



HandiExpeRh

&



CATALOGUE DE FORMATIONS

2021 - 2022



**DEMAIN ON TRAVAILLERA AUTREMENT,
... ET SI ON COMMENCAIT MAINTENANT ?**



> *Se former c'est aussi & surtout prendre de la hauteur*



L'ensemble de nos sensibilisations / formations se veulent accessibles aux personnes en situation de handicap. Le cas échéant, merci de bien vouloir contacter Maxime Bourgois-Colin au 06 34 99 01 72 afin qu'il puisse tout mettre en œuvre pour répondre à vos attentes.



&



SOMMAIRE GENERAL



HANDICAP & ACCESSIBILITE

- > P28 : Devenir Référent Handicap
- > P29 : Devenir Chargée de Mission Handicap
- > P31 : Devenir Référent Accessibilité

SANTE et QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

- > P34 : Découvrir l'ergonomie & ses moyens d'agir
- > P35 : Gestes & Postures adéquats
- > P37 : Devenir référent Harcèlement & agissements sexistes
- > P39 : Prévenir les RPS – niv1 – Piloter une démarche diagnostic/prévention
- > P40 : Prévenir les RPS – niv2 – Être acteur de la prévention des RPS

SENSIBILISER POUR FAIRE CHANGER LE REGARD

HANDIEXPERH

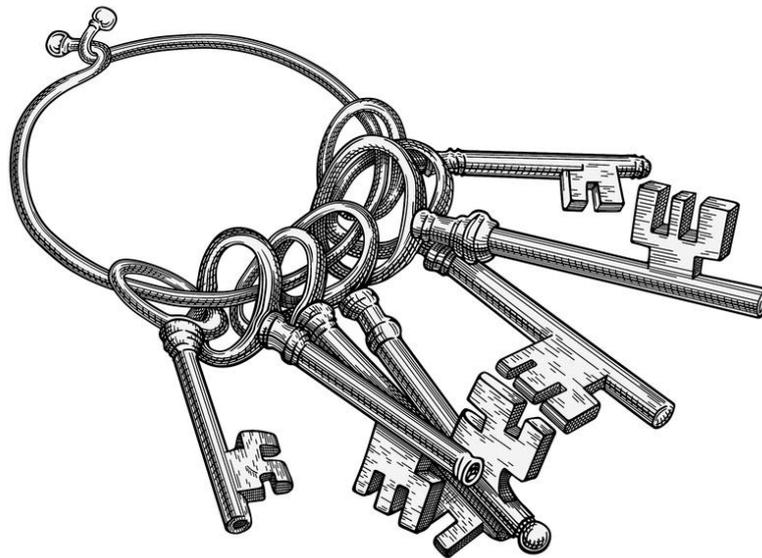
LÜMAN



**DEMAIN ON TRAVAILLERA AUTREMENT,
... ET SI ON COMMENCAIT MAINTENANT ?**



- > Cabinet conseil des politiques Santé et Bien-Etre au travail
- > 10 ans d'expérience
- > Interventions France entière
- > Habilité organisme de formation et référencé Datadock
- > Habilité IPRP
- > Signataire de la Charte de la Diversité



Notre métier, accompagner les Hommes et les Entreprises sur des sujets spécifiques :

- Handicap et maintien dans l'emploi
- Risques psychosociaux et QVT
- Pénibilité et prévention des risques
- Mobilité et reconversion professionnelles
- Accessibilité

Avec des méthodes et outils ciblés :

- Diagnostic, conseil et pilotage
- Ergonomie
- Formation et sensibilisation
- Bilan et coaching
- Etude d'impact
- Communication et évènementiel

Notre **approche est pluridisciplinaire** avec une équipe aux compétences complémentaires : ergonomie, psychologie du travail, psychologie clinique, management des ressources humaines (conseil, formation, accompagnement au changement, conduite de projets, coaching, conduite du changement, communication, etc.).

Et parce que les regards croisés enrichissent les réflexions, **HandiExpeRh** s'est entouré d'un **réseau de partenaires**, choisis pour leur **expertise** et le partage de **valeurs communes**.



&

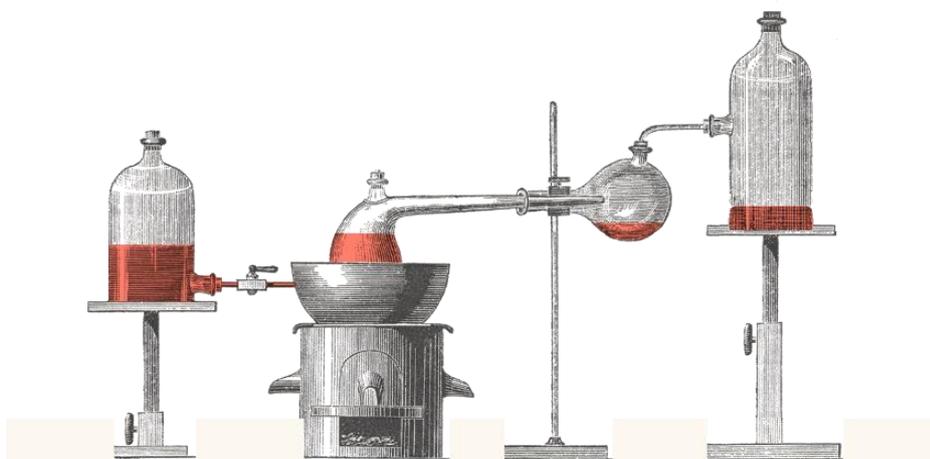


Avant propos

- > A travers ces formations, notre objectif est de transmettre les connaissances de base, considérées comme incontournables sur nos domaines d'expertise.
- > Afin de faciliter l'appropriation de ces connaissances, nous proposons d'alterner les séquences théoriques & pratiques au travers de différents outils pédagogiques : facilitation / présentation / mise en situation / table ronde / Création d'outils / étude de cas ...et bien d'autres
- > L'animation de ces séquences est basée sur des temps d'appropriation des connaissances / de réflexions favorisant l'échange et la mise en réseau des bénéficiaires.

La valeur ajoutée de nos programmes

- > Nous animons des formations et des sensibilisons **depuis 2007** – date de création.
- > Nos formations sont animées par des **experts-terrain** : ergonomes, RH, psychologues du travail, psychologue clinicien dont tous IPRP et intervenants en entreprise / collectivité.
- > Nos animateurs sont formés à la **Facilitation**.
- > Nos formations, délivrées en présentiel sont nourries de **cas concrets** issus de notre expérience terrain de consultant et de coach.
- > La dynamique de notre animation se fonde sur des postures alternées, de **formateur** et de **facilitateur**.
- > Nous proposons un **Quizz** en amont des sessions afin de cartographier le niveau du groupe et de pouvoir évaluer son évolution en aval



NOS REFERENCES

Depuis sa création en 2007, les consultants **HandiExpeRh / Lüman** ont accompagné plus de 160 entreprises dans le déploiement de leur politique handicap et santé au travail.

Ce que nos clients pensent de nous :

« (...) la réponse d' **HandiExpeRh** était (...) structurée et pragmatique, avec un niveau de compréhension du contexte et des ambitions du Groupe Imprimerie Nationale qui a démontré une bonne appropriation de notre projet », **Anne Corbin**, DRH, Groupe Imprimerie Nationale.

« Nous avons choisi **HandiExpeRh** pour son expertise sur le champ du handicap et sa réactivité. », **Marie Gimenez**, Responsable mission handicap et diversité, Promod.

« **HandiExpeRh** propose dans le cadre de ses sensibilisations une approche ludique et accessible. », **Sandrine Brugneaux-Baillet**, Chef de projet RH diversité, Leroy Merlin.



NOS ENGAGEMENTS RSE & QUALITE

Nos engagements R.S.E

Que ce soit pour nos clients ou nos collaborateurs, **HandiExpeRh** s'engage à travers différentes mesures dans une politique active de Responsabilité Sociale de l'Entreprise. Accompagner les entreprises sur leur politique de santé au travail, diversité et handicap constitue l'essence même de notre activité.



Des engagements sociaux et sociétaux - Signataire de la Charte de la Diversité

Notre entreprise s'engage depuis sa création en 2007 en faveur de la diversité. La signature de cette charte en est une suite logique. Elle établit une étape supplémentaire nous permettant de valoriser nos valeurs d'universalisme et d'ouverture aux autres.

Cette démarche a également pour objectif de faire davantage connaître et reconnaître notre politique et nos engagements.

Différentes actions en découlent comme :

La lutte contre les discriminations et l'égalité professionnelle : au sein de ses pratiques internes (recrutement, rémunération, relations clients et prestataires, etc.), et également en accompagnant les entreprises avec l'animation de sensibilisations/formations/événementiels ou encore l'écriture de plans d'actions globaux Qualité de Vie au Travail.

L'emploi et l'accessibilité de nos métiers à des personnes en situation de handicap : Notre cabinet a toujours atteint voire dépassé les 6% (bien que non assujetti). Par soucis de prévention, nos postes de travail sont munis de matériels ergonomiques (chaises et bureaux réglables, lampes spécifiques, écrans d'ordinateurs de grandes tailles, etc.). Dès son arrivée, un ergonome fait état des besoins de chaque collaborateur. Par ailleurs, nous avons établi des partenariats avec des acteurs comme ETTIQUE (Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion et de Qualification pour l'Emploi de personnes en situation de handicap) ou encore PICTO ACCESS (moteur de recherche qui informe de l'accessibilité des lieux publics).

La gestion des âges : Chaque année, Handiexperh accueille des stagiaires ou des personnes en reconversion professionnelle (2 en 2017 ; 2 sont d'ores et déjà recrutées pour 2018 ; 1 en 2019 et 1 en 2021). Le transfert des savoirs est une pratique forte du cabinet notamment avec le tutorat assuré par nos consultants séniors.

Des engagements « Développement durable »

Afin de limiter notre empreinte carbone, nous avons réfléchi à **intégrer des actions en lien avec nos clients**. En voici quelques exemples :

- Nos livrables sont communiqués sous **format numérique via notre plateforme d'hébergement**.
- Si des impressions sont souhaitées, nous les imprimons en recto-verso et autant que possible en noir et blanc.
- Les **transports en commun** sont toujours privilégiés.
- Certaines réunions ou entretiens sont réalisés, si cela est validé par les donneurs d'ordre, par **système d'audioconférence ou téléphone – Teams / ZOOM / Starleaf / Meet** ou autre



Des engagements à la **croisée des chemins**



Recyclage et insertion des publics :

Pour le recyclage du papier, le cabinet assure un partenariat depuis plusieurs années avec ELISE.

