

Intégrer l'inclusion dans l'entreprise

Cette formation vous permettra de comprendre les obligations légales en matière d'emploi des personnes en situation de handicap, de découvrir les aides et dispositifs d'accompagnement disponibles, d'identifier les bénéfices d'une politique inclusive sur le bien-être et l'engagement des salariés, de mettre en place des actions concrètes pour favoriser un environnement de travail inclusif et de valoriser l'image de votre entreprise grâce à une démarche engagée et efficace.

Durée: 14.00 heures (2.00 jours)

Profils des apprenants

- Responsable ressource humaine
- Manager
- Equipier

Prérequis

- Sensibilisation aux notions d'inclusion et de diversité
- Volonté d'intégrer une démarche inclusive

Accessibilité et délais d'accès

Formation et programme accessible aux personnes en situation de handicap.

Qualité et indicateurs de résultats

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les obligations légales liées à l'emploi des personnes en situation de handicap (Code du travail, obligation des 6 % pour les entreprises de plus de 20 salariés).
- Connaître les aides financières et dispositifs d'accompagnement (Agefiph, aides de l'état).
- Identifier les bénéfices de l'inclusion pour le bien-être au travail, la collaboration et l'engagement des salariés.
- Mettre en place des actions concrètes pour favoriser un environnement de travail inclusif.
- Valoriser l'image de l'entreprise grâce à une politique d'inclusion efficace et engagée

Contenu de la formation

- 1. Introduction à l'inclusion et au handicap en entreprise
 - Définition du handicap et périmètre en entreprise : handicap visible et invisible, maladies chroniques, situations temporaires de handicap
 - Données et chiffres-clés : taux de chômage des travailleurs handicapés, impact économique de l'inclusion.
 - Déconstruire les préjugés : . Exemples d'idées reçues et réalités du terrain. . Témoignages de salariés et d'employeurs engagés. . Les enjeux de l'inclusion : au-delà de la contrainte légale, une opportunité stratégique pour les entreprises.
 - Mise en situation
- 2. Le cadre légal et réglementaire

- Le Code du travail et les obligations des employeurs : . L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) et ses modalités. . Le rôle de la DOETH (Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés). . Les sanctions en cas de non-respect et les alternatives (sous-traitance avec le secteur adapté et protégé, contribution Agefiph).
- . Les aménagements raisonnables : . Définition et obligations légales. . Exemples concrets d'adaptation des postes et des conditions de travail. . Le principe d'accessibilité universelle en entreprise.
- Aller chercher les ressources
- 3. Les aides et dispositifs pour l'emploi des personnes en situation de handicap
 - Les aides de l'Agefiph : . Aides à l'embauche et à l'adaptation des postes. . Accompagnement à la formation et maintien dans l'emploi. . Soutien pour les travailleurs indépendants handicapés.
 - Les aides de l'état et autres dispositifs : . Aides financières à l'embauche pour les entreprises (exonérations, primes, subventions). . Rôle des Cap emploi, Pôle emploi et Missions locales dans l'insertion professionnelle. . Le FIPHFP et ses dispositifs pour la fonction publique.
 - Se rapprocher des différents organismes
- 4. Inclusion et bien-être au travail : un enjeu stratégique
 - Les effets positifs de l'inclusion sur le climat social : . Développement d'une culture d'entreprise bienveillante et solidaire. . Meilleure collaboration et esprit d'équipe. . Diminution du turnover et amélioration de l'engagement des salariés. . L'impact sur la performance et l'innovation : . Diversités des talents et des compétences. . Apport de nouvelles perspectives et modes de pensée. . Favoriser un environnement inclusif au quotidien : . Sensibilisation des équipes : formations, actions de communication internes. . Mise en place d'un réseau de référents handicap. . Encourager le dialogue et l'expression des besoins
 - Audit des collaborateurs
- 5. Valorisation et impact de l'inclusion sur l'image de l'entreprise
 - Pourquoi l'inclusion valorise l'entreprise ? . Amélioration de la marque employeur : attractivité auprès des talents. . Renforcement de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE). . Meilleure réputation auprès des clients, investisseurs et partenaires.
 - Cas concrets d'entreprises engagées : . Exemples d'initiatives inclusives réussies. . Témoignages d'employeurs et d'employés. . Comment communiquer sur son engagement ?
 - . Mettre en avant ses actions via le site web, les réseaux sociaux et la communication interne.
 - . Participer aux événements et labels d'inclusion (ex. : SEEPH, Trophées de l'Accessibilité).
 - Organiser une journée dédiée par an
- 6. Actions concrètes pour une politique inclusive efficace
 - Comment recruter sans discriminer ? . Adapter les processus de recrutement. . Elaborer des offres d'emploi inclusives. . Collaborer avec les acteurs spécialisés (Cap emploi, EA/ESAT, associations).
 - Sensibiliser et former les équipes : . Accompagner les managers et collaborateurs. . Mettre en place des formations sur le handicap et l'inclusion
 - Suivi et évaluation des politiques inclusives : . Indicateurs de succès et retour sur investissement. . Mesurer l'impact sur la performance et l'engagement des employés.

Organisation de la formation

Équipe pédagogique

Ressources pédagogiques et techniques

- Outils spécifiques, fiches pratiques et modèles de documents
- Livret de formation

Dispositif de suivi de l'exécution de l'évaluation des résultats de la formation

- Formulaires d'évaluation de la formation, à chaud et à froid
- Suivi de l'acquisition et de la mise en œuvre des compétences à distance 2 mois après la fin de la formation

Prix : 1400.00

KCRH

53 rue Armand Barbès

87100 Limoges

Email : kcrhcontact@gmail.com

Tel : +33769032374

