUDIQUES ET INNOVANTES</u>	P 5
<u>DES FORMATIONS AU PLUS PROCHE DE VOS BESOINS</u>	P 5

ENTREPRISE & HANDICAP

LES FORMATIONS EN PRESENTIEL

1. <u>FORMATION ACHETEURS</u>	P 07
2. <u>FORMATION AMBASSADEURS</u>	P 08
3. <u>FORMATION MANAGERS</u>	P 09
4. <u>FORMATION PARTENAIRES SOCIAUX</u>	P 10
5. <u>FORMATION RECRUTEURS</u>	P 11
6. <u>FORMATION RESPONSABLE OU CHARGÉ DE MISSION HANDICAP</u>	P 12
7. <u>FORMATION TUTEURS</u>	P 13
8. <u>FORMATION DSN</u>	P 14
9. <u>FORMATION RÉFÉRENT HANDICAP</u>	P 15
10. <u>FORMATION MEMBRE DE COMMISSION DE SUIVI</u>	P 16
11. <u>FORMATION HANDICAP PSYCHIQUE</u>	P 17

LES FORMATIONS A DISTANCE

1. <u>FORMATION AMBASSADEURS</u>	P 19
2. <u>FORMATION MANAGERS</u>	P 20
3. <u>FORMATION RÉFÉRENT HANDICAP</u>	P 21
4. <u>FORMATION MEMBRE DE COMMISSION DE SUIVI</u>	P 22
5. <u>FORMATION RECRUTEURS</u>	P 23
6. <u>FORMATION OPTIMISER LE RECRUTEMENT DE TRAVAILLEURS HANDICAPES</u>	P 24
7. <u>FORMATION TUTEURS</u>	P 25
8. <u>FORMATION GP/FONCTIONS SUPPORTS</u>	P 26
9. <u>FORMATION SUIVI ET PILOTAGE DU BUDGET HANDICAP</u>	p 27

SOMMAIRE

ENTREPRISE QVCT & RPS

LES FORMATIONS EN PRESENTIEL & A DISTANCE

<u>FORMATION QVCT MANAGER</u>	P 29
<u>FORMATION REFERENTS RPS</u>	P 30
<u>FORMATION QVCT CRISE SANITAIRE</u>	P 31
<u>FORMATION RPS CRISE SANITAIRE</u>	P 32
<u>FORMATION MANAGER</u>	P 33

ENTREPRISE DIVERSITE

LES FORMATIONS EN PRESENTIEL & A DISTANCE

<u>FORMATION DIVERSITE</u>	P 35
----------------------------	------

UN ORGANISME DE FORMATION RECONNU

Des formations reconnues pour l'expertise des animateurs auprès de grands comptes engagés dans des politiques d'emploi de travailleurs handicapés, l'utilisation de méthodes pédagogiques issues des pratiques d'intelligence collective et de la ludopédagogie, des méthodes interactives et l'adaptation des contenus.

✓ **90 sessions animées en 2019**

Soit près de 615 personnes formées.

✓ **Sur l'ensemble du territoire national**

Nos formations peuvent être organisées dans nos locaux, au sein de vos établissements ou encore dans d'autres lieux originaux en lien avec la thématique (Chapiteau les Turbulents, ESAT, EA, CRP,...).

✓ **Exéco est certifié Qualiopi**

Certifiées par l'AFNOR, les formations proposées par notre cabinet sont désormais reconnues comme des actions concourant au développement des compétences des apprenants. À ce titre, elles sont éligibles aux fonds publics et mutualisés.

✓ **Nos modalités d'intervention**

Les formations animées par Exéco peuvent être organisées en **inter-entreprises, en intra-entreprise, en présentiel ou à distance.**

Une évaluation de satisfaction et des connaissances est proposée à l'issue de la formation.

Nos formations sont conçues pour des groupes de **5 à 12 participants.**

Tarifs : session à partir de 880 € HT (TVA 20%)

Devis sur demande.

CONTACT

Tel : 04 76 26 90 30

Mail : execo@execo-france.fr

Vous êtes concerné par une situation de handicap et souhaitez suivre un de nos modules ?

Demandez Mme MASARACCHIO

DES FORMATIONS AU PLUS PROCHE DE VOS ATTENTES

- Les programmes de formations proposés dans ce document sont génériques. Nous **construisons sur-mesure vos programmes de formation**, en sélectionnant et en **adaptant** les contenus de formation à vos attentes, votre public, vos métiers et votre contexte d'entreprise.
- Bénéficiez de l'expérience de nos **consultants-formateurs, experts de terrain** intervenant auprès de grandes entreprises engagées dans des politiques d'emploi de travailleurs handicapés.
- Vous saurez apprécier le **caractère interactif et ludique** de nos formations, tout comme la **qualité de l'information apportée et des échanges**.
- Chaque formation est organisée par ateliers et par ateliers qui peuvent être dissociés, afin de vous proposer un programme sur-mesure répondant à vos attentes

DES MÉTHODES PÉDAGOGIQUES LUDIQUES ET INNOVANTES

- Les consultants Exéco se forment régulièrement aux nouvelles méthodes pédagogiques (les chapeaux de Bono, facilitations graphique....).
- Durant les formations, Exéco vous propose une approche concrète, alternant apports théoriques, étude de cas, jeux ludiques..
- **Exéco développe ses propres outils pédagogiques afin d'être au plus proche de vos attentes** pour vous faire découvrir et apprendre de manière ludique la thématique du handicap. (Le JDD pour vous faire découvrir les 6 déficiences, des quiz avec boîtiers de vote interactif, un escape game Armonia....).
- Soucieux de l'environnement et dans l'optique de s'adapter aux mieux aux nouvelles méthodes de travail, Exéco s'est équipé **d'outils digitaux** pour vous former à distance (klaxoon, beekast,...). Nous vous proposons également un e-learning pour découvrir les fondamentaux.

DES FORMATIONS AU PLUS PROCHE DE VOS BESOINS

- Les locaux d'Exéco sont accessibles aux personnes en situation de handicap. Une aide peut être cependant nécessaire pour les personnes en fauteuil roulant, mais nous serons là pour vous accueillir.
- Exéco s'efforce de rendre ses formations accessibles aux personnes en situation de handicap pour les formations en présentiel et à distance. Nous sommes à l'écoute de vos besoins, n'hésitez pas à nous **contacter**, nous mettrons tout en œuvre pour ajuster les aménagements nécessaires.

ENTREPRISE & HANDICAP



Les formations en présentiel



« Appréhender le handicap dans le cadre de sa mission d'acheteur : Développer la sous-traitance auprès du milieu protégé et adapté »

Programme :

ATELIER 1 - CONNAISSANCE DU HANDICAP : LA DIVERSITÉ DES SITUATIONS

- Prendre conscience des représentations du handicap et appréhender la diversité des situations
- Définition, déficiences, compensation, aménagements et culture générale.

Moyens pédagogiques : *Jeu Des Déficiences©*

ATELIER 2 - CONTEXTE LEGISLATIF ET DONNEES CLES

- Maîtriser les contours de la loi, la convention AGEFIPH/FIPHP, l'accord d'entreprise ou de branche, le dispositif handicap, les démarches de reconnaissance de travailleur handicapé...

