

CATALOGUE FORMATIONS



*TH Conseil est la filiale Inclusion-
Diversité de Sémaphores*

SOMMAIRE

HANDICAP

ACCOMPAGNEMENT

- p.4 – ACCOMPAGNER LA DÉCLARATION DE HANDICAP – LA RQTH
- p.5 – ABORDER LE SUJET DU HANDICAP EN TANT QUE PARTENAIRES SOCIAUX
- p.6 – ACCOMPAGNER LE HANDICAP DANS LE CADRE DU PROCESS RH
- p.7 – ACCUEILLIR UN PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP
- p.8 – ANTICIPER LES SITUATIONS DE HANDICAP

RELAIS

- p.9 – ÊTRE RÉFÉRENT HANDICAP EN ORGANISME DE FORMATION-CFA
- p.10 – ÊTRE RÉFÉRENT OU RELAIS LOCAL HANDICAP
- p.11 – ÊTRE RESPONSABLE DE MISSION HANDICAP
- p.12 – ÊTRE TUTEUR D'UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP

MANAGEMENT

- p.13 – MAINTENIR EN EMPLOI
- p.14 – MANAGER EN ENTREPRISE ADAPTÉE (EA)
- p.15 – MANAGER LA DIVERSITÉ
- p.16 – MANAGER UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP
- p.17 – MANAGER UNE PERSONNE PORTEUSE D'UNE PATHOLOGIE CHRONIQUE

RECRUTEMENT

- p.18 – RECRUTER SANS DISCRIMINER
- p.19 – RECRUTER SANS DISCRIMINER + FOCUS HANDICAP
- p.20 – RECRUTER UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP
- p.21 – RECRUTER UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP

PÉDAGOGIE INTERNE

- p.22 – SENSIBILISER AU HANDICAP
- p.23 – SOUTENIR UNE POLITIQUE HANDICAP EN TANT QUE MEMBRE COMEX/CODIR

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES

- p.25 – SENSIBILISER LE MANAGEMENT A L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES – HOMMES
- p.26 – HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES

AIDANTS

- p.28 – APPRÉHENDER LES ENJEUX DE L'AIDANCE EN ENTREPRISE Sensibilisation Codir / Comex
- p.29 – APPRÉHENDER LES ENJEUX DE L'AIDANCE EN ENTREPRISE Sensibilisation Codir / Comex
- p.30 – MANAGER UN PROCHE AIDANT
- p.31 – ÊTRE RÉFÉRENT AIDANT

CONTACTEZ-NOUS !

- p.32 – CONTACT



Offre de formation **HANDICAP**

ACCOMPAGNER LA DÉCLARATION DE HANDICAP – LA RQTH

Image : Freepik

La déclaration de handicap par un salarié est un préalable essentiel à la prise en compte de son besoin dans le cadre de la politique handicap de l'entreprise. Il s'agit d'une démarche complexe qu'il sera souvent nécessaire d'accompagner.



OBJECTIFS

- Connaître le cadre réglementaire
- Lever les freins à la déclaration
- Accompagner la démarche de déclaration



CONTENUS

Les aspects réglementaires

- Connaître le contexte réglementaire de l'obligation d'emploi
- S'appropriier la définition et les typologies de handicaps
- Comprendre les reconnaissances administratives de handicap

Les démarches administratives

- Connaître les démarches de demande de RQTH

Aborder le sujet du handicap

- S'approprier une méthodologie pour aborder le sujet du handicap sous l'angle des conséquences
- Comprendre le processus de deuil
- Adopter une posture empathique

Connaître le réseau d'acteurs

- Interne
- Externe

Public

Toute personne en charge d'accompagner une déclaration de handicap

Prérequis

Aucun

Durée

2h30

Modalités

Présentiel et/ou distanciel

Moyens et méthodes pédagogiques

- **Apports théoriques** structurants
- Apprentissage *via* **l'expérimentation directe** (études de cas et jeux de rôles : situations concrètes et réalistes, film, quiz, ...)
- Analyse réflexive
- Animation par un **consultant/formateur expert** du sujet

Tarif

Nous consulter



ABORDER LE SUJET DU HANDICAP EN TANT QUE PARTENAIRES SOCIAUX

Image : Freepik

Les partenaires sociaux sont régulièrement sollicités sur la thématique de l'emploi des personnes en situation de handicap que ce soit lors des aménagements de poste, par le biais de leur mandat sous la forme de questions ou encore lors de la négociation d'accord ou de convention.