Cette structure valorise le papier de bureau en assurant son recyclage et en créant des emplois solidaires pour des personnes en situation de handicap ou en difficulté d'insertion.



Ecologie et qualité de vie au travail :

Pour sa 3^{ème} participation, Handiexperh était sur la 1^{ère} marche du podium au Challenge Mobilité 2017 en enregistrant le meilleur taux de télétravail des établissements de 10 à 49 salariés. Participation active en 2018.

Ces mesures de home-office, ou encore de temps partiel choisi visent à assurer aux collaborateurs un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Nos engagements **qualité** en tant que cabinet conseil



Signataire de la Charte de la Diversité : Notre entreprise s'engage depuis sa création en 2007 en faveur de la diversité. La signature de cette charte en est une suite logique. Elle établit une étape supplémentaire nous permettant de valoriser nos valeurs d'universalisme et d'ouverture aux autres.

Cette démarche a également pour objectif de faire davantage connaître et reconnaître notre politique et nos engagements.



Organisme de formation référencé au DATADOCK : En application du décret n°2015-790 du 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue, Handiexperh répond aux 21 indicateurs de qualité définis par la loi du 5 mars 2014.



Habilitation IPRP de tous nos consultants et au titre du cabinet : Handiexperh ainsi que l'ensemble de nos consultants sont habilités IPRP (Intervenants en Prévention des Risques Professionnels) au titre des compétences techniques et organisationnelles.



Organisme de formation en cours de référencement QUALIOPi : En lien avec l'application du décret n°2010-565 du 6 Juin 2019 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle et concourant au développement des compétences ;, Handiexperh vise à répondre à l'ensemble des indicateurs de qualité définis par ladite loi

NOS ENGAGEMENTS **QUALITE / CONTRÔLE** dans le cadre de nos prestations

> Les moyens mis en œuvre pour **réaliser les prestations et garantir l'atteinte des objectifs**

Disposer d'une équipe pluridisciplinaire, professionnelle et expérimentée

Handiexperh s'engage à adapter chaque intervention grâce à une approche pluridisciplinaire assurée par une équipe aux compétences complémentaires : ergonomie, psychologie du travail, psychologie clinique, management des ressources humaines, administrative et comptable.



Tous nos collaborateurs ont une formation supérieure et ont une expérience terrain réelle, complétée par des certifications professionnelles.

Par ailleurs, nous nous engageons à ce qu'en cas de changement dans l'équipe intervenante, le remplacement s'effectuera sur un profil équivalent et sera déclaré préalablement à nos interlocuteurs.

Désigner un interlocuteur privilégié



Handiexperh s'engage à désigner un pilote en lien direct avec l'entreprise et à lui affecter une équipe ainsi que les moyens nécessaires à la bonne exécution des prestations.

Assurer une continuité d'intervention



Handiexperh s'engage à respecter la continuité de service en complémentarité avec l'entreprise : respect du cadre prédéfini, des délais de prise de contact, du calendrier ainsi que l'accompagnement assuré en amont et en aval des sessions de formation.



Apporter une attention toute particulière à chaque demande

Pour nous, chaque sollicitation est importante ; c'est pourquoi nous mettrons un point d'honneur à apporter une réponse à chacune de vos sollicitations.



Assurer la couverture géographique définie

Notre équipe de consultants s'engage à une réactivité d'organisation des actions et de coordination des interlocuteurs et de déplacement – et ce sur l'ensemble du territoire français.



Traiter efficacement une éventuelle insatisfaction

Handiexperh s'engage à traiter efficacement toute insatisfaction / demande ou réclamation, et à en avertir dans les plus brefs délais l'entreprise afin de trouver une issue favorable.



Au service de votre réussite

Pour chaque action de formation et de sensibilisation, nos intervenants garantissent 100% de validation du module et d'accompagner toutes les demandes supplémentaires dans l'optique de combler d'éventuelles difficultés.

> Une équipe riche **de sa diversité**



> **MARIE PASCALE GRENU**

Directrice

Ergonome IPRP

Handicap & ergonomie / TMS / G&P / RH



> **CELINE FOLLEBOUT**

Facilitatrice Administrative



> **ALEXIS LELOUTRE**

Consultant / Formateur

Ergonome IPRP

APA / TMS / G&P



> **GUILLAUME DORLEANS**

Consultant / Formateur

Psychologue du travail -
Ergonome IPRP

RPS / QVT / Management /
Facilitation



> **RAJA FASSI**

Consultante / Formatrice

Ergonome IPRP

Handicap & ergonomie / TMS / G&P / Nutrition



> **MAXIME BOURGOIS COLIN**

Consultant / Formateur

Psychologue du travail

Handicap & RH / Accessibilité /
Facilitation



&



> Quelle entrée pour quel sujet ?

> **GUILLAUME DORLEANS**

gdorleans@handiexperh.com /

06 73 64 06 17

> **MARIE PASCALE GRENU**

mpgrenu@handiexperh.com /

06 34 99 01 71

**Risques Psychosociaux
/ Qualité de Vie au
Travail**



**Ergonomie & Maintien
dans l'emploi**



**Handicap &
Accessibilité**



**Mobilité &
accompagnement
individuel**

> **MAXIME BOURGOIS COLIN**

mbourgoiscolin@handiexperh.com

06 34 99 01 72

> **CELINE FOLLEBOUT**

cfollebout@handiexperh.com /

03 20 99 45 75

> Toujours plus connectés **les uns aux autres**

_ Nos sites internet sont mis à jour régulièrement pour être au plus proche de nos propositions d'intervention et de notre veille thématique, nos actus, nos articles ...etc.



> www.handiexperh.com



> www.luman.fr

_ Nous développons notre présence sur les réseaux sociaux, à ce jour, nous sommes actifs sur plusieurs plateformes. Suivez notre veille, nos interventions, et nos actualités sur :



> www.linkedin.com/luman

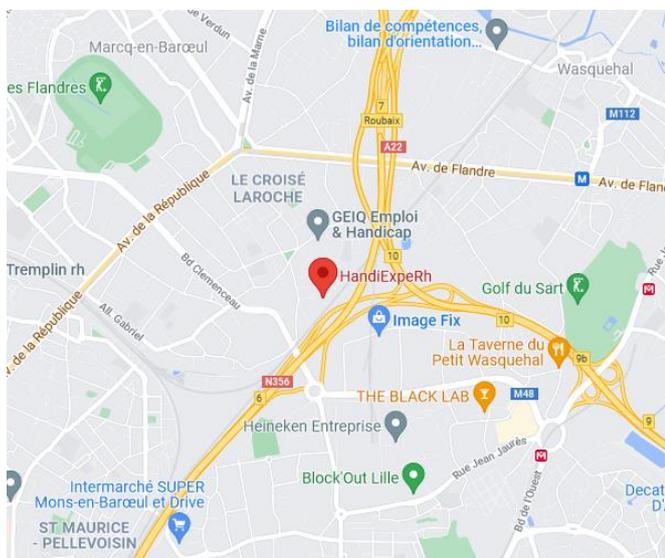
> www.linkedin.com/handiexperh

> Chacun de nos consultant possède une page personnelle



> www.youtube.com/handiexperh

_ D'autres demandes ? Contactez **Céline Follebout** au **03 20 99 45 75** ou rejoignez nous au **40 rue Eugène Jacquet 59700 Marcq-en-Barœul** – accessible par tramway « *Croisé Laroche* » + 10 min de marche



Méthodologie

&

modalités

d'intervention

Notre motivation :
Vous accompagner dans l'optique de
co-construire votre prochain envol !

1 – Avant l'animation

Introduction

> **HandiExpeRh** œuvre sur le champ du handicap **depuis plus de 10 ans**, notamment avec la **réalisation de diagnostics et l'animation de formations**.

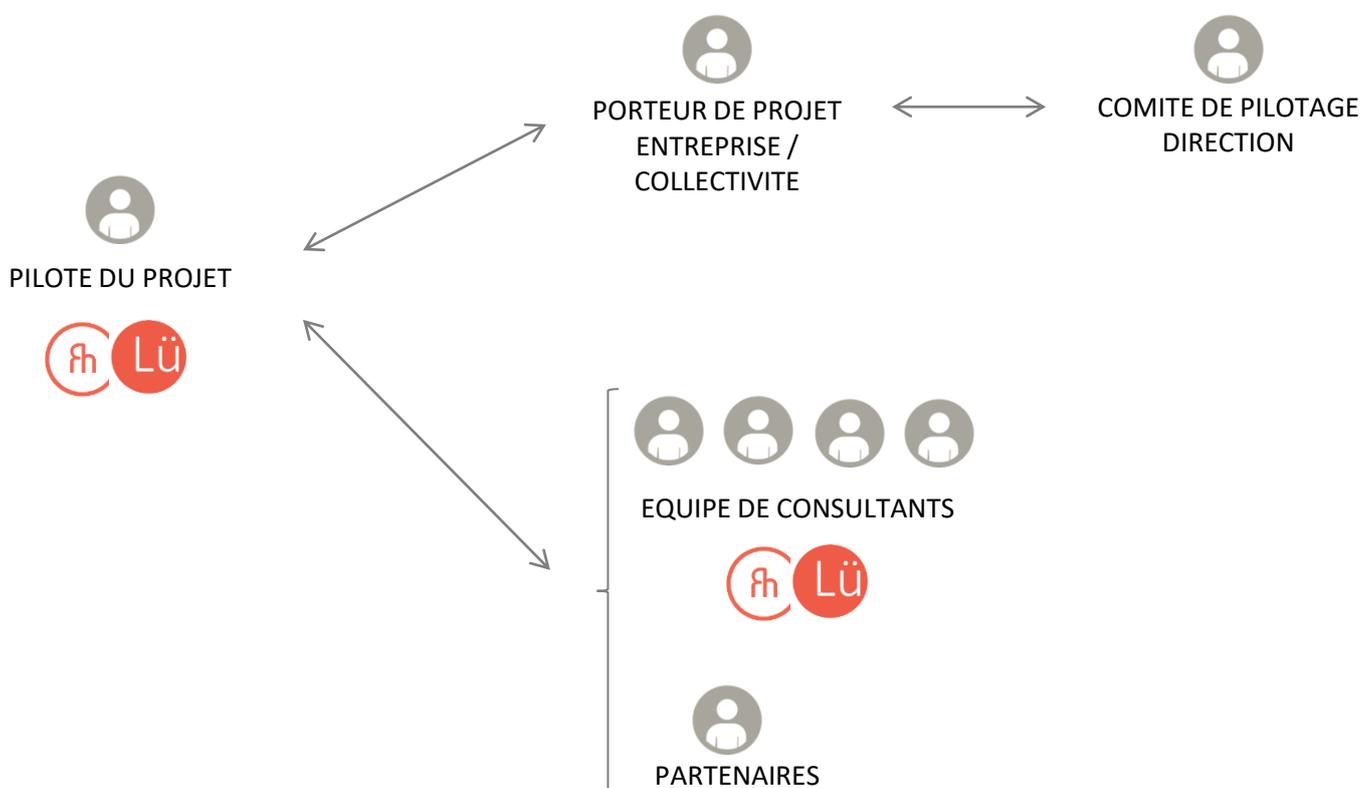


La méthodologie que nous vous présentons vise à vous donner un aperçu de nos méthodes de formation/sensibilisation. Bien entendu, ces dernières et leurs contenus peuvent être ajustées au regard des envies, besoins ou nécessités des diverses situations.

