

# SENSIBILISATION AU HANDICAP AU TRAVAIL MODULE 1 - MANAGERS

## NOTRE FORMATION EN LIGNE

### **Durée**

✓ 30 min

### **Support**

- ✓ Ordinateur
- ✓ Tablette
- ✓ Smartphone

### **Public concerné**

✓ Tous les managers

### **Prérequis**

✓ Aucun

## Objectifs.

Nous proposons un module e-learning composé d'une introduction, de 3 chapitres et d'un test de connaissances final. **Ce module s'adresse aux managers**, afin de les aider dans l'intégration et le maintien en emploi de collaborateurs en situation de handicap

À l'issue de ce module les apprenants sauront :

- **Identifier** les signaux d'éventuelles situation de handicap chez ses collaborateurs
- **Décrire** les moyens pour favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap
- **Identifier** les bonnes pratiques pour faciliter le recrutement et l'intégration des travailleurs en situation de handicap

## Démarche pédagogique.

Afin d'atteindre ces objectifs, le module s'appuie sur des activités fréquentes notamment sous la forme **de dialogues, d'étude de cas et de mises en situation.**

## Modalités de déploiement.

- Module disponible en **location** sur notre plateforme **LMS**
  - *Licence annuelle par apprenant*
- Module disponible à **l'achat**
  - *Livraison du fichier SCORM, personnalisation du contenu possible*

## Introduction.

Cette courte introduction rappelle ce qu'est **l'obligation d'emploi** et met en avant les enjeux de la mise en place d'une politique handicap.

Pour cela, une activité est proposée dès le début afin d'impliquer d'ores et déjà les apprenants dans la formation.



## Partie 1 – Détection des éventuelles situations de handicap.

Avec ce premier chapitre les managers sont sensibilisés à **la détection des signaux faibles** et à l'importance d'anticiper les retours à l'emploi à la suite d'arrêts maladie, afin qu'ils puissent détecter d'éventuelles situations de handicap et agir en conséquence.

Pour illustrer la notion de signaux faibles, les managers sont invités à analyser la situation de plusieurs salariés.

Par la suite, les solutions permettant **d'assurer le maintien en emploi de travailleurs en situation de handicap** sont présentées.

Enfin, un dialogue entre un manager et l'un de ses collaborateurs semblant être en situation de handicap permet de communiquer aux managers des arguments pour lever les freins que pourraient avoir certains de leurs collaborateurs vis-à-vis de la demande RQTH.

## Partie 2 – Recrutement de personnes en situation de handicap.

Dans ce second chapitre toutes **les étapes à suivre pour favoriser le recrutement de travailleurs handicapés** sont décrites : préparation de l'offre, publication, analyse des candidatures, déroulement de l'entretien.

Les managers sont notamment invités à analyser le Curriculum Vitæ d'un candidat afin d'identifier des indices pouvant laisser penser que le candidat pourrait être en situation handicap. L'identification de ces indices doit permettre aux managers d'anticiper les éventuels besoins du candidat, notamment en matière d'aménagements.

La façon d'aborder la question du handicap est également traitée à travers une courte mise en situation.



## Partie 3 – Accompagnement des travailleurs handicapés.

Ce troisième chapitre présente **les principales étapes à suivre pour faciliter l'intégration de travailleurs handicapés**. Il est notamment rappelé que la sensibilisation de l'équipe n'est pas toujours obligatoire et dépend d'un certain nombre de facteurs.

Il est ensuite question du maintien dans l'emploi et du rôle du manager dans ce cadre. C'est également l'occasion de rappeler aux managers quels sont les acteurs sur lesquels ils peuvent s'appuyer pour cela.

## Synthèse et évaluation.

Un **quiz** viendra conclure ce module.

A l'issue de ce quiz, **une fiche de synthèse** reprenant les points clés communiqués pourra être téléchargée.

ENVIE D'EN SAVOIR PLUS ?

Demander une  
démo gratuite →

Voir le catalogue de  
formations complet →