OBJECTIFS

- Savoir aborder le sujet du handicap avec une personne afin d'analyser sa situation individuelle de handicap
- Être en capacité de la conseiller, la guider et l'accompagner dans le cadre de son rôle au sein de la CSSCT par exemple
- Rester à ses côtés durant son parcours professionnel au sein de la structure, en s'appuyant également sur le réseau interne et externe



CONTENUS

Le handicap : de quoi parlons-nous ?

- Connaître le contexte réglementaire
- Mettre en perspective non pas le handicap mais les handicaps
- Comprendre les reconnaissances administratives de handicap

Le principe de compensation

- Connaître le cadre légal
- S'approprier le principe de compensation raisonnable

Aborder le sujet du handicap

- Respecter le cadre légal de questionnement
- Approcher le handicap par les conséquences et les solutions : méthodologie d'analyse et de questionnement
- Analyser les freins à une déclaration administrative de handicap

De la pédagogie à la pratique

- Définir son rôle et savoir le présenter
- Comprendre la méthode d'analyse d'une situation de handicap
- Aborder le sujet du handicap
- Travailler en équipe
- Communiquer auprès du collectif de travail
- Echanger sur l'équité vs favoritisme

Public

Elus du personnel

Prérequis

Aucun

Durée

1 jour (7h)

Modalités

Présentiel et/ou distanciel

Moyens et méthodes pédagogiques

- Apports théoriques structurants
- Apprentissage *via* l'**expérimentation directe** (études de cas et jeux de rôles : situations concrètes et réalistes, film, quiz...)
- Analyse réflexive
- Animation par un **consultant / formateur expert** du sujet

Tarif

Nous consulter



ACCOMPAGNER LE HANDICAP DANS LE CADRE DU PROCESS RH

Image : Freepik

Le handicap est dans 80 % des cas invisible, il concerne pourtant 10 % de la population active. Cette réalité doit être prise en compte dans l'ensemble des process RH.



OBJECTIFS

- Savoir aborder le sujet du handicap avec un salarié
- Accompagner le salarié tout au long de son parcours professionnel, en s'appuyant sur son réseau interne et externe
- Intégrer l'aspect réglementaire du handicap dans les process



CONTENUS

Le handicap : de quoi parlons-nous ?

- Connaître le contexte réglementaire
- Mettre en perspective non pas le handicap mais les handicaps
- Comprendre les reconnaissances administratives de handicap

Le principe de compensation

- Cadre légal
- Principe de compensation raisonnable

Aborder le sujet du handicap

- Respecter le cadre légal de questionnement
- Approcher le handicap par les conséquences et les solutions : méthodologie d'analyse et de questionnement
- Partage d'expériences et exemples concrets

Gestion au quotidien

Recrutement & Intégration

- Partage d'expériences : analyse de situations
- Aborder le sujet du handicap en recrutement
- Préparer l'arrivée d'un collaborateur en situation de handicap
- Valider les conséquences, les solutions à mettre en place et la communication

Survenance du handicap

- Partage d'expériences : analyse de situations passées ou présentes
- Freins à la déclaration administrative : répondre aux objections de déclaration
- Analyser une situation de handicap au travail
- Travailler en équipe
- Rappels des droits et devoirs

Boîte à outils

- Mémo des bonnes pratiques

Public

RH

Prérequis

Aucun

Durée

1 jour (7h)

Modalités

Présentiel et/ou distanciel

Moyens et méthodes pédagogiques

- **Apports théoriques** structurants
- Apprentissage *via* **l'expérimentation directe** (études de cas et jeux de rôles : situations concrètes et réalistes, film, quiz, ...)
- Analyse réflexive
- Animation par un **consultant / formateur expert** du sujet

Tarif

Nous consulter



ACCUEILLIR UN PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP

Image : Freepik

Le handicap concerne 12 millions de personnes en France, soit près de 20 % de la population. Toute personne en charge d'accueillir du public sera donc confrontée un jour à une situation de handicap.