Nos outils en ligne, nos livrables ainsi que nos supports sont le fruit de notre ingénierie et de notre expérience basée sur la **collaboration avec nos clients depuis plus de 11 ans**

Organisation de l'équipe

Des informations centralisées et des échanges fluides grâce à un interlocuteur unique tout au long du projet
Le pilote de projet **HandiExpeRh / Lüman** sera votre interlocuteur pendant toute la durée de la prestation.



Planification des modules de formation

> Les modules peuvent être répartis en ½ journées, sur plusieurs semaines afin :

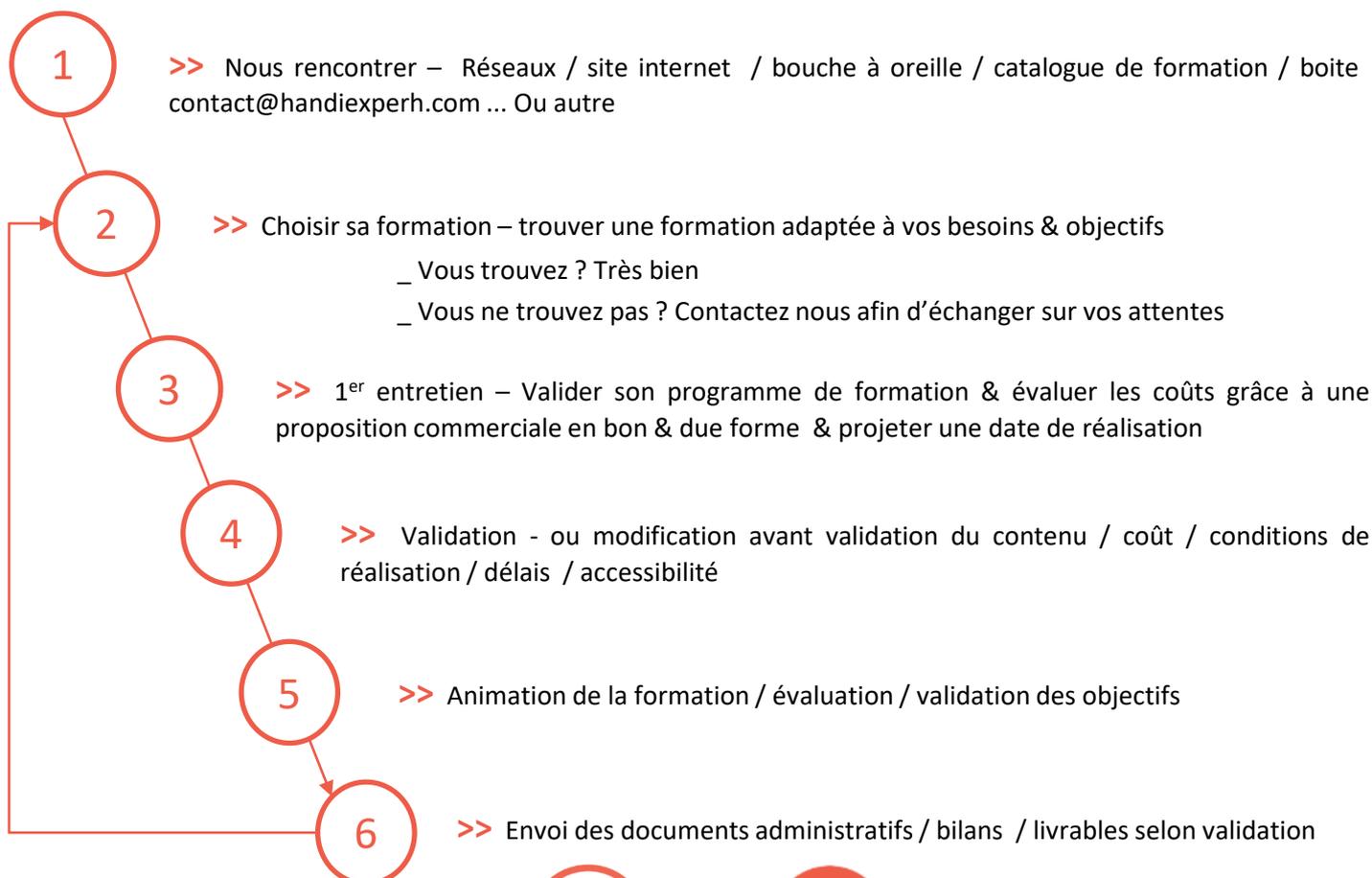
- d'avoir la possibilité de revenir sur les notions non comprises, de poser des questions a posteriori
- de donner des objectifs à remplir entre chaque session (interroger les acteurs en internes, rechercher les supports utilisés, etc.) afin d'intégrer ces informations à la journée de formation suivante

Modalités d'accessibilité aux Personnes en Situation de Handicap ou besoins spécifiques

> L'ensemble de nos formations sont accessibles aux personnes en situation de handicap. Un pépin de santé ? Besoin d'aménagement des contenus, des outils ou simplement de l'appréhension ? N'hésitez pas ! **Contactez Maxime BOURGOIS COLIN**, psychologue du travail – consultant et formateur handicap au 06 21 79 69 48 - afin qu'il puisse tout mettre en œuvre pour répondre à votre demande particulière. Nous mettons à votre disposition **l'ensemble de nos acteurs, partenaires et réseaux** pour trouver une solution adaptée à votre besoin.

Schéma récapitulatif d'accès à la formation

> Les étapes clés de la mise en place d'une action de formation :



Modalités opérationnelles

> Possibilité Avant l'intervention

OBJECTIF : donner envie de participer à la formation

> Une invitation va permettre de/d' :

- **Interagir** grâce à un mini quiz qui va venir interpeler le stagiaire sur le sujet de la formation
- **Traduire le sens de la formation** : transmission de savoirs, détails pratiques et fournir le programme de la formation
- **Rendre convivial** : amorcer ludiquement la formation en fournissant les détails nécessaires

> Une fois le stagiaire inscrit, nous proposons **un questionnaire papier ou en ligne** permettant d'établir la cartographie des participants, dans le but d'adapter les méthodes pédagogiques.

> **2 semaines environ avant leur session, les participants auront à répondre à quelques questions**

Objectifs :

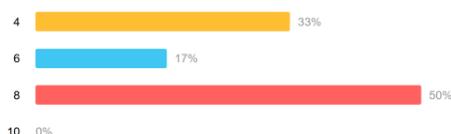
- Evaluer le niveau moyen de connaissance ;
- Prendre en compte les procédures existantes et les expériences vécues par chacun ;
- Intégrer les questionnements spécifiques.

Contenu :

- Des questions adaptées aux objectifs de la formation
- Chaque question est suivie d'un court commentaire pédagogique
- Une synthèse des réponses est donnée aux participants
- Le taux de participation ainsi que les statistiques globales sont disponibles en temps réel pour le pilote de l'action en entreprise et pour le formateur.

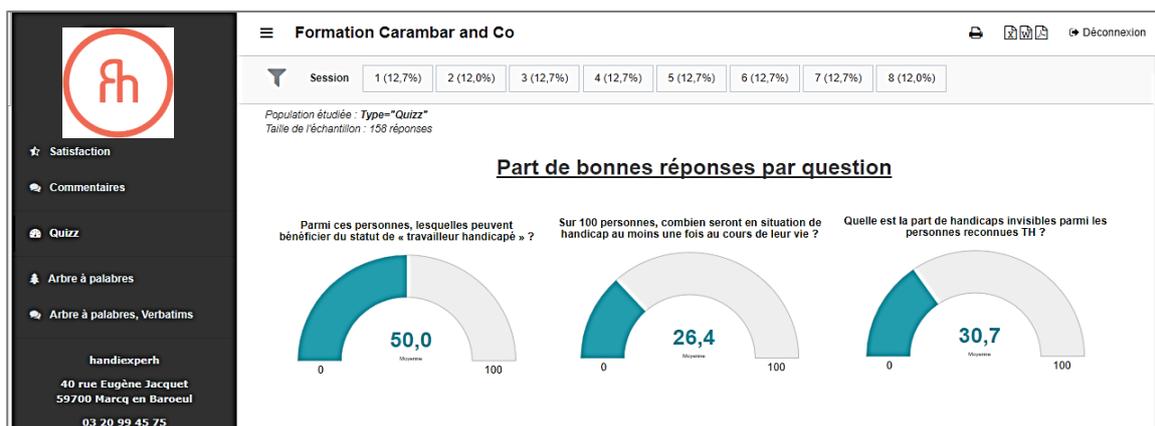
> Aperçu du questionnaire

8_Combien de typologies de handicap différentes existe-il ?



- Des questions adaptées aux objectifs de la formation
- Une synthèse des réponses est donnée aux participants
- Le taux de participation au réel peut être disponible pour le pilote de l'action ainsi que des statistiques globales anonymisées .