Moyens pédagogiques : *Quiz Execo sur mesure*

ATELIER 3 – QU'EST-CE QUE LE STPA ? Quelques éléments de repères

- Les Principes du STPA
- Les différents types de structures

- Les partenariats et modalités de recours

Moyens pédagogiques : *Apport d'information et échanges-Questions/Réponses*

ATELIER 4 – QU'EST-CE QUE LE STPA ? - Partage de représentation

- Echanges de pratiques et REX

Moyens pédagogiques : *Diverlogues/Les chapeaux de Bono - Témoignage d'une EA (à valider)*

ATELIER 5 – DÉVELOPPER LE RECOURS AU MILIEU PROTÉGÉ ET ADAPTÉ

- Acquérir de la méthodologie pour développer les collaborations
- Savoir mobiliser les ressources

Moyens pédagogiques : *Le Speed-boat*

Objectifs pédagogiques :

- Comprendre les enjeux et le contexte légal liés aux achats de prestations de services et de fournitures auprès du secteur protégé et adapté et la mise à disposition de personnel d'ESAT
- Connaître les différents partenaires du marché, leurs prestations ainsi que leurs champs d'intervention
- Connaître et maîtriser les éléments de calcul de la déduction liés à ce type d'achats
- Explorer les possibilités bénéficier d'une diminution de la contribution en passant par des contrats de sous-traitance avec les établissements des secteurs protégé et adapté (ESAT et EA)
- Favoriser l'implication des participants dans la politique de sous-traitance menée par l'entreprise

Le public : Toute personne intervenant dans les achats ou l'approvisionnement : acheteurs, services généraux, référents handicap, membres de commission de suivi, assistant(e)

Connaissances de base : Français

Prérequis : aucun

Délais de mise en œuvre : délai moyen d'accès 15 jours

Format : 1 journée inter ou intra entreprises

Modalités d'évaluation : quiz en début et fin de formation

Accessibilité aux PSH : après étude des besoins

Les + Exéco :

Des formations qui peuvent se dérouler directement dans des ESAT et/ou des EA qui peuvent inclure un temps de visite des ateliers et de rencontres avec les travailleurs



« Appréhender le handicap dans le cadre de sa mission d'ambassadeur : participer au déploiement de la politique handicap »

Programme :

ATELIER 1 – LES FONDAMENTAUX DU HANDICAP + FOCUS RQTH + POINT SUR LE CADRE LÉGAL ET MÉCANIQUE DES ACCORDS AGRÉÉS

- Acquérir ou consolider des connaissances existantes sur les catégories de handicap, la loi de 2005.
- Acquérir ou consolider des connaissances existantes sur les axes de l'accord collectif, connaître le principe de compensation + les critères de discrimination

Moyens pédagogiques : E-learning « les fondamentaux du handicap » + apports théoriques et échanges

ATELIER 2 - SENSIBILISER EFFICACEMENT

- Sur la base d'études, comprendre les leviers efficaces de sensibilisation et avoir des idées d'actions de sensibilisation

Moyens pédagogiques : Apports théoriques et échanges

ATELIER 3 – RÔLE DES AMBASSADEURS : MISSIONS, CHARTE, MISE EN PRATIQUE

- Savoir comment répondre aux demandes et interpeler les relais adéquats
- Intégrer la notion de confidentialité
- Intégrer les contours de sa mission
- Avoir accès aux outils disponibles et savoir repérer les interlocuteurs ressources

Moyens pédagogiques : Apports théoriques et échanges + étude de cas + mise en pratique

Objectifs pédagogiques :

- Permettre à chaque ambassadeur de savoir ce qui sera attendu de lui en tant qu'ambassadeur
- Acquérir les connaissances fondamentales lui permettant d'agir avec discernement, se mettre en lien avec les membres de sa communauté pour du partage durant la formation et ultérieur à celle-ci.

Le public : Ambassadeur/futur ambassadeur

Connaissances de base : Français

Prérequis : aucun

Délais de mise en œuvre : délai moyen d'accès 15 jours

Format : 3 h 30

Modalités d'évaluation : quiz en début et fin de formation

Accessibilité aux PSH : après étude des besoins

Les + Exéco :

Des formations qui peuvent se dérouler directement dans des ESAT et/ou des EA qui peuvent inclure un temps de visite des ateliers et de rencontres avec les travailleurs



« Appréhender son rôle de manager auprès d'une personne en situation de handicap »

Programme :

ATELIER 1 – LES REPRÉSENTATIONS DU HANDICAP

Moyens pédagogiques : *Métoplan ou photolangage*

ATELIER 2 - CONNAISSANCE DU HANDICAP : LA DIVERSITÉ DES SITUATIONS

- Définition, déficiences, compensation, aménagements et culture générale.
- Prendre conscience des représentations du handicap et appréhender la diversité des situations

Moyens pédagogiques : *Jeu Des Déficiences®*

ATELIER 3 - CONTEXTE LEGISLATIF ET DONNEES CLES

- Maîtriser les contours de la loi, la convention AGEFIPH/FIPHFP, l'accord d'entreprise ou de branche, le dispositif handicap, les démarches de reconnaissance de travailleur handicapé...

Moyens pédagogiques : *Quiz Execo sur mesure*

ATELIER 4 – LE ROLE DU MANAGER

- Réussir l'accueil et le management des collaborateurs en situation de handicap.

Moyens pédagogiques : *Simulation d'entretien & Théâtre Forum, Etude de cas*

ATELIER 5 – LE ROLE DU MANAGER– Posture et attitude

- Rôle et responsabilités du manager
- Place et mission
- Les ressources spécifiques en interne et en externe
- Acteurs/partenaires/outils

Moyens pédagogiques : *Brainstorming - Diverlogues (co-construction d'une carte mentale/posters)*

Objectifs pédagogiques :

- Être sensibilisé au dispositif (loi, RQTH, axes et dispositions de l'accord...) et aux différents types de déficiences
- Savoir parler du handicap pour lever d'éventuels tabous et faire tomber les a priori, afin de créer un climat plus favorable à l'insertion et au recrutement de futurs salariés handicapés et à la gestion de situations de handicap existantes
- Acquérir les fondamentaux de management des situations de handicap des collaborateurs bénéficiaires de la loi dont la situation de santé évolue
- Identifier les relais disponibles pour prendre en charge les situations de manière pluridisciplinaire
- Être ambassadeur de la politique handicap de l'entreprise

Le public : Managers ou futur managers

Connaissances de base : Français

Prérequis : aucun

Délais de mise en œuvre : délai moyen d'accès 15 jours

Format : 1 journée

Modalités d'évaluation : quiz en début et fin de formation

Accessibilité aux PSH : après étude des besoins

Les + Exéco :

Des formations vivantes et ludiques qui facilitent l'échange et le partage d'expériences



« Appréhender son rôle auprès d'une personne en situation de handicap »

Programme :

ATELIER 1 - CONNAISSANCE DU HANDICAP : LA DIVERSITÉ DES SITUATIONS

- Prendre conscience des représentations du handicap et appréhender la diversité des situations
- Définition, déficiences, compensation, aménagements et culture générale.

Moyens pédagogiques : *Jeu Des Déficiences©*

ATELIER 2 – CADRE LÉgal ET POLITIQUE HANDICAP DE L'ENTREPRISE

- Approfondir le cadre légal de l'emploi des travailleurs handicapés : les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (BOETH), la RQTH, les dispositions légales spécifiques
- Mieux connaître la politique handicap

Moyens pédagogiques : *quiz, échanges et apports complémentaires*

ATELIER 3– RÔLE ET RESPONSABILITÉS

- Rôles et missions des représentants du personnel

Moyens pédagogiques : *brainstorming, échanges et apports complémentaires*

ATELIER 4 – CONSEIL, INFORMATION ET ORIENTATION DES SALARIÉS

- Rôle et posture dans l'accompagnement des salariés sur le sujet du handicap

Moyens pédagogiques : *simulations et apport d'informations*

ATELIER 5 – MAINTIEN EN EMPLOI

- Interlocuteurs et dispositifs spécifiques

Moyens pédagogiques : *étude de cas, échanges et apports complémentaires*

Objectifs pédagogiques :

- **Maîtriser** le socle de connaissances sur le handicap et le **dédramatiser**
- **S'approprier** le cadre légal et l'accord de branche
- **Identifier** son rôle, ses missions et ressources en tant que représentant du personnel

Le public : Représentants du personnel : membres des CSE, SSCT, délégués syndicaux, élus CE et DP

Connaissances de base : Français

Prérequis : aucun

Délais de mise en œuvre : délai moyen d'accès 15 jours

Format : 1 journée

Modalités d'évaluation : quiz en début et fin de formation

Accessibilité aux PSH : après étude des besoins

Les + Exéco :

Des formations vivantes et ludiques qui facilitent l'échange et le partage d'expériences



« Appréhender son rôle de recruteurs auprès d'une personne en situation de handicap »

Programme :

ATELIER 1 – LA REALITE DES SITUATIONS DE HANDICAP

- Connaître les 6 grands types de handicap

Moyens pédagogiques : Jeu des Déficiences 2.0 ©

ATELIER 2 – POINTS CLES HANDICAP & EMPLOI

- Comprendre l'esprit de la loi de 2005 et ses grands principes
- Connaître les grands principes de la convention ou de l'accord handicap

Moyens pédagogiques : Quiz interactif, apports théoriques, échanges entre les participants.