OBJECTIFS

- Comprendre les spécificités des usagers ou des clients en situation de handicap et adopter la bonne posture pour répondre à leurs besoins spécifiques et les accueillir dans les meilleures conditions.
- Identifier les besoins spécifiques des usagers ou clients en situation de handicap.
- Adapter son comportement et ses pratiques afin de répondre aux besoins spécifiques.



CONTENUS

Définition du handicap et aspects réglementaires associés

- Connaître la définition du handicap et ses différentes typologies
- Mettre en perspective non pas le handicap mais les handicaps
- Connaître le contexte réglementaire spécifique à l'accueil du public handicapé

Ateliers de simulation de handicap

- Se mettre en situation, à l'aide d'un matériel spécifique afin de simuler des difficultés de vue, d'audition, de motricité ou encore de difficultés cognitives.

Analyse des simulations vécues

- Mener une réflexion collective sur les ateliers et leurs mises en œuvre dans le quotidien professionnel
- Identifier et accompagner des besoins spécifiques
- Co-construire des bonnes pratiques
- Adapter sa posture générale

Public

Toute personne accueillant du public en situation de handicap

Prérequis

Aucun

Durée

0,5 jour (3h30)

Modalités

Présentiel obligatoire sur le site d'accueil

Moyens et méthodes pédagogiques

- **Apports théoriques** structurants
- Apprentissage *via* **l'expérimentation directe** (études de cas et jeux de rôles : situations concrètes et réalistes, film, quiz...)
- Analyse réflexive
- Animation par un **consultant / formateur expert** du sujet

Tarif

Nous consulter



ANTICIPER LES SITUATIONS DE HANDICAP

Image : Freepik

Certaines situations peuvent être identifiées en amont et anticipées, car elles s'inscrivent dans un processus de dégradation. Parfois, l'environnement de travail lui-même peut favoriser ce dit processus.



OBJECTIFS

- Identifier les signaux faibles et savoir les aborder.
- Définir quand et comment intervenir.



CONTENUS

Anticiper les situations

- Pourquoi le faire ?
- Quels sont les enjeux et pour qui ? (La personne concernée, l'équipe, le manager, le correspondant handicap, l'entreprise, etc ...)

Détecter les situations

- Repérer les signaux faibles
- Qui peut les repérer ?
- Travailler en équipe
- Aborder la situation pour l'accompagner.

Inaptitude et manque d'anticipation

- Connaître la définition de l'inaptitude
- Quand intervient-elle ?
- Comprendre la procédure de déclaration d'inaptitude, est-elle inévitable ?
- Connaître les moyens d'action des correspondants handicap

Public

Tout public concerné

Prérequis

Aucun

Durée

1/2 jour (3h30)

Modalités

Présentiel et/ou distanciel

Moyens et méthodes pédagogiques

- **Apports théoriques** structurants
- Apprentissage *via* **l'expérimentation directe** (études de cas et jeux de rôles : situations concrètes et réalistes, film, quiz ...)
- Analyse réflexive
- Animation par un **consultant / formateur expert** du sujet

Tarif

Nous consulter



ÊTRE RÉFÉRENT HANDICAP EN ORGANISME DE FORMATION-CFA

Image : Freepik

Les organismes de formation doivent nommer un Référent Handicap qui aura pour mission de sécuriser le parcours de formation des apprenants en situation de handicap. Il sera l'interlocuteur privilégié des personnes en situation de handicap, du corps enseignant et le cas échéant des entreprises.



OBJECTIFS

- Se familiariser avec la réglementation en vigueur
- Acquérir des connaissances non pas sur le handicap, mais sur les handicaps.
- Savoir définir son rôle et son périmètre d'action est essentiel pour accompagner des apprenants en situation de handicap.