> Aperçu des résultats dans la synthèse



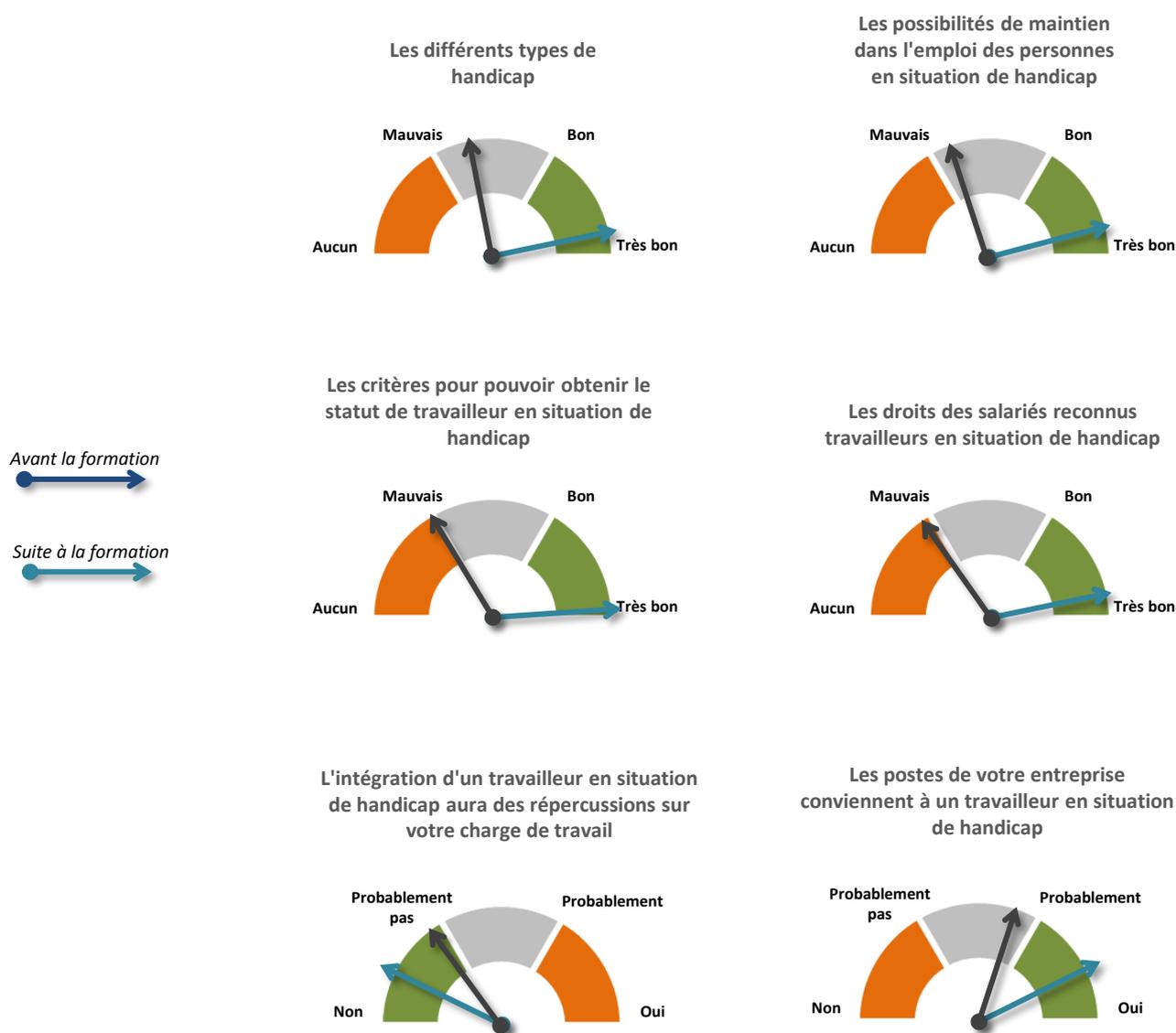
> Exemple de questions dans le cadre d'une formation portant sur le handicap (avec propositions de réponses à cocher) :

- Parmi ces personnes, lesquelles peuvent bénéficier du statut de « travailleur handicapé » ?
- Sur 100 personnes, combien seront en situation de handicap au moins une fois au cours de leur vie ?
- Quelle est la part de handicaps invisibles parmi les personnes reconnues TH ?

2 – Après l'animation

Suite à la transmission de connaissances, voguant entre les séquences théoriques et pratiques, nous proposons un comparatif des résultats **AVANT/APRES** la formation + une grille d'autoévaluation dans l'appropriation des objectifs de l'action de formation

> **Aperçu des résultats aux questions** : « *Comment évaluez vous votre niveau de connaissance sur ...* »



Le contenu, les questions, le durée et le complexité sont ajustables, fonction de vos attentes !

A la sortie de la formation, une série de documents peuvent être distribués aux participants - ajustés pour chaque formation

> Aperçu de fiches-outils

L'OETH (L'Obligation d'Emploi en faveur des Travailleurs Handicapés)

L'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés (OETH)
Selon l'article L3212 du code du travail, tout établissement d'au moins 20 salariés (ETP) a une obligation d'emploi de personnes handicapées de 2% à 6% de son effectif.

Le saviez-vous ?
Le loi du 11 février 2005, sous l'égide des droits et des devoirs, la participation et le volontariat des personnes handicapées maintient le quota 5% par la loi du 10 juillet 1987.

La notion d'autonomie de gestion : l'obligation d'emploi s'apprécie établissement par établissement
Pour les entreprises à établissements multiples, l'établissement doit fournir une déclaration identifiée à l'agence de l'emploi de l'établissement disposé de l'autonomie de gestion par rapport au siège social, notamment pour la gestion du personnel, recrutement, licenciement.

Les établissements ne disposant pas de l'autonomie de gestion par rapport au siège social (notamment pour la gestion du personnel, recrutement, licenciement), l'établissement qui dispose de l'autonomie de gestion doit intégrer dans son ou ses sièges sociaux ou de l'établissement chargé de la gestion du personnel.

LA RQTH (Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé)

Qu'est-ce que la RQTH ?
La Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé est un statut administratif reconnu par la Commission des Droits de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH). Elle est délivrée à toute personne dont la possibilité d'obtenir ou de conserver un emploi serait effectivement réduite par suite de l'existence d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques.

Le saviez-vous ?
D'autres sites peuvent l'accès au statut de travailleur handicapé (cf. article L3212-13 du code du travail), voir APEC L'ODEM

Qu'est-ce qu'une situation de handicap ?
Le handicap s'apprécie au regard d'une situation professionnelle.
Peut être reconnu travailleur handicapé toute personne dont un problème de santé (maladie, accident, etc.) génère des difficultés à tenir son poste de travail.

En complément
Dans son article 2, la loi du 11 février 2005 définit le handicap comme : « constitue un handicap [...] toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un retardement ou d'un trouble de santé invalidant ».

Qui peut obtenir le statut de travailleur handicapé ?
Le salarié averti :

- des maladies invalidantes et/ou chroniques** : Maladies respiratoires, Epilepsie, paralysies, infections à diabète, déficiences cardiaques, cancer, maladie d'Alzheimer, maladies mentales, etc.
- des difficultés d'audition** : Déficience moyenne ou sévère (moins de 40 dB) ou troubles liés à des troubles auditifs ou perte définitive de l'audition.
- des difficultés de mouvement** : Difficultés pour se déplacer, se tenir debout ou marcher, manipuler des objets, porter des charges, etc. : lombalgies, arthrose, malformation, amputation, parapégic, rhumatisme, etc.
- des problèmes de vue** : Diminution ou perte de la vue ; cécité ou vision réduite ou altérée ; vision réduite ou forte limitation ou un strabisme, etc.

Préparer l'intégration d'un collaborateur en situation de handicap
Principe de non-discrimination en raison de la situation de handicap : Aucune personne ne peut être discriminée en raison de sa situation de handicap. Aucune personne ne peut être discriminée en raison de sa situation de handicap. Aucune personne ne peut être discriminée en raison de sa situation de handicap.

Le salarié est-il dans l'obligation d'évoquer sa RQTH ?
C'est à l'employeur pour une personne à gérer son statut de handicapé à partir de la loi de non-discrimination, depuis 1995, qui interdit la discrimination directe ou indirecte, toute discrimination.

Le saviez-vous ?
Une personne handicapée n'est pas tenue d'informer de son handicap l'employeur ou pendant l'embauche.
Toutefois, cela peut permettre de bénéficier des aménagements d'emploi (aménagement de poste, etc.) dans certains cas.
Informer l'employeur sur l'existence de l'handicap professionnel (la difficulté auditive ou autre pour se déplacer, etc.)

Comment intégrer durablement un travailleur handicapé ?
L'intégration d'un travailleur handicapé requiert une attention particulière au moment de l'embauche. Les difficultés rencontrées par le salarié doivent être anticipées le plus tôt possible. A cet effet, il peut être pertinent de dialoguer un futur, interne ou externe, qui va tenter de faciliter l'intégration du salarié et surtout le dialogue entre ce dernier et le management pour faciliter son maintien dans l'emploi.

Savoir faire preuve de confidentialité - Aucune mention de la pathologie
La pathologie est confidentielle. Le salarié pourra définir avec le service des Ressources Humaines quelles sont les informations qu'il souhaite communiquer et non aux membres de son équipe.
Sur la reconnaissance de handicap il n'est pas possible de parler de santé. Seules les conséquences de cette dernière sur l'activité professionnelle sont abordées.
On parlera alors des adaptations de poste nécessaires à l'exercice de la fonction ou des restrictions d'activités.

LA PROCEDURE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Le saviez-vous ?
Au cours de sa vie active, une personne peut être confrontée à une situation de handicap ou d'altération durable ou définitive, reconnue ou non, sans nécessairement une reconnaissance officielle.
Source : CDDAD/ADAPH 2008

La procédure de maintien dans l'emploi en 5 étapes

- Détecter la situation** : Identifier les situations sans besoin de mention dans l'emploi.
- L'analyse** : Analyser la situation et évaluer les besoins.
- Le suivi** : Mettre en place les compensations définies.
- La mise en œuvre** : Adapter les moyens et les actions à mobiliser.
- L'instruction** : Identifier les besoins de suivi au regard de son poste de travail.