ATELIER 3 – LE SOURCING DE CANDIDATS EN SITUATION DE HANDICAP

- Les principaux acteurs de l'insertion et outils de sourcing TH (CVthèque AGEFIPH)

Moyens pédagogiques : diaporama des acteurs, apports méthodologiques.

Objectifs pédagogiques :

- Optimiser ses **actions de sourcing** de candidature de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (BOETH),
- Maîtriser l'**entretien de recrutement** d'un candidat BOETH,
- Développer son **argumentaire** face aux objections des managers sur les candidatures de BOETH,
- Sécuriser l'**intégration** du nouveau collaborateur BOETH,
- Identifier les **ressources internes et externes** disponibles

Le public : Recruteurs, RRH, responsables de mission handicap, référents handicap

Connaissances de base : Français

Prérequis : aucun

Délais de mise en œuvre : délai moyen d'accès 15 jours

Format : 1 journée

Modalités d'évaluation : quiz en début et fin de formation

Accessibilité aux PSH : après étude des besoins

ATELIER 4 – ABORDER LE HANDICAP :

- l'entretien de recrutement & la promotion de la candidature en interne
- Savoir aborder le handicap au cours de l'entretien sans discriminer
- Savoir parler de la PETH de l'entreprise
- Préparer un plan d'intégration
- Transmettre les informations nécessaires
- Anticiper les objections & aider à la prise de décision

Moyens pédagogiques : Simulations d'entretiens ou théâtre forum

ATELIER 5 – LES IDEES ESSENTIELLES A RETENIR

Moyens pédagogiques : apports théoriques, échanges entre les participants.

Les + Exéco :

Une expertise du recrutement issue de notre mission sourcing-recrutement et de notre accompagnement quotidien des organisations dans l'atteinte de leurs objectifs de recrutement de collaborateurs BOETH



« Appréhender son rôle : Animer, coordonner et piloter une politique d'emploi en faveur des personnes handicapées »

Programme :

ATELIER 1 – LES REPRESENTATIONS DU HANDICAP

Moyens pédagogiques : *Jeu de positionnement*

ATELIER 2- DECOUVRIR LE HANDICAP

Moyens pédagogiques : *Jeu Des Déficiences®, apports théoriques*

ATELIER 3- CONTEXTE LEGISLATIF ET POLITIQUE HANDICAP DE L'ENTREPRISE

- Contexte législatif, les obligations de l'entreprise et modalités de réponses, les différentes catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, la compensation du handicap, être bénéficiaires : quels avantages pour les salariés ... Point particulier sur la réforme de l'OETH.

Moyens pédagogiques : *Apports théoriques échanges et Q/R*

ATELIER 4 : LA CONVENTION OU L'ACCORD HANDICAP : LES AXES, LES DISPOSITIFS MOBILISABLES

- La définition, les enjeux, les situations types,
- les projets en cours, relatifs notamment au plan d'actions, le rôle du référent handicap, le process, les outils et dispositifs disponibles

Moyens pédagogiques : *lecture opérationnelle de convention ou d'accord, apports et échanges*

ATELIER 5 : SAVOIR PARLER DU HANDICAP

- Lors d'un entretien de recrutement, lors d'une demande d'un salarié : comment évoquer la RQTH ?

Moyens pédagogiques : *Mises en situation*

ATELIER 6 : BUDGET

- Comprendre la gestion du budget handicap, Connaître les règles d'imputabilité des dépenses sur le budget handicap

Objectifs pédagogiques :

- Connaître le handicap et les mécanismes de représentations associés
- Connaître et maîtriser le contexte légal et comprendre les enjeux de la mise en place d'une politique handicap
- Comprendre le rôle d'un CMH, ses enjeux, son positionnement en interne
- Identifier les acteurs internes sur lesquels s'appuyer et le rôle du CMH auprès d'eux : bénéficiaires de la loi, salariés rencontrant des problématiques de santé, managers, RH, Instances Représentatives du Personnel (IRP), collectifs de travail...
- Connaître et maîtriser les éléments de suivi budgétaire d'un accord handicap ou d'une convention

Le public : Toute personne en charge de la mise en place, de l'animation et du déploiement de la politique handicap de son organisation.

Connaissances de base : Français

Prérequis : aucun

Délais de mise en œuvre : délai moyen d'accès 15 jours

Format : 2 journées

Modalités d'évaluation : quiz en début et fin de formation

Accessibilité aux PSH : après étude des besoins

Les + Exéco :

Une expertise du recrutement issue de notre mission sourcing-recrutement et de notre accompagnement quotidien des organisations dans l'atteinte de leurs objectifs de recrutement de collaborateurs BOETH



« Appréhender son rôle : Accueillir un stagiaire/alternant en situation de handicap »

Programme :

ATELIER 1 – LES ATELIER 1- CONTEXTE LEGISLATIF

- Définition du handicap
- Démarche RQTH
- Obligation d'emploi

Moyens pédagogiques : Apports d'informations, Questions/Réponses

ATELIER 2- REUSSIR LE TUTORAT D'UN ALTERNANT/SALARIE EN SITUATION DE HANDICAP

- Les missions du tuteur, les spécificités liées au handicap, les moments clés : l'arrivée et l'accueil de l'alternant/salarié, l'intégration, les difficultés professionnelles (atteinte d'objectifs), dysfonctionnements... Les ressources autour du dispositif handicap, les règles de confidentialité, déontologie et méthode

Moyens pédagogiques : mise en situation, échanges, Questions/Réponses

Objectifs pédagogiques :

- Connaître le handicap et les mécanismes de représentations associés
- Connaître et maîtriser le contexte légal et comprendre les enjeux de la mise en place d'une politique handicap
- Comprendre le rôle d'un CMH, ses enjeux, son positionnement en interne
- Identifier les acteurs internes sur lesquels s'appuyer et le rôle du CMH auprès d'eux : bénéficiaires de la loi, salariés rencontrant des problématiques de santé, managers, RH, Instances Représentatives du Personnel (IRP), collectifs de travail...
- Connaître et maîtriser les éléments de suivi budgétaire d'un accord handicap ou d'une convention

Le public : actuels ou futurs tuteurs, managers-tuteurs.

Connaissances de base : Français

Prérequis : aucun

Délais de mise en œuvre : délai moyen d'accès 15 jours

Format : ½ journée

Modalités d'évaluation : quiz en début et fin de formation

Accessibilité aux PSH : après étude des besoins


Les + Exéco :

Des formations vivantes et ludiques qui facilitent l'échange et le partage d'expériences.