CONTENUS

Les aspects réglementaires

- Connaître le contexte réglementaire
- Comprendre les typologies de handicap, mettre en perspective non pas le handicap mais les handicaps
- Connaître les reconnaissances administratives de handicap

Le principe de compensation

- Comprendre le principe de compensation raisonnable
- Aborder des exemples concrets dans le cadre d'un « apprentissage »

Aborder le sujet du handicap

- Acquérir une méthodologie pour aborder le sujet du handicap sous l'angle des conséquences
- Mettre en pratique via des études de cas : analyse de situations
- Comprendre les freins à une déclaration administrative de son handicap

Sur le terrain

- Définir son rôle et son champ d'actions
- Communiquer sur la politique handicap de l'organisme et sur le rôle du référent
- Aborder le sujet du handicap avec un apprenant, les enseignants, la cas échéant avec une entreprise
- Analyser une situation de handicap en mode pluridisciplinaire
- Orienter/accompagner la personne en situation de handicap

Public

Référent handicap en organisme de formation - CFA

Prérequis

Aucun

Durée

1 jour (7 heures)

Modalités

Présentiel et/ou distanciel

Moyens et méthodes pédagogiques

- Apports théoriques structurants
- Apprentissage *via* l'expérimentation directe (études de cas et jeux de rôles : situations concrètes et réalistes, film, quiz, ...)
- Analyse réflexive
- Animation par un **consultant / formateur expert** du sujet

Tarif

Nous consulter

ÊTRE RÉFÉRENT OU RELAIS LOCAL HANDICAP

Image : Freepik

Se familiariser avec la réglementation en vigueur, tout en acquérant des connaissances non pas sur le handicap, mais sur les handicaps. Savoir définir son rôle et son périmètre d'action est essentiel pour accompagner les salariés et analyser les situations individuelles.



OBJECTIFS

- Se familiariser avec la réglementation en vigueur
- Acquérir des connaissances non pas sur le handicap, mais sur les handicaps
- Définir et expliquer son rôle et son périmètre d'action
- Accompagner les salariés et analyser les situations individuelles.



CONTENUS

Les aspects réglementaires

- Comprendre le contexte réglementaire
- S'appropriier les engagements de la structure
- Connaître les typologies de handicap & reconnaissances administratives de handicap

Le principe de compensation

- S'approprier l'approche par les conséquences et les solutions
- Comprendre le principe de compensation, raisonnable

Aborder le sujet du handicap

- Connaître le cadre légal
- Acquérir une méthodologie pour aborder le sujet du handicap sous l'angle des conséquences
- Pratiquer via des études de cas : analyse de situations
- Comprendre les freins à une déclaration administrative de son handicap

Sur le terrain

- Communiquer sur la culture handicap de la structure
- Définir son rôle et savoir le présenter
- Aborder le sujet du handicap et analyser le besoin
- Orienter/accompagner la personne en situation de handicap
- Travailler en équipe pluridisciplinaire

Public

Référent ou Relais local handicap

Prérequis

Aucun

Durée

1 jour (7 heures)

Modalités

Présentiel et/ou distanciel

Moyens et méthodes pédagogiques

- **Apports théoriques** structurants
- Apprentissage *via* **l'expérimentation directe** (études de cas et jeux de rôles : situations concrètes et réalistes, film, quiz, ...)
- Analyse réflexive
- Animation par un **consultant / formateur expert** du sujet

Tarif

Nous consulter

ÊTRE RESPONSABLE DE MISSION HANDICAP

Image : Freepik

Les Responsables de Mission Handicap sont à la tête d'une gestion de projet à part entière, induisant le pilotage des dimensions organisationnelles, humaines et budgétaires.



OBJECTIFS

- Être le porteur opérationnel de la politique handicap et la gérer en mode projet
- Acquérir des compétences relatives au handicap en milieu professionnel (cadre légal, évaluation du besoin de compensation, accompagnement de situations, ...)
- Définir son rôle et son périmètre d'action



CONTENUS

Les aspects réglementaires

- Connaître le contexte réglementaire et les typologies de handicap
- Comprendre les reconnaissances administratives de handicap
- S'approprier les engagements de la structure

Le principe de compensation

- Acquérir une approche par les conséquences et les solutions
- Comprendre le principe de compensation, raisonnable

Aborder le sujet du handicap

- Acquérir une méthodologie pour aborder le sujet du handicap sous l'angle des conséquences
- Mettre en pratique via des études de cas : analyse de situations individuelles
- Comprendre les freins à une déclaration administrative de son handicap et à la communication (enjeux et risques pour la personne)