3 solutions de maintien dans l'emploi envisageables

- Le maintien dans le poste actuel** : C'est la solution généralement privilégiée. L'aménagement du poste sur le plan technique, organisationnel ou de la formation permet de compenser les conséquences du handicap de la personne.
- Le reclassement sur un autre poste de travail au sein de l'entreprise** : Dans le cas où le maintien sur le poste actuel n'est pas envisageable et avec l'accord du collaborateur, il existe alors la possibilité de transférer la personne à une autre fonction ou à une autre formation.
- L'accompagnement vers une reconversion professionnelle externe** : Dans le cas où les précédentes solutions s'avèrent impossibles et avec l'accord du collaborateur, l'entreprise peut éventuellement proposer un bilan de compétences par exemple.

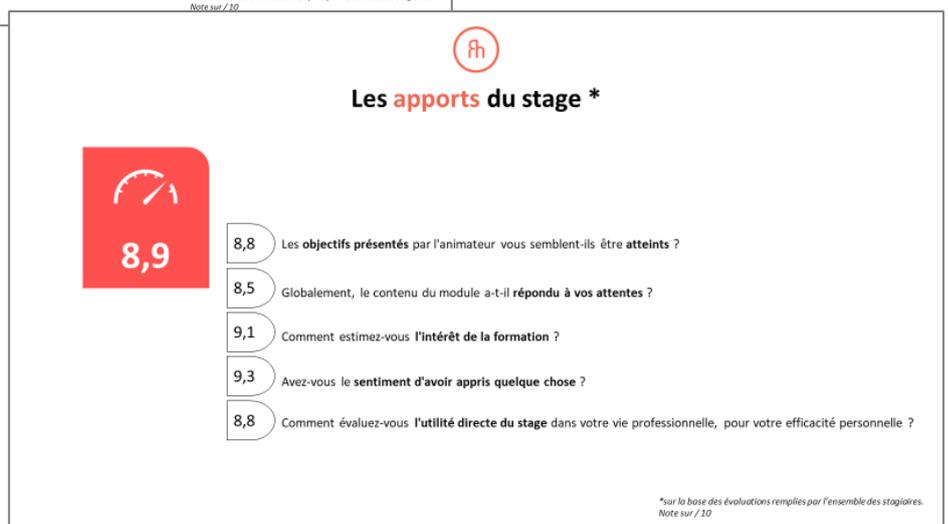
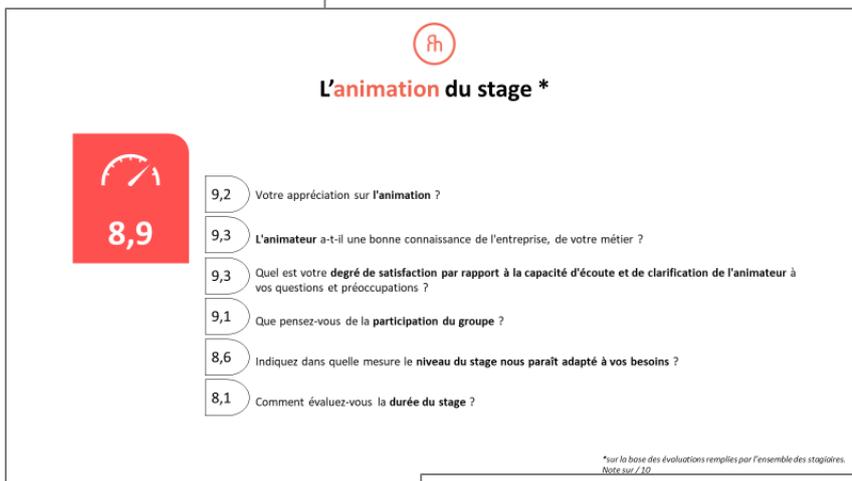
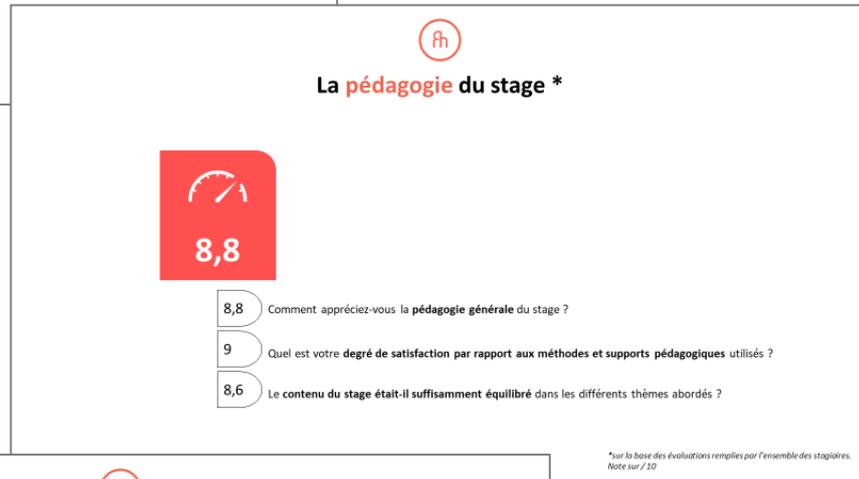
Si aucune solution n'est trouvée, un licenciement pour inaptitude pourra être décidé.

Enfin, nous transmettrons systématiquement au porteur projet :

- Les feuilles d'émargement
- Une copie des attestations individuelles et les évaluations à chaud - validation des acquis avec le QUIZZ
- Une synthèse de l'animateur
- Les liens utiles
- Les retours des stagiaires
- Le recensement des besoins pouvant faire l'objet d'ajustements complémentaires



> Aperçu de la **synthèse Animateur**

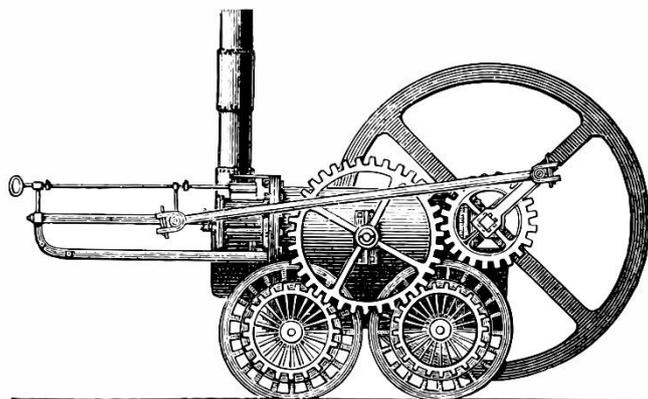


> La mise en place d'une **hotline d'information** suite à la formation

Enfin, votre consultant **HandiExpeRh / Lüman** reste à votre écoute par mail ou téléphone pour tout ajustement, remarques, demandes ; nous pouvons corréliser aussi une mise à disposition - sur demande - **une ligne téléphonique et/ou un portail en ligne** afin de :



- Apporter de la neutralité
- Rassurer
- Orienter vers les bons interlocuteurs / partenaires ou institution
- Répondre aux questions personnelles des participants



&



Les conditions financières des interventions de formation

Nous facturons nos interventions en tant qu'animateur-facilitateur de formation à partir de **1000€/jour en présentiel et 600€/ jour en ingénierie back-office.**

Le prix convenu en contrepartie de la bonne exécution des prestations s'entend **hors frais de bouche & de déplacement** – dès lors que le consultant est hors métropole lilloise.

Les délais d'accession aux interventions de formation

Nous développons notre offre inter-entreprise, n'hésitez pas à retrouver les informations relatives directement sur nos réseaux sociaux – Linked-in & sur notre site internet.

Toutes nos formations se déroulent de manière générale de 9h30 à 12h30 et de 13h30 à 17h30. Il n'y a pas de délais d'accession aux formations ; en revanche, c'est l'une des modalités à aborder & valider lors du premier entretien avec votre futur formateur.

Les modalités de formations digitales et projets 2022

Bénéficiez d'une **classe virtuelle à distance, en synchrone** ! Nous nous tenons garant que la qualité de la formation reste la même. Le choix d'une classe virtuelle offre une réduction des coûts de formation non négligeable – transport, logistique ...etc.

Nous développons notre offre en **classe virtuelle asynchrone au courant de l'année 2022**. Notre idée : vous proposer une formation sur mesure, clef en main et à disposition – à savoir disponible partout et tout le temps. Le tout, en garantissant la même qualité d'appropriation de connaissance.

Bientôt disponible ! Suivez-nous sur Linked-In sur nos deux pages : **HandiExpeRh / Lüman**

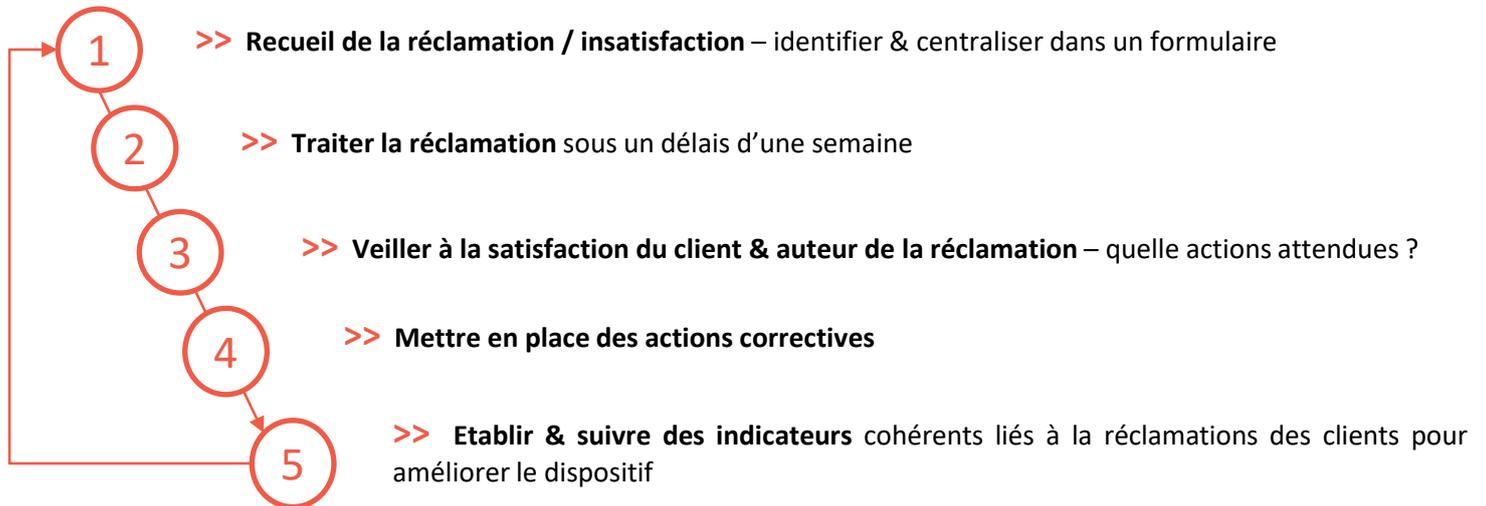
Contribution à l'amélioration continue

Le recueil de questionnaires de satisfaction de l'intervention est systématique et permet à chaque bénéficiaire de s'exprimer librement sur sa satisfaction globale mais aussi plus particulièrement sur :