« Comprendre et maîtriser la DSN »

Programme :

ATELIER 1 – CONTEXTE LÉGAL ET INFORMATIONS GÉNÉRALES

- L'obligation des entreprises en matière d'emploi de TH ; la notion de BOETH : les différents statuts ;
- la Politique d'emploi de travailleurs handicapés cadre et enjeux

Moyens pédagogiques : Apports d'informations, Questions/Réponses

ATELIER 2- DE LA DOETH À LA DSN : LES NOUVELLES MODALITÉS DE DÉCLARATION DES ENTREPRISES

- L'effectif d'assujettissement
- Règles de prise en compte des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- Règles de prise en compte des stagiaires

- bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- Règles de prise en compte des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi en contrat de travail temporaire
- Nouvelles règles concernant l'absence des salariés
- Majorations vs anciennes minorations
- ECAP
- Recours au secteur du travail protégé et adapté
- Calcul de la contribution
- DSN et PETH : liens budgétaires

Moyens pédagogiques : quiz interactif, échanges, questions/réponses

ATELIER 3 - DSN : LE RÔLE DES GESTIONNAIRES DE PAIE

Objectifs pédagogiques :

- Acquérir toutes les connaissances nécessaires au remplissage de la DSN
- Connaître les récentes évolutions.
- Eviter les pièges et écueils dans le remplissage de la DSN, cerner les cas particuliers et points de vigilance.
- Acquérir une vue d'ensemble et comprendre les enjeux liés à la réalisation des DOETH dans le cadre de la politique handicap mise en œuvre par l'entreprise.

Le public : Gestionnaire des paies

Connaissances de base : Français

Prérequis : aucun

Délais de mise en œuvre : délai moyen d'accès 15 jours

Format : ½ journée

Modalités d'évaluation : quiz en début et fin de formation

Accessibilité aux PSH : après étude des besoins

Les + Exéco :

Des formations animées par des experts, qui réalisent et contrôlent les DOETH de certains de leurs clients chaque année !



« Appréhender les éléments d'information, outils et posture nécessaires à la prise en main de sa mission de Référent Handicap »

E-learning « Handicap & Emploi : les fondamentaux » à réaliser en amont

Programme :

ATELIER 1 – MIEUX CONNAITRE LE HANDICAP

- Stéréotypes, représentations, typologie de handicaps et définitions
- Prendre conscience des représentations associées au handicap et de la réalité et diversité des situations

Moyens pédagogiques : *Debriefing elearning, Métaplan ou photolangage*

ATELIER 2 - EMPLOI ET HANDICAP : CONTEXTE LEGAL ET DONNEES CLES

- Appréhender le cadre légal de l'emploi des travailleurs handicapés et les données-clés
- Les différents statuts de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (BOETH)
- Zoom sur la RQTH
- Inaptitude / invalidité / suivi médical

Moyens pédagogiques : *Quiz et apports théoriques*

ATELIER 3 - LE ROLE DU REFERENT HANDICAP

- Les différents axes d'une politique handicap : recrutement, maintien, sensibilisation, STPA
- Ma mission en tant que référent handicap

Moyens pédagogiques : *Atelier collaboratif et apports théoriques*

ATELIER 4 – INTERLOCUTEURS et RESSOURCES

- Interlocuteurs internes et externes : le paysage de l'emploi des personnes handicapées
- Ressources, dispositifs et outils

Moyens pédagogiques : *atelier collaboratif et apports théoriques*

ATELIER 5 – ROLE ET POSTURE DU REFERENT HANDICAP

- Recrutement / Maintien dans l'emploi / Conseil et orientation des salariés
- Place et mission

Moyens pédagogiques : *Brainstorming / Etudes de cas et simulations / Apports complémentaires*

ATELIER 6 – PLAN D'ACTIONS

- Prioriser les actions et organiser la suite. Prévoir ses « prochains pas ».

Moyens pédagogiques : *Brainstorming / Utilisation d'un canevas / Apports complémentaires*

Objectifs pédagogiques :

- Maîtriser les concepts liés au handicap au travail,
- Appréhender le cadre légal de l'emploi des personnes handicapées,
- Identifier les acteurs internes et externes,
- Ajuster sa posture et son approche des salariés en situation de handicap,
- Elaborer un plan d'actions ciblé et adapté à son contexte professionnel pour le déploiement de sa mission

Le public : Référents Handicap

Connaissances de base : Français

Prérequis : aucun

Délais de mise en œuvre : délai moyen d'accès 15 jours

Format : ½ journée

Modalités d'évaluation : quiz en début et fin de formation

Accessibilité aux PSH : après étude des besoins

Les + Exéco :

Des formations vivantes et ludiques qui facilitent l'échange et le partage d'expériences

FORMATION MEMBRES DE COMMISSION DE SUIVI / COMITE DE PILOTAGE



Sommaire

« Être armé pour appréhender son rôle de membre de la commission de suivi d'un accord handicap »

E-learning « Handicap & Emploi : les fondamentaux » à réaliser en amont

Programme :

ATELIER 1 – HANDICAP & EMPLOI, RETOUR SUR LES FONDAMENTAUX

- Stéréotypes, typologie de handicaps, définitions et infos-clés; prendre conscience de la réalité et de la diversité des situations

Moyens pédagogiques : *Debriefing elearning, Métaplan ou photolangage + apports théoriques*

ATELIER 2 - CADRE LÉGAL ET POLITIQUE HANDICAP DE MON ORGANISATION

- Approfondir le cadre légal de l'emploi des travailleurs handicapés : les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (BOETH), la RQTH, les dispositions légales spécifiques
- Mieux connaître la politique handicap au sein de son organisation : historique, axes de l'accord, organisation, budgets, objectifs et résultats

Moyens pédagogiques : *Quiz + apports*

ATELIER 3 - RÔLE ET RESPONSABILITÉS EN TANT QUE MEMBRE DE LA COMMISSION

- Rôle et responsabilités des membres de la commission, contribution ; attributions et moyens

Moyens pédagogiques : *Atelier collaboratif et apports théoriques*

ATELIER 4 – CONSEIL, INFORMATION ET ORIENTATION DES SALARIÉS

- Rôle et posture dans l'accompagnement des salariés sur le sujet du handicap

Moyens pédagogiques : *études de cas, simulations et apports complémentaires*

ATELIER 5 – MAINTIEN EN EMPLOI

- Interlocuteurs et dispositifs spécifiques

Moyens pédagogiques : *Etudes de cas et apports complémentaires*

Objectifs pédagogiques :

- Acquérir et homogénéiser ses connaissances du handicap en emploi
- Renforcer sa connaissance du cadre légal et de la politique handicap de son organisation
- Mieux cerner son rôle en tant que membre de Commission de suivi ou Comité de pilotage
- Être armé pour informer et accompagner les salariés sur cette thématique

Le public : membres de Commission de suivi / Comité de pilotage

Connaissances de base : Français

Prérequis : aucun

Délais de mise en œuvre : délai moyen d'accès 15 jours

Format : blended learning : e-learning de 30 min + 1 journée de formation (présentiel ou distanciel)

Modalités d'évaluation : quiz en début et fin de formation

Accessibilité aux PSH : après étude des besoins

Les + Exéco :

Des formations vivantes et ludiques qui facilitent l'échange et le partage d'expériences.
Un contenu personnalisé



Programme :

A découvrir bientôt !

N'hésitez pas à nous contacter directement

Objectifs pédagogiques :

Le public : des Missions Handicap, Pole Santé du Travail (Médecins du travail / Infirmières / AS) et Managers

Connaissances de base : Français

Prérequis : aucun

Délais de mise en œuvre : délai moyen d'accès 15 jours

Format :

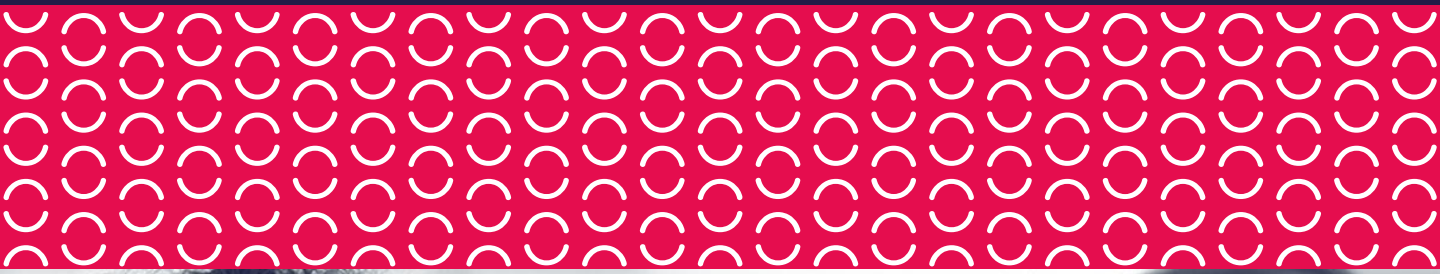
Modalités d'évaluation : quiz en début et fin de formation