De la pédagogie à la pratique

- Construire un plan d'actions
- Définir son rôle et son champ d'intervention et travailler en mode pluridisciplinaire
- Communiquer sur la culture handicap de la structure, son rôle
- Recueillir et analyser une situation de handicap au travail
- Aborder le sujet du handicap avec un salarié
- Orienter/accompagner la personne en situation de handicap

Public

Responsable de Mission handicap

Prérequis

Aucun

Durée

2 jours (14 heures)

Modalités

Présentiel ou distanciel

Moyens et méthodes pédagogiques

- **Apports théoriques** structurants
- Apprentissage *via* **l'expérimentation directe** (études de cas et jeux de rôles : situations concrètes et réalistes, film, quiz, ...)
- Analyse réflexive
- Animation par un **consultant / formateur expert** du sujet

Tarif

Nous consulter

ÊTRE TUTEUR D'UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP

Image : Freepik

Une situation de handicap peut générer des craintes ou des incompréhensions au sein d'un collectif, tant du point de vue de la personne en situation de handicap que de celui des membres de son équipe. La désignation d'un tuteur, facilitateur de la communication peut s'avérer utile.



OBJECTIFS

- Savoir aborder le sujet du handicap avec la personne afin d'analyser sa situation et de mettre en œuvre les compensations nécessaires
- Définir son rôle et son périmètre d'actions
- Jouer un rôle de facilitateur avec l'environnement



CONTENUS

Comprendre le handicap

- Comprendre les stéréotypes et préjugés autour du handicap
- Connaître la définition et les typologies de handicap
- Comprendre la déclaration administrative de handicap et l'obligation d'emploi

Le principe de compensation

- Connaître le droit à la compensation
- S'approprier l'engagement de l'employeur
- Comprendre le principe de compensation raisonnable

Aborder le sujet du handicap

- Le cadre légal : droits et devoirs
- Acquérir une approche par les conséquences et les solutions
- Comprendre les freins à la déclaration
- Aborder le sujet en entretien avec la personne
- Savoir communiquer avec l'équipe

Définir son rôle de tuteur

- Identifier ses missions et savoir les présenter
- Définir la posture à adopter vis-à-vis de la personne en situation de handicap, de l'encadrement et de l'équipe
- Savoir mobiliser les bons relais

Public

Tuteur

Prérequis

Aucun

Durée

1 jour (7h)

Modalités

Présentiel et/ou distanciel

Moyens et méthodes pédagogiques

- **Apports théoriques** structurants
- Apprentissage *via* **l'expérimentation directe** (études de cas et jeux de rôles : situations concrètes et réalistes, film, quiz, ...)
- Analyse réflexive
- Animation par un **consultant / formateur expert** du sujet

Tarif

Nous consulter



FORMATION

MAINTENIR EN EMPLOI

Image : Freepik

Le maintien dans l'emploi répond à l'enjeu de l'employabilité de la personne en situation de handicap. Au-delà de la prise en compte des situations, un processus de maintien dans l'emploi peut être pertinent pour gagner en efficacité et suivre les situations.



OBJECTIFS

- Être à l'aise pour aborder le sujet du handicap pour mieux accompagner ces situations au quotidien.
- Accompagner des situations individuelles de maintien dans l'emploi
- Définir un processus d'intervention et de suivi



CONTENUS

Définir le maintien dans l'emploi

- Identifier les 3 niveaux de maintien et les 5 phases du process
- Comprendre son rôle dans le process de maintien
- S'approprier les enjeux du maintien

Accompagner les situations individuelles de handicap

- Analyser des situations individuelles
- Aborder le handicap dans le cadre du maintien dans l'emploi
- Comprendre les freins à la déclaration de handicap

Travailler en équipe

- Définir un processus d'intervention et de suivi
- Aller plus loin ... une commission de maintien ?