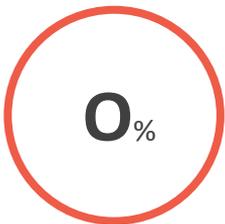
- > **Le formateur** : maîtrise du sujet / qualités pédagogiques / compréhension des problèmes rencontrés
- > **L'environnement pédagogique** : accueil / salle / matériel / support
- > **La formation** : information préalable / contenu adapté & conforme / homogénéité du groupe apprenant / correspondance avec le besoin



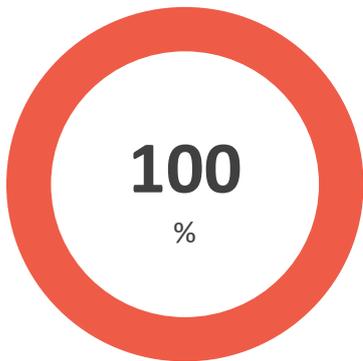
Processus d'amélioration continue



Nos formations en quelques chiffres



> **0% de nos formations se déroulent dans nos locaux** nous nous déplaçons sur l'ensemble du territoire afin de venir former les bénéficiaires au plus proche de leur situation de travail



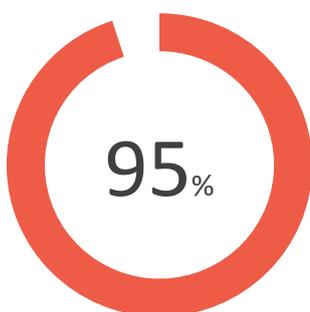
> **100% des bénéficiaires de nos formation participent à notre amélioration continue** grâce au questionnaires d'évaluation de satisfaction distribués et récupérés en fin de session

> **100% de nos formations ne dépassent pas 2 jours** nous privilégions les formats courts et spécifiques à vos besoins & attentes

> **100% de nos formations sont réalisées avec moins de 15 participants** le groupe est toujours enrichissant mais au-delà nous jugeons que le nombre complexifie l'interactivité, l'apprentissage et le respect rythme de chacun des bénéficiaires

Satisfaction rapportée

Dans l'optique de vous donner toujours plus de visibilité, pour chaque formation, un pictogramme rapportera la satisfaction évaluée par les bénéficiaires au cours de ces 2 dernières années.



> **95%** des bénéficiaires de cette formation rapportent être « **très satisfait** » de la formation, du formateur & de l'environnement pédagogique



Les moyens de suivi des prestations

> Dans le cadre d'une convention de formation

HandiExpeRh s'engage à participer aux réunions, à fournir l'ensemble des documents et un bilan complet en fin d'année permettant l'optimisation du suivi et l'enrichissement de vos bilans de présentation DREETS ou AGEFIPH.

HandiExpeRh / Lüman dispose d'un outil de suivi des actions de formation / sensibilisation qui pourra être mis au service du client s'il en fait la demande.

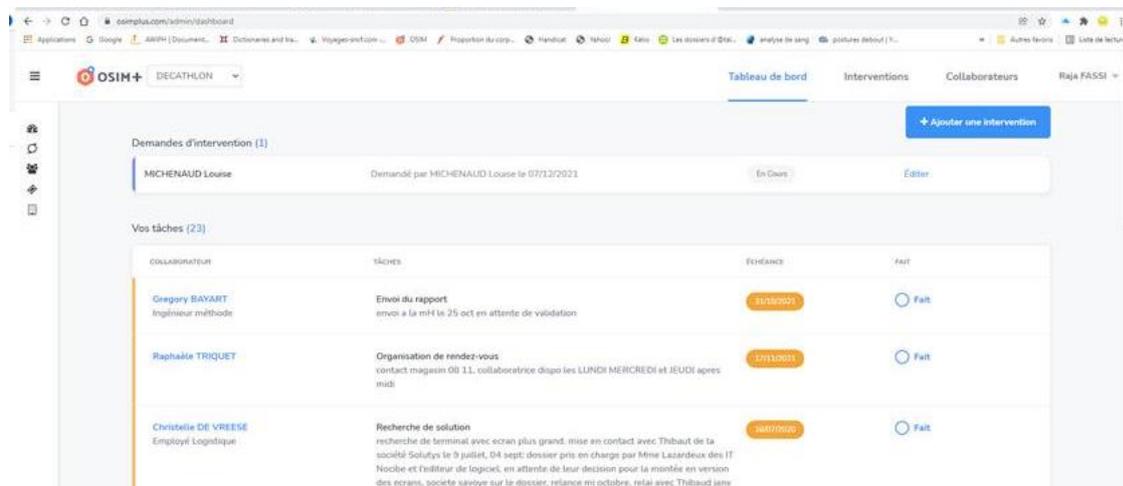
Cet outil a été développé par **HandiExpeRh / Lüman** et est hébergé sur nos serveurs. L'accès est sécurisé grâce à un login et un mot de passe personnel dont seul l'admin interne à notre structure peut avoir accès / vous proposer de le modifier

Cet outil* – OSIM + - vise à :

- créer et d'envoyer les invitations aux stagiaires
- suivre les inscriptions en direct
- mettre en ligne les comptes rendus - évaluations des formations, satisfactions, réclamations, etc.
- créer et d'envoyer les attestations de formation
- d'avoir un compteur des jours réalisés en action de formation / sensibilisation

**disponible en 2022*

Aperçu



Lieu de formation →

← Lien vers les invitations, attestations, bilans, etc. pour chaque formation

Date

Horaires

Durée de la formation

Nom du formateur

> Objectifs de la plateforme en ligne :

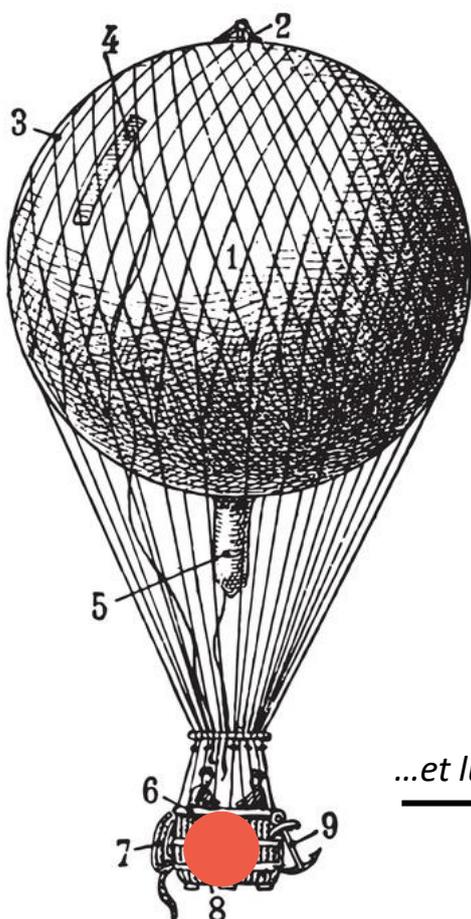
- **Faciliter l'accès à l'information** grâce à un outil accessible en 2 clics
- **Centraliser les documents** en lien avec le suivi administratif
- **Visualiser l'avancée des formations en temps réel**



HANDICAP



PROFESSIONNALISEZ VOTRE POLITIQUE HANDICAP...



...et lui permettre de voler de ses propres ailes !



Devenir

Référent Handicap



Chiffre 2020/20121

Résultats attendus

- Être capable de communiquer sur le sujet auprès de tous les collaborateurs de l'entreprise
- Accompagner les situations individuelles
- Participer aux actions de compensation
- Se repérer dans l'écosystème handicap & identifier le bon interlocuteur

Programme Pédagogique

- Définir la notion de handicap
- Connaitre le cadre légal : les dispositions induites par la loi du 11 février 2005 / décrets 2019
- Appréhender les différentes typologies de handicap et les stéréotypes
- Identifier les enjeux collectifs & individuels d'une politique handicap
- Comprendre le processus d'acceptation du handicap dans l'optique de mieux accompagner vers la reconnaissance
- Être en mesure d'accompagner un collaborateur en situation de handicap
- Identifier les acteurs internes & externes et en maîtriser les rôles & missions sur le sujet - MDPH, AGEFIPH, FIPHFP, SAMETH, Médecine du travail, Assistance sociale, CARSAT, CPAM

INFORMATIONS

Durée : 1 jour

Publics concernés :
Référent Handicap ou futur référent handicap

Prérequis : Aucun

MOYENS PÉDAGOGIQUES

Quiz, diaporama, cas pratiques, mises en situation, échanges en table ronde, fiches outils

EVALUATIONS

> Evolution à chaud des connaissances – amont vs. aval

> Auto-évaluation

> Evaluation à froid – 3 mois

*Entreprise sans accord handicap : Déduction possible du coût de la formation de la contribution versée à l'AGEFIPH.
Entreprise sous accord : Coût imputable au budget de pilotage de l'accord.*

Devenir

Chargé de Mission Handicap



Résultats attendus

- Appréhender le rôle et les responsabilités du chargé de mission handicap / pilote de politique handicap
- Structurer & planifier une politique handicap cohérente
- Savoir mobiliser les bons acteurs

Programme Pédagogique

- Maitriser le cadre légal : les dispositions induites par la loi du 11 février 2005
- Appréhender les différentes typologies de handicap et les stéréotypes affiliés
- Connaître les différents types de bénéficiaires
- Comprendre la logique de la une déclaration obligatoire d'emploi de TH (DOETH)
- Elaborer le budget prévisionnel de dépenses
- Se familiariser avec l'ensemble des volets d'une politique handicap : pilotage, recrutement, intégration, maintien, secteur protégé et adapté, sensibilisation, formation, communication, etc.
- Savoir accompagner et mobiliser le salarié / le manager / les IRP, etc.
- Avoir une visibilité globale des relais internes et de leurs rôles
- Connaître les acteurs externes et leurs rôles (MDPH, AGEFIPH, FIPHFP, SAMETH, Médecine du travail, Assistance sociale, CARSAT, CPAM)