Accessibilité aux PSH : après étude des besoins

Les + Exéco :

Des formations vivantes et ludiques qui facilitent l'échange et le partage d'expériences.
Un contenu personnalisé

ENTREPRISE & HANDICAP



Les formations à distance



« Appréhender le handicap dans le cadre de sa mission d'ambassadeur : participer au déploiement de la politique handicap »

Programme :

ATELIER 1 – LES FONDAMENTAUX DU HANDICAP + FOCUS RQTH + POINT SUR LE CADRE LÉGAL ET MÉCANIQUE DES ACCORDS AGRÉÉS

- Acquérir ou consolider des connaissances existantes sur les catégories de handicap, la loi de 2005.
- Acquérir ou consolider des connaissances existantes sur les axes de l'accord collectif, connaître le principe de compensation + les critères de discrimination

Moyens pédagogiques : E-learning « les fondamentaux du handicap » + apports théoriques et échanges

ATELIER 2 - SENSIBILISER EFFICACEMENT

- Sur la base d'études, comprendre les leviers efficaces de sensibilisation et avoir des idées d'actions de sensibilisation

Moyens pédagogiques : Apports théoriques et échanges

ATELIER 3 – RÔLE DES AMBASSADEURS : MISSIONS, CHARTE, MISE EN PRATIQUE

- Savoir comment répondre aux demandes et interpeler les relais adéquats
- Intégrer la notion de confidentialité
- Intégrer les contours de sa mission
- Avoir accès aux outils disponibles et savoir repérer les interlocuteurs ressources

Moyens pédagogiques : Apports théoriques et échanges + étude de cas + mise en pratique

Objectifs pédagogiques :

- Permettre à chaque ambassadeur de savoir ce qui sera attendu de lui en tant qu'ambassadeur
- Acquérir les connaissances fondamentales lui permettant d'agir avec discernement, se mettre en lien avec les membres de sa communauté pour du partage durant la formation et ultérieurement à celle-ci.

Le public : Ambassadeur/futur ambassadeur

Connaissances de base : Français

Prérequis : aucun

Délais de mise en œuvre : délai moyen d'accès 15 jours

Format : 3 h 30

Modalités d'évaluation : quiz en début et fin de formation

Accessibilité aux PSH : après étude des besoins

Les + Exéco :

Des formations qui peuvent se dérouler directement dans des ESAT et/ou des EA qui peuvent inclure un temps de visite des ateliers et de rencontres avec les travailleurs



« Appréhender son rôle de manager auprès d'une personne en situation de handicap »

Programme :

ACCUEIL, PROGRAMME, INCLUSION

Moyens pédagogiques : PHOTOLANGAGE

ATELIER 1 : REPRÉSENTATIONS SOCIALES, LE HANDICAP ET LA LOI

- Définition, déficiences, compensation, aménagements et culture générale.
- Prendre conscience des représentations du handicap et appréhender la diversité des situations
- *Moyens pédagogiques : E-learning Exéco*

ATELIER 2 : L'OBLIGATION D'EMPLOI ET LA POLITIQUE HANDICAP DE L'ENTREPRISE

- Maîtriser les contours de la loi, le dispositif handicap, les démarches de reconnaissance de travailleur handicapé

Moyens pédagogiques : Travail autour des axes de l'accord

ATELIER 3 : LE RECRUTEMENT

- S'impliquer dans le recrutement des personnes en situation de handicap, connaître les ressources spécifiques en interne et en externe, mener un entretien de recrutement,

Moyens pédagogiques : Etude de cas

ATELIER 4 : HANDICAP, PRISE EN COMPTE AU QUOTIDIEN ET MAINTIEN EN EMPLOI

- Réussir l'accueil et le management des collaborateurs en situation de handicap.

Moyens pédagogiques : Coaching par les pairs ou échange libre et formalisation d'un process (étapes, ressources)

Objectifs pédagogiques :

- Être sensibilisé au dispositif (loi, RQTH, accord ou convention) et aux différents types de déficiences
- Savoir parler du handicap pour lever d'éventuels tabous et faire tomber les a priori, afin de créer un climat plus favorable à l'insertion et au recrutement de futurs salariés handicapés et à la gestion de situations de handicap existantes
- Acquérir les fondamentaux de management des situations de handicap des collaborateurs bénéficiaires de la loi dont la situation de santé évolue
- Identifier les relais disponibles pour prendre en charge les situations de manière pluridisciplinaire
- Être ambassadeur de la politique handicap de l'entreprise

Le public : Managers ou futur managers

Connaissances de base : Français

Prérequis : aucun

Délais de mise en œuvre : délai moyen d'accès 15 jours

Format : ½ journée

Modalités d'évaluation : quiz en début et fin de formation

Accessibilité aux PSH : après étude des besoins

Les + Exéco :

Des formations vivantes et ludiques qui facilitent l'échange et le partage d'expériences



« Appréhender les éléments d'information, outils et posture nécessaires à la prise en main de sa mission de Référent Handicap »

E-learning « Handicap & Emploi : les fondamentaux » à réaliser en amont

Programme :

ATELIER 1 – MIEUX CONNAITRE LE HANDICAP

- Stéréotypes, représentations, typologie de handicaps et définitions
- Prendre conscience des représentations associées au handicap et de la réalité et diversité des situations

Moyens pédagogiques : *Debriefing elearning, Métaplan ou photolangage*

ATELIER 2 - EMPLOI ET HANDICAP : CONTEXTE LEGAL ET DONNEES CLES

- Appréhender le cadre légal de l'emploi des travailleurs handicapés et les données-clés
- Les différents statuts de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (BOETH)
- Zoom sur la RQTH
- Inaptitude / invalidité / suivi médical

Moyens pédagogiques : *Quiz et apports théoriques*

ATELIER 3 - LE ROLE DU REFERENT HANDICAP

- Les différents axes d'une politique handicap : recrutement, maintien, sensibilisation, recours au STPA et TIH,...

Objectifs pédagogiques :

- Maîtriser les concepts liés au handicap au travail,
- Appréhender le cadre légal de l'emploi des personnes handicapées,
- Identifier les acteurs internes et externes,
- Ajuster sa posture et son approche des salariés en situation de handicap,
- Elaborer un plan d'actions ciblé et adapté à son contexte professionnel pour le déploiement de sa mission

- La mission du référent handicap / Ma mission en tant que référent handicap

Moyens pédagogiques : *Atelier collaboratif et apports théoriques*

ATELIER 4 – INTERLOCUTEURS et RESSOURCES

- Interlocuteurs internes et externes : le paysage de l'emploi des personnes handicapées
- Ressources, dispositifs et outils

Moyens pédagogiques : *atelier collaboratif et apports théoriques*

ATELIER 5 – ROLE ET POSTURE DU REFERENT HANDICAP

- Recrutement / Maintien dans l'emploi / Conseil et orientation des salariés
- Place et mission

Moyens pédagogiques : *Brainstorming / Etudes de cas et simulations / Apports complémentaires*

ATELIER 6 – PLAN D'ACTIONS

- Prioriser les actions et organiser la suite. Prévoir ses « prochains pas ».