Public

Tout public concerné par le maintien en emploi : managers, RH

Prérequis

Aucun

Durée

1/2 jour (3h30)

Modalités

Présentiel et/ou distanciel

Moyens et méthodes pédagogiques

- **Apports théoriques** structurants
- Apprentissage *via* **l'expérimentation directe** (études de cas et jeux de rôles : situations concrètes et réalistes, film, quiz, ...)
- Analyse réflexive
- Animation par un **consultant / formateur expert** du sujet

Tarif

Nous consulter



FORMATION

MANAGER EN
ENTREPRISE ADAPTÉE (EA)

Image : Freepik

Les entreprises adaptées apportent, tel que leur nom l'indique une « réponse adaptée » aux besoins de certaines personnes en situation de handicap en faisant de la compensation le cœur même des pratiques managériales.



OBJECTIFS

- Savoir aborder le sujet du handicap avec un salarié dès la phase de recrutement et d'intégration, l'accompagner tout au long de son parcours professionnel
- Acquérir une méthodologie optimisée d'analyse de situation individuelle



CONTENUS

Le handicap, de quoi parlons-nous ?

- Connaître le contexte réglementaire (focus sur les EA)
- Mettre en perspective non pas le handicap mais les handicaps

Le principe de compensation

- Connaître le cadre légal
- Comprendre et intégrer le principe de compensation raisonnable au cœur des pratiques managériales

Aborder le sujet du handicap

- Respecter le cadre légal de questionnement
- Acquérir une méthode permettant l'approche par les conséquences et les solutions
- Mettre en pratique via des études de cas : analyse de situations

Gestion du quotidien

- Mener les entretiens avec les salariés
- Manager au quotidien et détecter l'évolution des situations
- Gérer l'équité au sein des équipes

Public

Managers en EA

Prérequis

Aucun

Durée

1 jour (7h)

Modalités

Présentiel et/ou distanciel

**Moyens et méthodes
pédagogiques**

- **Apports théoriques** structurants
- Apprentissage *via* **l'expérimentation directe** (études de cas et jeux de rôles : situations concrètes et réalistes, film, quiz, ...)
- Analyse réflexive
- Animation par un **consultant / formateur expert** du sujet

Tarif

Nous consulter



FORMATION

MANAGER LA DIVERSITÉ

Image : Freepik

Juniorité, séniorité, genre, culture, handicap... autant de critères qui font de chaque salarié une personne singulière, et des équipes des lieux de rencontre où il s'agit de faire de ces différences individuelles du collectif. Les managers sont au cœur de l'organisation équitable des relations, il faut les outiller afin qu'ils puissent remplir leur mission hors de toute logique de discrimination.



OBJECTIFS

- Comprendre les enjeux de la diversité et l'impact des stéréotypes sur nos pratiques
- Maîtriser les notions de discrimination directet - indirecte
- Savoir aborder des sujets spécifiques tels que le handicap ou les relations femmes - hommes



CONTENUS

Des stéréotypes à la discrimination

- Comprendre l'impact des stéréotypes sur nos décisions : biais cognitifs et décisionnels
- Comprendre les discriminations directes et indirectes
- Identifier les exceptions à l'égalité de traitement
- Passer de la non-discrimination à la diversité : discrimination positive vs action positive

Manager le handicap

- Comprendre la notion de handicap. Définition et principe de compensation raisonnable
- Connaître le cadre légal
- Manager le handicap : égalité vs équité
- Aborder le sujet du handicap par les conséquences

Agir pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- Comprendre la passage des stéréotypes de genres au sexisme
- Prendre conscience des inégalités et de leurs causes

De la diversité au management inclusif

- Devenir un manager inclusif

Public

Managers

Prérequis

Aucun

Durée

1 jour (7 heures)

Modalités

Présentiel et/ou distanciel

Moyens et méthodes pédagogiques

- Apports théoriques structurants
- Apprentissage *via* l'expérimentation directe (études de cas et jeux de rôles : situations concrètes et réalistes, film, quiz, ...)
- Analyse réflexive
- Animation par un **consultant / formateur expert** du sujet

Tarif

Nous consulter



FORMATION

MANAGER UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP

Image : Freepik

Bien qu'invisible dans 80 % des cas, le handicap concerne 10 % de la population active. Tous les managers peuvent donc se retrouver en situation de management d'une personne en situation de handicap au cours de leur carrière. Il est donc important de leur apporter des connaissances leur permettant de réagir de façon professionnelle face à ce type de situation.