INFORMATIONS

Durée : 1 jour

Publics concernés :
Chargé de MH / Pilote de politique handicap

Prérequis : avoir suivi
« devenir référent H »

MOYENS PÉDAGOGIQUES

Ateliers RETEX, Quizz, diaporama, cas pratiques, mises en situation, échanges en table ronde, fiches outils

EVALUATIONS

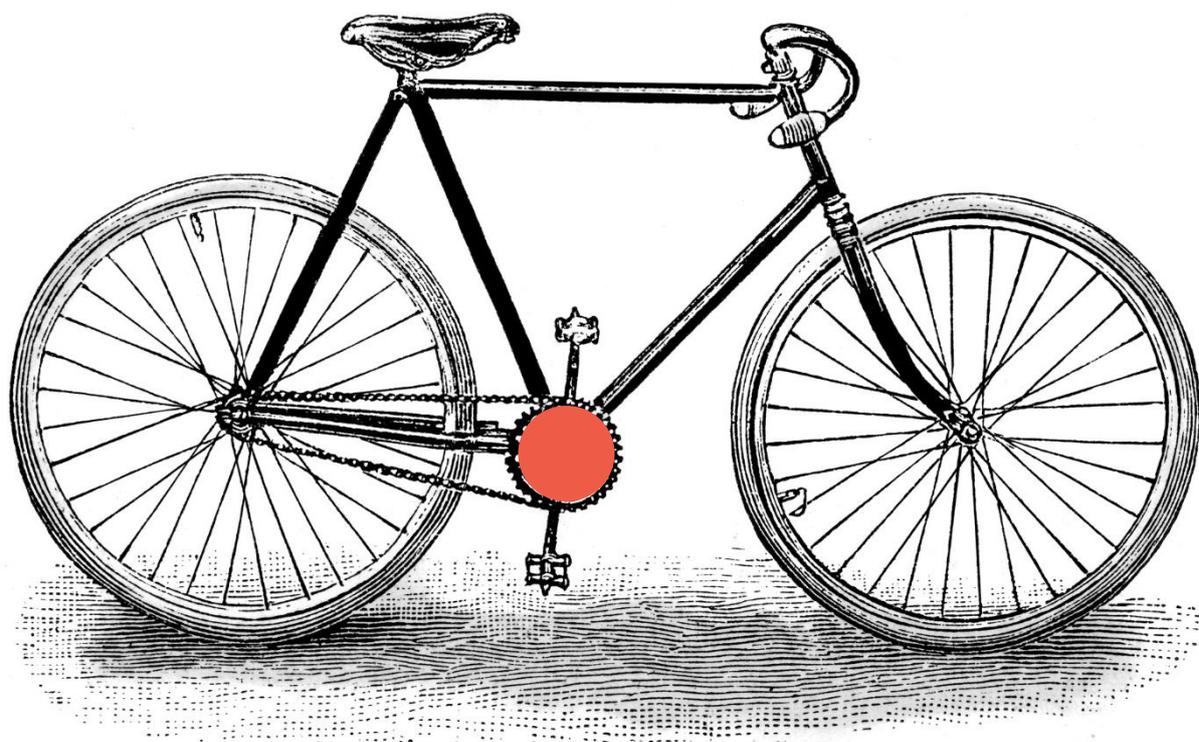
> Evolution à chaud des connaissances – amont vs. aval

> Auto-évaluation

> Evaluation à froid – 3 mois

*Entreprise sans accord handicap: Déduction possible du coût de la formation de la contribution versée à l'AGEFIPH.
Entreprise sous accord : Coût imputable au budget de fonctionnement de l'accord.*

REPONDEZ A VOS OBLIGATIONS D'ACCESSIBILITE.....



... et placez-vous en tête du peloton sur le sujet

Devenir Réfèrent Accessibilité



Chiffre 2019

Résultats attendus

- Savoir reconnaître les différentes déficiences & les difficultés qu'elle engendre
- Garantir un accueil adapté et de qualité à l'ensemble des usagers
- Acquérir les bons réflexes pour répondre aux attentes du public à besoin spécifique

Programme Pédagogique

- Connaître le cadre réglementaire sur l'accessibilité & le handicap : les dispositions induites par la loi du 11 février 2005, du 1^{er} janvier 2015 et des décrets 2019
- Reconnaître le périmètre de l'accessibilité et son maillage avec la notion de handicap
- Appréhender les différentes typologies de handicap
- Connaître les bonnes pratiques – techniques, organisationnelles & comportementales - utiles pour chaque déficience
- Se mettre en situation pour mettre en perspective ses propres stéréotypes
- Répondre aux questions concrètes que les participants se posent dans le cadre de leur fonction et service
- Revenir sur ce qui est mis en place par les équipes afin de mieux accueillir les personnes en situation de handicap : échange de bonnes pratiques ou retours de difficultés rencontrées
- Avoir une visibilité globale des relais internes et externes et leurs rôles (MDPH, AGEFIPH, FIPHFP, SAMETH, Médecine du travail, Assistance sociale, CARSAT, CPAM)

INFORMATIONS

Durée : 1 jour

Publics concernés :
Volontaire / Préventeur /
Manager / Réfèrent QHSE

Prérequis : Aucun

MOYENS PÉDAGOGIQUES

Quiz, diaporama, cas pratiques, mises en situation, échanges en table ronde, fiches outils

EVALUATIONS

> Evolution à chaud des connaissances – amont vs. aval

> Auto-évaluation

> Evaluation à froid – 3 mois



SANTE &

Qualité de Vie au Travail



...Pour répondre avec efficacité aux exigences de la vie au travail et voir fleurir le bien-être individuel & collectif



INITIEZ UNE DEMARCHE ERGONOMIQUE.....



...pour avoir le compas dans l'œil en matière de prévention



Découvrir l'ergonomie et ses moyens d'agir

Résultats attendus

- Appréhender correctement les besoins des collaborateurs TH ou présentant des restrictions médicales
- Cibler le fournisseur en fonction des besoins de chaque situation - cas particulier des indications de la médecine du travail
- Savoir préciser les demandes d'intervention auprès des différents experts sollicités

Programme Pédagogique

- Qu'est-ce que l'ergonomie ? Champs d'action Focus sur l'activité tertiaire et ses applications A quel niveau le référent handicap peut-il s'en servir ?
- Posture, Troubles Musculo-Squelettiques, quelles sont les « bonnes pratiques » ?
 - L'installation sur l'assise
 - L'adéquation assise/plan de travail
 - L'écran d'ordinateur
 - Les outils externes (clavier, souris, documents papier...)
 - L'environnement extérieur (lumineux, sonore, l'impact du travail du collectif)
 - Mettre en cohérence l'espace de travail avec les missions
- Mettre en place un cahier des charges d'un matériel à partir d'une préconisation médicale :
 - Identifier le siège de la problématique de santé sans impacter le secret médical
 - Poser les questions au collaborateur permettant de déterminer l'action ou le cahier des charges d'une solution adaptée
- Focus sur les handicaps spécifiques
- Mises en situation et résolution de cas rencontrés

INFORMATIONS

Durée : ½ journée

Publics concernés : Les référents handicap ou Services Techniques

Prérequis : Aucun

MOYENS PÉDAGOGIQUES

Diaporama, vidéos, mises en situations et exercices basés sur des cas concrets apportés par les stagiaires

EVALUATIONS

> Evolution à chaud des connaissances – amont vs. aval

> Auto-évaluation

> Evaluation à froid – 3 mois

Comprendre le fonctionnement du corps humain pour adopter les Gestes & postures adéquats

Résultats attendus

- Disposer des connaissances de base pour minimiser les tensions articulaires et musculaires – comprendre la mécanique du mouvement
- Repérer les éléments qui déterminent les postures de travail
- Identifier les bons gestes et postures en fonction de la configuration de l'espace et de l'activité

Programme Pédagogique

- Partie théorique :
 - Anatomie du corps humain : le squelette, les articulations, les muscles et les nerfs
 - Les postures : les angles de confort, les postures dans l'environnement de travail
 - Les mouvements et les manipulations de charges : poids et volumes des charges, la préhension
- Partie pratique :
 - Etat des lieux des habitudes de travail
 - Mises en situation et exercices pratiques dans l'environnement proche et dans l'environnement habituel de travail
 - Ajustements avec l'appui et les propositions du groupe
 - Synthèse des informations à retenir
- Mise en perspective collective grâce à des cas d'usage ou cas rencontrés

INFORMATIONS

Durée : ½ journée

Publics concernés :
salariés RQTH ou non

Prérequis : Aucun

MOYENS PÉDAGOGIQUES

Diaporama, vidéos,
mises en situations et
exercices basés sur des
cas concrets apportés par
les stagiaires

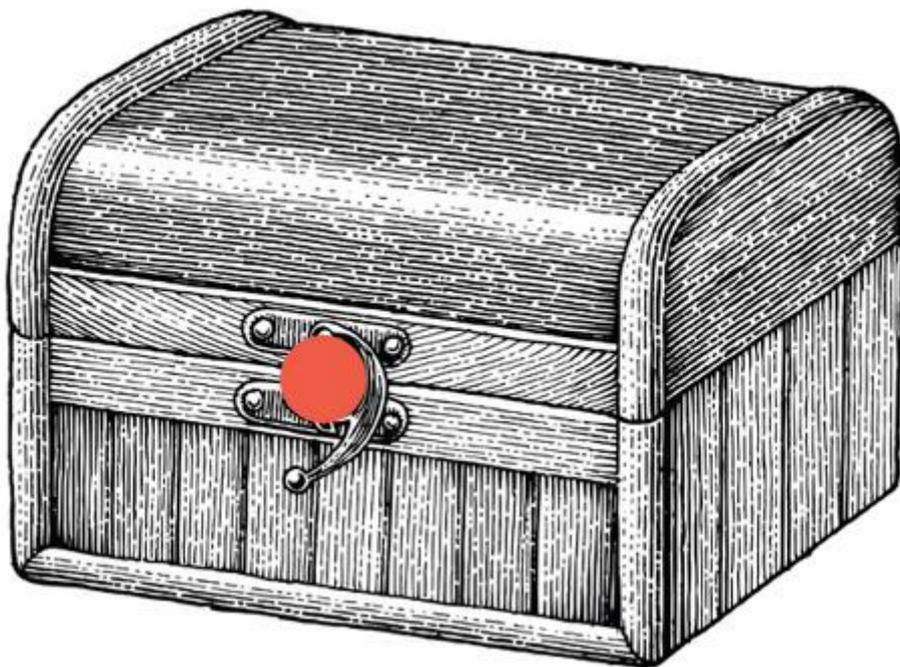
EVALUATIONS

> Evolution à chaud des
connaissances – amont vs. aval

> Auto-évaluation

> Débriefing à froid – 3 mois

PREVENEZ AGISSEMENTS SEXISTES & LE HARCELEMENT SEXUEL



Se former c'est accepter de travailler ses stéréotypes ...