Moyens pédagogiques : *Brainstorming / Utilisation d'un canevas / Apports complémentaires*

Le public : Référents Handicap

Connaissances de base : Français

Prérequis : aucun

Délais de mise en œuvre : délai moyen d'accès 15 jours

Format : : blended learning : e-learning de 30 min + 1 journée de formation

Modalités d'évaluation : quiz en début et fin de formation

Accessibilité aux PSH : après étude des besoins

Les + Exéco :

Des formations vivantes et ludiques qui facilitent l'échange et le partage d'expériences

FORMATION MEMBRES DE COMMISSION DE SUIVI / COMITE DE PILOTAGE



Sommaire

« Être armé pour appréhender son rôle de membre de la commission de suivi d'un accord handicap »

E-learning « Handicap & Emploi : les fondamentaux » à réaliser en amont

Programme :

ATELIER 1 – HANDICAP & EMPLOI, RETOUR SUR LES FONDAMENTAUX

- Stéréotypes, typologie de handicaps, définitions et infos-clés; prendre conscience de la réalité et de la diversité des situations

Moyens pédagogiques : *Debriefing elearning, Méta-plan ou photolangage + apports théoriques*

ATELIER 2 - CADRE LÉGAL ET POLITIQUE HANDICAP DE MON ORGANISATION

- Approfondir le cadre légal de l'emploi des travailleurs handicapés : les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (BOETH), la RQTH, les dispositions légales spécifiques
- Mieux connaître la politique handicap au sein de son organisation : historique, axes de l'accord, organisation, budgets, objectifs et résultats

Moyens pédagogiques : *Quiz + apports*

ATELIER 3 – RÔLE ET RESPONSABILITÉS EN TANT QUE MEMBRE DE LA COMMISSION

- Rôle et responsabilités des membres de la commission, contribution ; attributions et moyens

Moyens pédagogiques : *Atelier collaboratif et apports théoriques*

ATELIER 4 – CONSEIL, INFORMATION ET ORIENTATION DES SALARIÉS

- Rôle et posture dans l'accompagnement des salariés sur le sujet du handicap

Moyens pédagogiques : *études de cas, simulations et apports complémentaires*

ATELIER 5 – MAINTIEN EN EMPLOI

- Interlocuteurs et dispositifs spécifiques

Moyens pédagogiques : *Etudes de cas et apports complémentaires*

Objectifs pédagogiques :

- Acquérir et homogénéiser ses connaissances du handicap en emploi
- Renforcer sa connaissance du cadre légal et de la politique handicap de son organisation
- Mieux cerner son rôle en tant que membre de Commission de suivi ou Comité de pilotage
- Être armé pour informer et accompagner les salariés sur cette thématique

Le public : membres de Commission de suivi / Comité de pilotage

Connaissances de base : Français

Prérequis : aucun

Délais de mise en œuvre : délai moyen d'accès 15 jours

Format : blended learning : e-learning de 30 min + 1 journée de formation

Modalités d'évaluation : quiz en début et fin de formation

Accessibilité aux PSH : après étude des besoins

Les + Exéco :

Des formations vivantes et ludiques qui facilitent l'échange et le partage d'expériences.
Un contenu personnalisé



« Appréhender son rôle de recruteurs auprès d'une personne en situation de handicap »

Programme :

ATELIER 1 LA REALITE DES SITUATIONS DE HANDICAP

- Présentation des 6 types de déficiences
- Les chiffres clés du handicap
- Le cadre légal et l'obligation d'emploi
- Le mécanisme de la convention ou de l'accord collectif agréé

Moyens pédagogiques : QUIZZ & Rex exéco

ATELIER 2 POUR UNE PRATIQUE SEREINE ET ASSURÉE : CONFRONTER LA THÉORIE ET LA PRATIQUE

- Savoir aborder le handicap au cours de l'entretien en adaptant une posture d'ouverture
- Savoir parler de la PETH
- Savoir présenter une candidature TH à un manager

Moyens pédagogiques : Mises en situation autour de saynètes écrites en amont de la formation sur la base des expériences et/ou des préoccupations des participants.

ATELIER 3 MON PROCHAIN PAS

- Identifier et formaliser au moins une action concrète et personnelle à mettre en œuvre suite à la formation

Moyens pédagogiques : temps de réflexion personnel et rédaction d'un engagement personnel

Objectifs pédagogiques :

- Maîtriser le socle de connaissances sur le handicap et l'emploi et dédramatiser le handicap
- Comprendre le cadre législatif, les obligations légales et le principe de non-discrimination
- Identifier les acteurs et ressources de l'insertion et de l'intégration des personnes handicapées
- Aborder le handicap au cours de l'entretien de recrutement
- Préparer l'intégration du nouveau collaborateur.

Le public : Recruteurs, RRH, responsables de mission handicap, référents handicap

Connaissances de base : Français

Prérequis : aucun

Délais de mise en œuvre : délai moyen d'accès 15 jours

Format : blended learning : e-learning de 30 min + 1 journée de formation

Modalités d'évaluation : quiz en début et fin de formation

Accessibilité aux PSH : après étude des besoins

Les + Exéco :

Une expertise du recrutement issue de notre mission sourcing-recrutement et de notre accompagnement quotidien des organisations dans l'atteinte de leurs objectifs de recrutement de collaborateurs BOETH

FORMATION OPTIMISER LE RECRUTEMENT DE TRAVAILLEURS HANDICAPES



Sommaire

« Appréhender son rôle de recruteurs auprès d'une personne en situation de handicap »

Programme :

ATELIER 1 : MÉTAPLAN ET FOCUS SUR LES PATHOLOGIES

- Prendre conscience des idées reçues autour du handicap
- Connaître les 6 grandes déficiences
- Découvrir des moyens de compensation & Identifier les points de vigilance

ATELIER 2 : TOUR D'HORIZON DU CONTEXTE LÉGAL ET DE L'ACCORD ALTRAN ET DE LA MISSION HANDICAP - FOCUS SUR L'AXE DE RECRUTEMENT

- En quoi le recrutement des personnes handicapées est un atout pour l'entreprise

ATELIER 3 EVOQUER LE HANDICAP DURANT LES DIFFÉRENTES PHASES DU RECRUTEMENT

- Savoir quant et comment aborder le handicap au cours de l'entretien sans discriminer
- Savoir pourquoi, quand et comment parler de la politique handicap d'ALTRAN

Objectifs pédagogiques :

- Être sensibilisé aux critères de discrimination définis par la loi et les relier aux concepts d'inclusion et de diversité
- Connaître le cadre légal de la diversité
- Déconstruire les représentations sociales et prendre conscience des stéréotypes et biais associés
- Être en capacité de recruter sans discriminer
- Se constituer une boîte à outils de bonnes pratiques

Le public : Recruteurs

Connaissances de base : Français

Prérequis : aucun

Délais de mise en œuvre : délai moyen d'accès 15 jours

Format : 2h30

Modalités d'évaluation : quiz en début et fin de formation

Accessibilité aux PSH : après étude des besoins

Les + Exéco :

Une expertise du recrutement issue de notre mission sourcing-recrutement et de notre accompagnement quotidien des organisations dans l'atteinte de leurs objectifs de recrutement de collaborateurs BOETH



« Appréhender son rôle : Accueillir un stagiaire/alternant en situation de handicap »

Programme :

ATELIER 1 – LES ATELIER 1- CONTEXTE LEGISLATIF

- Définition du handicap
- Démarche RQTH
- Obligation d'emploi

Moyens pédagogiques : *Apports d'informations, Questions/Réponses*

ATELIER 2- REUSSIR LE TUTORAT D'UN ALTERNANT/SALARIE EN SITUATION DE HANDICAP

- Les missions du tuteur, les spécificités liées au handicap, les moments clés : l'arrivée et l'accueil de l'alternant/salarié, l'intégration, les difficultés professionnelles (atteinte d'objectifs), dysfonctionnements... Les ressources autour du dispositif handicap, les règles de confidentialité, déontologie et méthode

Moyens pédagogiques : *mise en situation, échanges, Questions/Réponses*

Objectifs pédagogiques :

- Être sensibilisé au dispositif (loi, RQTH, axes et dispositions de l'accord ou de la convention ...) et aux 6 types de déficiences
- Savoir parler du handicap pour lever d'éventuels tabous et faire tomber les a priori, afin de créer un climat plus favorable à l'insertion et au recrutement et à la gestion de situations de handicap existantes
- Acquérir les fondamentaux du tutorat des situations de handicap
- Identifier les relais disponibles pour prendre en charge les situations de manière pluridisciplinaire

Le public : actuels ou futurs tuteurs, managers-tuteurs.