OBJECTIFS

- Savoir aborder le sujet du handicap avec un salarié dès la phase de recrutement et d'intégration, l'accompagner tout au long de son parcours professionnel
- Acquérir une méthodologie d'analyse de situation individuelle



CONTENUS

Le handicap, de quoi parlons-nous ?

- Connaître le contexte réglementaire
- Mettre en perspective non pas le handicap mais les handicaps
- Comprendre les reconnaissances administratives de handicap

Le principe de compensation

- Connaître le cadre légal
- Comprendre le principe de compensation raisonnable

Aborder le sujet du handicap

- Respecter le cadre légal de questionnement
- Acquérir une méthode permettant l'approche par les conséquences et les solutions
- Mettre en pratique via des études de cas : analyse de situations
- Comprendre les freins à une déclaration de handicap

Gestion du quotidien

- Mener un entretien de recrutement
- Accompagner l'intégration au sein d'une équipe
- Manager au quotidien et détecter les situations

Public

Managers

Prérequis

Aucun

Durée

1 jour (7h)

Modalités

Présentiel et/ou distanciel

Moyens et méthodes pédagogiques

- Apports théoriques structurants
- Apprentissage *via* l'**expérimentation directe** (études de cas et jeux de rôles : situations concrètes et réalistes, film, quiz, ...)
- Analyse réflexive
- Animation par un **consultant / formateur expert** du sujet

Tarif

Nous consulter



MANAGER UNE PERSONNE PORTEUSE D'UNE PATHOLOGIE CHRONIQUE

Image : Freepik

Cette formation vise à doter les managers de compétences et d'aptitudes pour détecter les situations de fragilités associées à une problématique de santé, afin de mettre en œuvre les aménagements et les suivre au quotidien. Il s'agit de les outiller afin de développer les réflexes managériaux nécessaires à la bonne intégration des personnes en fragilité de santé dans leur équipe et de les aider à définir les justes équilibres entre la personne, l'équipe et la ou le manager.

OBJECTIFS

- Savoir repérer les situations de fragilité liées à un problème de pathologie chronique.
- Savoir mettre en œuvre les compensations nécessaires
- Accompagner au quotidien la personne en situation de handicap
- Mobiliser les bons relais

CONTENUS

- S'appropriier les enjeux de la maladie chronique et du handicap au travail
- Repérer les signaux faibles d'une situation de fragilité et alerter
- Manager les relations avec l'équipe
- Développer les bonnes pratiques managériales
- Identifier les besoins de compensations nécessaires
- Mobiliser les bons acteurs et actrices
- Mettre en œuvre les aménagements et en assurer le suivi

Public

Managers

Prérequis

Aucun

Durée

½ journée (3h30)

Modalités

Présentiel et/ou distanciel

Moyens et méthodes pédagogiques

- **Apports théoriques** structurants
- Apprentissage *via* **l'expérimentation directe** (études de cas et jeux de rôles : situations concrètes et réalistes, film, quiz, ...)
- Analyse réflexive
- Animation par un **consultant / formateur expert** du sujet

Tarif

Nous consulter

FORMATION

RECRUTER SANS DISCRIMINER

Image : Freepik

Au-delà de l'obligation légale, recruter sans discriminer est un réel enjeu d'entreprise. Le recrutement tient une place fondamentale pour la continuité et/ou le développement de l'activité et des équipes.



OBJECTIFS

- Savoir recruter sans discriminer permet de sécuriser ses pratiques
- Attirer les talents de demain



CONTENUS

Du stéréotype à la discrimination

- Comprendre l'influence des stéréotypes
- Comprendre le mécanisme qui peut conduire à passer d'un stéréotype à une discrimination ?