Devenir Référént harcèlement & agissements sexistes

Résultats attendus

- Être capable de qualifier les situations de harcèlement & agissement sexiste pour mieux les signaler / prévenir
- Maîtriser l'écoute active
- Identifier le lien entre harcèlement & prévention des RPS
- Savoir à qui s'adresser et pour quelle raison

Programme Pédagogique

- Comprendre
 - Appréhender le contexte & la réglementation
 - Identifier ce que recouvrent les situations de harcèlement sexuel
 - Désapprendre ses stéréotypes & préjugés
- Prévenir
 - Qualifier les situations de harcèlement sexuel
 - Comment les prévenir et agir en conséquence
 - Quels impacts pour la victime / son équipe / les conditions de travail en collectif
 - Du harcèlement sexuel à la prévention des Risques PsychoSociaux
- Agir
 - Cas pratiques : comment (ré)agir ?
 - Le rôle de l'écoute active
 - Comment recadrer les agissements sexistes ?
 - A qui s'adresser en interne et en externe ?

INFORMATIONS

Durée : 1 journée

Publics concernés : Futur
référént H&AS

Prérequis : Aucun

MOYENS PÉDAGOGIQUES

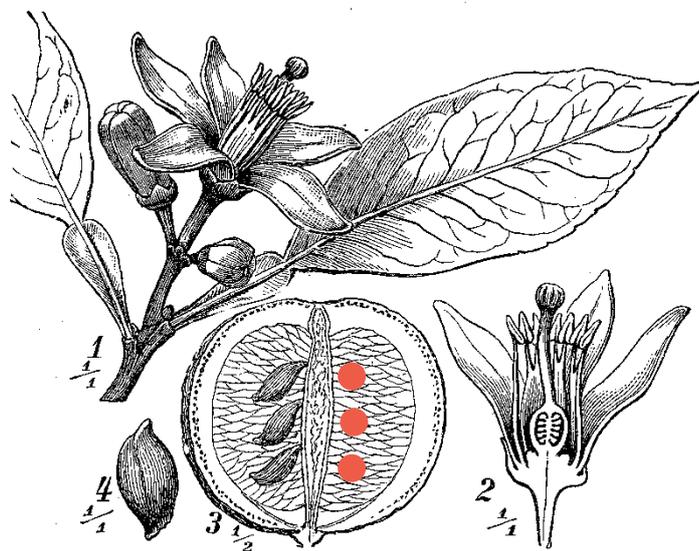
Saynètes, diaporama,
vidéos, mise en situation,
échanges en facilitation

EVALUATIONS

> Évaluation de la progression
par auto-positionnement en fin
de formation

> Questionnaire de satisfaction

PREVENEZ LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ...



Citrus Limon

...en analysant, non pas le « cœur des hommes », mais celui de l'organisation





Prévenir les RPS niveau 1 : Piloter une démarche de diagnostic et de prévention

Résultats attendus

- Être en capacité de définir les RPS, le contexte légal, leurs causes et leurs conséquences, d'identifier et désamorcer les préjugés face aux RPS
- Être en capacité d'identifier & de mobiliser les bons acteurs
- Connaître les étapes de la démarche de prévention des RPS & leurs indicateurs d'évaluation des risques
- Élaborer les pistes d'actions concrètes

Programme Pédagogique

Jour 1 :

- Définition générale des RPS, de leurs facteurs, de leurs conséquences, notamment les troubles psychosociaux
- Les préjugés face aux RPS
- L'environnement juridique des RPS
- Avoir une visibilité globale des relais internes et des acteurs externes (rôles et moyens d'action)

Jour 2 :

- Les différentes étapes de la démarche de prévention des risques
- L'élaboration des indicateurs
- La sélection des méthodes de recueil de données
- L'estimation du risque général ou par unité de travail
- Les actions de prévention possibles
- Les acteurs de la prévention

INFORMATIONS

Durée : 2 jours

Publics concernés : Membres de Direction ou d'Administration, IRP ou COPIL, Préventeurs, Médecins du Travail

Prérequis : Aucun

MOYENS PÉDAGOGIQUES

Quizz, vidéos, diaporama, mises en situation, étude de cas, échanges en table ronde

EVALUATIONS

> Évaluation de la progression par auto-positionnement en fin de formation

> Questionnaire de satisfaction

Prévenir les RPS niveau 2 : Être acteur de la prévention des RPS – Détecter, Alerter & Accompagner

Résultats attendus

- Apprendre à mener un entretien d'écoute RPS & repérer les zones à risque potentiel
- Savoir accompagner la personne dans l'analyse de sa situation
- Savoir évaluer le niveau de risque d'une situation
- Identifier les pistes d'actions
- Être en capacité de mobiliser les acteurs pour assurer la prévention collective
- Être capable de réagir face à une personne en souffrance
- Pouvoir identifier quand alerter et passer le relai

Programme Pédagogique

Jour 1 :

- Bases de connaissances de RPS (rappels)
- Le choix des zones à interroger dans l'organisation : où les risques sont potentiellement les plus élevés
- L'évaluation du risque pour une personne
- Mise en lumière des ressources et les relais accessibles

Jour 2 :

- Les techniques d'approches des personnes en difficulté
- Les techniques d'accueil, d'écoute et de relance
- Les biais et les influences à éviter durant l'entretien
- Savoir se protéger durant l'entretien
- La clôture de l'entretien
- La synthèse pour réaliser le suivi et/ou le passage de relai

Préalable facilitant

Avoir suivi une sensibilisation aux RPS (cf. niveau 1) permet aux participants de mieux cerner leur rôle possible avec ces techniques.

INFORMATIONS

Durée : 2 jours

Publics concernés : Managers, Référénts RPS/harcèlement, Conseiller et Assistant de prévention, IRP, Préventeurs, Médecins du Travail.

Prérequis : Avoir validé « niveau 1 »

MOYENS PÉDAGOGIQUES

Quizz, vidéos, diaporama, mise en pratique sur cas fictif, mise en situation à partir d'un cas réel, échanges en table ronde

EVALUATIONS

> Évaluation de la progression par auto-positionnement en fin de formation

> Questionnaire de satisfaction

Sensibilisons pour faire changer le regard



...pour aller plus loin que ce que l'on vous en dit !



Bien préparer sa **S**emaine **E**uropéenne pour l'**E**mloi des **P**ersonnes **H**andicapées **SEEPH**



HANDICAP

- Une conférence pour **informer**
- Un quizz pour **démystifier** - en ligne ou en présentiel
- Un arbre à palabres pour **échanger**
- Des mises en situations pour **ressentir**
- Des présentations d'aménagements de postes pour **rendre concret**
- Un jeu de piste pour **découvrir** étape par étape
- Des ateliers à l'aveugle pour **utiliser ses sens différemment**
- Un concours photo pour **communiquer**
- Un jeu de plateau pour **apprendre** à plusieurs

*Certains parlent de faire changer les idées reçues.
Et s'il s'agissait simplement de découvrir quelque
chose de nouveau ? Ça, on en fait notre affaire !*



SANTE & QVT

- J'éveille mes muscles et me prépare à l'effort
- Je m'étire et je me détends
- Je m'installe correctement à mon poste de travail
- Je suis acteur de mon bien-être

COMMUNICATION

Des outils pour vos collaborateurs

Distribution de jeux de cartes, mémos, calendriers, plaquettes d'information, ... personnalisés aux couleurs de votre entreprise

De la communication autour de votre évènement

De l'affichage avant et pendant votre évènement, une newsletter, etc.

D'autres idées ? Besoins ? Envies ? Vous souhaitez questionner votre projet ?

> **COMME UNE BOUSOLE DANS LA BRUME OU UN PHARE DANS LA NUIT :**

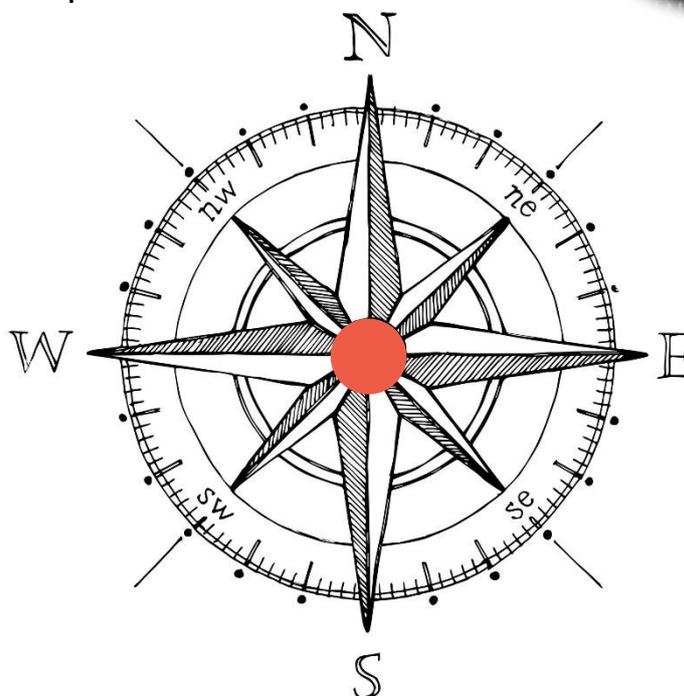
Contactez :

CELINE FOLLEBOUT

Facilitatrice Administrative

03 20 99 45 75

cfollebout@handiexperh.com



« A votre service »