Connaissances de base : Français

Prérequis : aucun

Délais de mise en œuvre : délai moyen d'accès 15 jours

Format : ½ journée

Modalités d'évaluation : quiz en début et fin de formation

Accessibilité aux PSH : après étude des besoins

Les + Exéco :

Des formations vivantes et ludiques qui facilitent l'échange et le partage d'expériences



« Appréhender le contexte de l'emploi des personnes en situation de handicap »

Programme :

ATELIER 1 – MIEUX CONNAITRE LE HANDICAP

- Dépasser les préjugés et les stéréotypes liés au handicap
- Lever les tabous
- Définir et présenter les différents types de déficience

Moyens pédagogiques : *Question Beekast, échanges, apports d'informations, support*

ATELIER 2 – LE CADRE LEGAL

- Maîtriser les contours de la loi, le dispositif handicap, les différents statuts, les démarches de reconnaissance de travailleur handicapé

Moyens pédagogiques : *Echanges, apports d'informations*

ATELIER 3 – L'ACCORD HANDICAP

- Connaître le contenu et les dispositifs mobilisables pour accompagner les collaborateurs concernés.

Moyens pédagogiques : *Echanges, apport d'informations*

ATELIER 4 – LE ROLE DES GP DANS LE DEPLOIEMENT DE LA PETH

- Comprendre comment agir auprès des collaborateurs concernés

Moyens pédagogiques : *Brainstorming, échanges, apports d'information*

Objectifs pédagogiques :

- Donner un premier niveau de connaissance sur les différentes situations de handicap (typologie des handicaps, cadre légal, statuts TH,...).
- Connaître les différents dispositifs existants en interne et en externe, à mobiliser pour accompagner les salariés en situation de handicap ou ayant une problématique de santé.
- Donner des outils aux participants pour leur permettre d'accompagner les salariés en situation de handicap ou ayant une problématique de santé.
- Identifier les personnes ressources en interne.

Le public : gestionnaires du personnel

Connaissances de base : Français

Prérequis : aucun

Délais de mise en œuvre : délai moyen d'accès 15 jours

Format : ½ journée

Modalités d'évaluation : quiz en début et fin de formation

Accessibilité aux PSH : après étude des besoins

Les + Exéco :

Des formations vivantes et ludiques qui facilitent l'échange et le partage d'expériences

FORMATION SUIVI ET PILOTAGE DU BUDGET HANDICAP



Sommaire

« Appréhender son rôle : Être à l'aise dans son rôle de pilote de la politique handicap »

Programme :

ATELIER 1 – ESTIMER ET SECURISER

- Faire connaissance et préciser les attentes et le programme de la formation
- initier la construction du calendrier annuel lié au pilotage de l'accord (qui sera complété tout au long de la formation)

Moyens pédagogiques : *Apports théoriques, échanges*

ATELIER 2 – ELIGIBILITE ET SUIVI DES DEPENSES

- Eligibilité des dépenses au budget de l'accord
- Saisie et suivi dans l'application Opthimum

Moyens pédagogiques : *Quiz, Apports théoriques*

ATELIER 3 – COORDINATION AVEC LES ACTEURS INTERNES

Objectifs pédagogiques :

- Maîtriser la gestion du budget, à l'aide de l'outil Opthimum (simulation, suivi, points de vigilance et bonnes pratiques)
- Savoir se positionner sur l'éligibilité des dépenses
- Être en capacité d'organiser les commissions de suivi de l'accord et de réaliser le bilan
- Identifier les acteurs et besoins de coordination en lien avec le pilotage .

- Acteurs à mobiliser sur le volet pilotage budgétaire, rôles, niveau et temporalité d'intervention

Moyens pédagogiques : *Atelier interactif, échanges*

ATELIER 4 – COMMISSION DE SUIVI ET RELATIONS AVEC LES OS

- Organisation et contenu des commissions de suivi
- Implication et rôle des OS

Moyens pédagogiques : *Apports théoriques, Brainstorming, échanges*

ATELIER 5 – BILAN D'ACCORD

- Réalisation et contenu du bilan

Moyens pédagogiques : *Echanges Apports théoriques,*

Le public : référent handicap ou Chargé de mission handicap

Connaissances de base : Français

Prérequis : aucun

Délais de mise en œuvre : délai moyen d'accès 15 jours

Format : 1 journée

Modalités d'évaluation : quiz en début et fin de formation

Accessibilité aux PSH : après étude des besoins



Les + Exéco :

Des formations vivantes et ludiques qui facilitent l'échange et le partage d'expériences



**ENTREPRISE
& QVCT/RPS**



**Les formations en présentiel
& à distance**



« Manager par la QVCT »

Programme :

ATELIER 1 – A LA DÉCOUVERTE DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL : DÉFINITIONS ET ENJEUX

- Travail : définitions et enjeux
- Caractérisation de la QVCT
- Cadre juridique, jurisprudence, actualités
- Lien entre RPS, QVCT et performance

Moyens pédagogiques : quiz avec boîtier de vote interactif (cadre juridique, définitions des RPS, trois niveaux de prévention...)

ATELIER 2 – Identifier les facteurs de RPS et le rôle du manager dans la prévention

- Caractérisation des RPS
- Caractérisation de chaque facteur de RPS
- Les leviers managériaux de la prévention

Moyens pédagogiques : Brainstorming, Keep / Drop / Start

ATELIER 3 : RÉALISER UN DIAGNOSTIC ET ÉLABORER UN PLAN D'ACTION AU SEIN DE SON ÉQUIPE

- Réfléchir et préparer le changement
- Les espaces de discussion
- Le plan d'action
- Détection des signaux faibles
- Conduire un entretien

Moyens pédagogiques : Etudes de cas construites en amont de la formation à partir de situations rapportées par les participants.

Objectifs pédagogiques :

- Appréhender la Qualité de Vie et des Conditions de Travail comme prévention primaire des risques psychosociaux.
- Connaître son rôle en tant que manager dans la prévention des risques psychosociaux.

Le public : Managers ou futur managers.

Connaissances de base : Français

Prérequis : aucun

Délais de mise en œuvre : délai moyen d'accès 15 jours

Format : ½ journée (présentiel ou distanciel)

Modalités d'évaluation : quiz en début et fin de formation

Accessibilité aux PSH : Après étude des besoins

Les + Exéco :

Des formations vivantes et ludiques qui facilitent l'échange et le partage d'expériences.



« Ecouter, analyser et orienter »

Programme :

ATELIER 1 – MAÎTRISER L'ÉCOUTE ACTIVE ET FAIRE FACE AUX SITUATIONS COMPLEXES

- Techniques et posture de l'écoute active
- Faire face aux situations complexes
- Intelligence émotionnelle

Moyens pédagogiques : *exercices d'écoute active, apport d'informations*

ATELIER 2 – ANALYSER LA SITUATION POUR MIEUX ORIENTER LE COLLABORATEUR

- Repérer les éléments verbaux et non verbaux
- Critères gravité – fréquence
- Ressources internes et externes

Moyens pédagogiques : *Brainstorming, Quizz, mise en situation, apport d'informations*

ATELIER 3 : EXPÉRIMENTER SON RÔLE DE RÉFÉRENT RPS

- Mise en situation : pratique de l'écoute active, analyse de la situation, orienter la personne

Moyens pédagogiques : *Théâtre forum*

Objectifs pédagogiques :

- Connaître la posture à adopter face à une personne exposée à des RPS
- Détenir les clés de l'écoute active
- Identifier les éléments à analyser
- Savoir vers qui orienter la personne

Le public : médecin du travail, infirmière du travail, psychologue du travail, agent de prévention, assistante sociale, RH, IRP

Connaissances de base : Français

Prérequis : aucun

Délais de mise en œuvre : délai moyen d'accès 15 jours

Format : ½ journée (présentiel ou distanciel)

Modalités d'évaluation : quiz en début et fin de formation

Accessibilité aux PSH : Après étude des besoins

Les + Exéco :

Des formations vivantes et ludiques qui facilitent l'échange et le partage d'expériences.



« Manager par la QVCT en temps de crise sanitaire » »

Programme :

ATELIER 1 – RPS, QVT : LES ESSENTIELS

- Caractérisation des RPS et de la QVCT
- Cadre juridique, jurisprudence, actualités
- Lien entre RPS, QVCT et performance

Moyens pédagogiques : Apport d'informations, Quizz, Questions Réponses

ATELIER 3 : LES ACTIONS MANAGÉRIALES DE PRÉVENTION

- Détection des salariés en souffrance
- Pistes d'action en temps de crise
- Leviers managériaux
- Mutualisation des pratiques et partage d'expérience

Moyens pédagogiques : Apport d'informations, réflexion individuelle puis en groupe, Questions Réponses

ATELIER 2 – RPS, QVCT ET CRISE SANITAIRE

- Impacts de la crise et du confinement sur les individus
- Diverses réactions face à la crise
- Facteurs RPS, Facteurs QVCT pendant la crise

Moyens pédagogiques : Apport d'information, activité post-it, Questions Réponses

Objectifs pédagogiques :

- Se sensibiliser aux Risques Psychosociaux et à la Qualité de Vie et des Conditions de Travail
- Savoir identifier les facteurs de RPS et les facteurs de protection,
- Comprendre l'impact de la crise sanitaire sur les salariés
- Savoir mettre en place des actions de prévention adaptées au contexte sanitaire

Le public : Médecin du travail, infirmière du travail, psychologue du travail, agent de prévention, assistante sociale, RH.

Connaissances de base : Français

Prérequis : aucun

Délais de mise en œuvre : délai moyen d'accès 15 jours

Format : 2h30 (présentiel ou distanciel)

Modalités d'évaluation : quiz en début et fin de formation

Accessibilité aux PSH : Après étude des besoins

Les + Exéco :

Des formations vivantes et ludiques qui facilitent l'échange et le partage d'expériences.



« Manager à distance : comment détecter les signaux faibles de ses collaborateurs »

Programme :

ATELIER 1 – RPS, QVCT : LES ESSENTIELS

- Caractérisation des RPS et de la QVCT
- Cadre juridique, jurisprudence, actualités
- Lien entre RPS et performance

Moyens pédagogiques : Apport d'informations, Quizz, Questions Réponses

ATELIER 2 – LES SIGNAUX FAIBLES

- Identifier l'origine des signaux faibles dans les conditions et l'organisation du travail
- Identifier les signaux faibles chez les collaborateurs

Moyens pédagogiques : Apport d'information, activité post-it, Questions Réponses

ATELIER 3 : BOÎTE À OUTILS

- La pratique et la posture de l'entretien avec un collaborateur en souffrance
- Les acteurs de la santé au travail : Qui mobiliser, et quand ?
- Mutualisation des pratiques et partage d'expérience : Focus group sur les problématiques actuelles des participants

Moyens pédagogiques : Apports d'informations, simulation d'entretiens, focus group, Questions Réponses

Objectifs pédagogiques :

- Savoir caractériser les RPS (origines des risques, caractérisation, effets sur le collaborateur et l'organisation)
- Connaître les clés de détection pour identifier les signaux faibles ;
- Connaître ses marges de manœuvre dans la prévention et le traitement des signaux faibles en qualité de manager ;
- Savoir quand et qui mobiliser en cas de souffrance au travail.

Le public : Managers, encadrants

Connaissances de base : Français

Prérequis : aucun

Délais de mise en œuvre : délai moyen d'accès 15 jours

Format : 2h30 (présentiel ou distanciel)

Modalités d'évaluation : quiz en début et fin de formation

Accessibilité aux PSH : Après étude des besoins

Les + Exéco :

Des formations vivantes et ludiques qui facilitent l'échange et le partage d'expériences.



« Manager par la QVCT »

Programme :

ATELIER 1 – A LA DÉCOUVERTE DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL : DÉFINITIONS ET ENJEUX

- Travail : définitions et enjeux
- Caractérisation de la QVCT
- Cadre juridique, jurisprudence, actualités
- Lien entre RPS, QVCT et performance

Moyens pédagogiques : quiz avec boîtier de vote interactif (cadre juridique, définitions des RPS, trois niveaux de prévention...)

ATELIER 2 – Identifier les facteurs de RPS et le rôle du manager dans la prévention

- Caractérisation des RPS
- Caractérisation de chaque facteur de RPS
- Les leviers managériaux de la prévention

Moyens pédagogiques : Brainstorming, Keep / Drop / Start

ATELIER 3 : RÉALISER UN DIAGNOSTIC ET ÉLABORER UN PLAN D'ACTION AU SEIN DE SON ÉQUIPE

- Réfléchir et préparer le changement
- Les espaces de discussion
- Le plan d'action
- Détection des signaux faibles
- Conduire un entretien

Moyens pédagogiques : Etudes de cas construites en amont de la formation à partir de situations rapportées par les participants.

Objectifs pédagogiques :

- Appréhender la Qualité de Vie au Travail comme prévention primaire des risques psychosociaux.
- Connaître son rôle en tant que manager dans la prévention des risques psychosociaux.

Le public : managers ou futur managers.

Connaissances de base : Français

Prérequis : aucun

Délais de mise en œuvre : délai moyen d'accès 15 jours

Format : ½ journée (présentiel ou distanciel)

Modalités d'évaluation : quiz en début et fin de formation

Accessibilité aux PSH : Après étude des besoins

Les + Exéco :

Des formations vivantes et ludiques qui facilitent l'échange et le partage d'expériences.

ENTREPRISE & DIVERSITE



**Les formations en présentiel
& à distance**



« Appréhender le cadre légal et les enjeux de la diversité »

Programme :

ATELIER 1 – DIVERSITÉ, DE QUOI PARLE T-ON ?

- Revenir sur les origines de la diversité en entreprise, faire le lien avec la discrimination et faire le point sur les engagements des entreprises Française en matière de diversité et leur place sur le marché Européen.

Moyens pédagogiques : méta plan, échanges et apports complémentaires.

ATELIER 2 – CADRE JURIDIQUE

- Approfondir le cadre légal en matière des obligations actuellement en vigueur favorisant l'inclusion et la diversité en entreprise.

Moyens pédagogiques : apports théoriques sur la juridiction

ATELIER 3 – STEREOTYPES

- Définir le concept de stéréotypes et les processus psychologies mobilisés. Expliquer les différents effets des stéréotypes sur l'individu et sur autrui.

Moyens pédagogiques : apports théoriques, échanges rapportées par les participants.

ATELIER 4 – BRAINSTORMING D'ÉCHANGES

- Echanger ensemble autour d'une situation réelle – déjà rencontrée par les participants – ou fictive et prendre conscience des stéréotypes associés.
- Aborder les situations pouvant mettre les participants en difficulté et construire une boîte à outils de bonne pratique sur l'inclusion et la diversité.

Moyens pédagogiques : Mise en situation / Etude de cas

Objectifs pédagogiques :

- Être sensibilisé aux critères de discrimination défini par la loi et les relier aux concepts d'inclusion et de diversité
- Connaître le cadre légal de la diversité
- Déconstruire les représentations sociales et prendre conscience des stéréotypes et biais associés
- Être en capacité de recruter sans discriminer
- Se constituer une boîte à outils de bonnes pratiques

Le public : Recruteurs

Connaissances de base : Français

Prérequis : aucun

Délais de mise en œuvre : délai moyen d'accès 15 jours

Format : 3h30

Modalités d'évaluation : quiz en début et fin de formation

Accessibilité aux PSH : après étude des besoins

Les + Exéco :

Des formations vivantes et ludiques qui facilitent l'échange et le partage d'expériences

Un contenu personnalisé

exéco

DIVERSITÉ, HANDICAP & QVCT