La discrimination

- Connaître le contexte réglementaire : obligation de formation
- S'approprier la notion de discrimination
- Distinguer la discrimination directe et indirecte, et l'action positive

Recruter sans discriminer

- Savoir identifier les enjeux et son rôle
- Se confronter au principe de biais décisionnel
- Analyser ses pratiques dans un processus de recrutement : du sourcing à la réponse négative

Public

Toute personne intervenant dans le recrutement

Prérequis

Aucun

Durée

1/2 jour (3h30)

Modalités

Présentiel et/ou distanciel

Moyens et méthodes pédagogiques

- **Apports théoriques** structurants
- Apprentissage *via* l'**expérimentation directe** (études de cas et jeux de rôles : situations concrètes et réalistes, film, quiz, ...)
- Analyse réflexive
- Animation par un **consultant / formateur expert** du sujet

Tarif

Nous consulter



RECRUTER SANS DISCRIMINER + FOCUS HANDICAP

Image : Freepik

Au-delà de l'obligation légale, recruter sans discriminer est un réel enjeu d'entreprise. Le recrutement tient une place fondamentale pour la continuité et/ou le développement de l'activité et des équipes. Un focus sur le handicap s'avère nécessaire.



OBJECTIFS

- Savoir recruter sans discriminer permet de sécuriser ses pratiques, tout en attirant les talents de demain.
- Selon le DDD, le handicap est le premier facteur de discrimination. Le comprendre pour mieux l'appréhender est essentiel dans une démarche non discriminatoire.



CONTENUS

Du stéréotype à la discrimination

- Comprendre l'influence des stéréotypes
- Comprendre comme un stéréotype peut conduire à une discrimination

La discrimination

- Connaître le contexte réglementaire
- Comprendre la notion de discrimination
- Distinguer la discrimination directe et indirecte, et l'action positive

Recruter sans discriminer

- Savoir identifier les enjeux et son rôle
- Se confronter au principe de biais décisionnel
- Analyser ses pratiques dans un processus de recrutement : du sourcing à la réponse négative

Recruter sans discriminer : le handicap

- Mise en perspective non pas le handicap mais les handicaps

Phase de sourcing

- Comprendre le contexte du marché de l'emploi
- Identifier les canaux de sourcing

Phase d'entretien

- Intégrer le principe de compensation raisonnable
- Aborder le sujet du handicap dans le cadre des entretiens

Public

Toute personne intervenant dans le recrutement

Prérequis

Aucun

Durée

2 x ½ journées consécutives ou 1 jour (7h)

Modalités

Présentiel et/ou distanciel

Moyens et méthodes pédagogiques

- Apports théoriques structurants
- Apprentissage *via* l'**expérimentation directe** (études de cas et jeux de rôles : situations concrètes et réalistes, film, quiz ...)
- Analyse réflexive
- Animation par un **consultant / formateur expert** du sujet

Tarif

Nous consulter



FORMATION

RECRUTER UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP

Image : Freepik

Recruter une personne en situation de handicap c'est naturellement recruter avant tout une personne compétente. Comprendre le marché de l'emploi des personnes en situation de handicap et aborder le sujet nécessite néanmoins d'acquérir un certain nombre de compétences spécifiques.



OBJECTIFS

- Aborder le sujet du handicap avec un candidat durant un entretien
- Accompagner sa candidature durant le processus de recrutement, notamment auprès du futur responsable hiérarchique, tout en s'appuyant sur des relais internes (Mission handicap).



CONTENUS

Les aspects réglementaires

- Comprendre les typologies de handicap
- Connaître le contexte réglementaire

Le principe de compensation

- S'approprier le principe de compensation raisonnable
- Mettre en œuvre le principe de compensation via des cas concrets

Aborder le sujet du handicap

- Questionner dans le respect du cadre légal
- Approcher le sujet du handicap par les conséquences et les solutions

Mener un entretien de recrutement avec une personne en situation de handicap

- Définir le déroulement d'un entretien de recrutement
- Intégrer le droit à la compensation
- Être à l'aise avec les notions d'égalité / équité / égalité des chances

La présentation de la candidature aux managers

- Accorder de l'importance aux éléments de langage
- S'approprier le rôle du recruteur dans le recrutement spécifique lié au handicap
- Comprendre les possibles freins de managers

Public

Recruteurs

Prérequis

Aucun

Durée

1/2 jour (3h30)

Modalités

Présentiel et/ou distanciel

Moyens et méthodes pédagogiques

- **Apports théoriques** structurants
- Apprentissage *via* **l'expérimentation directe** (études de cas et jeux de rôles : situations concrètes et réalistes, film, quiz, ...)
- Analyse réflexive
- Animation par un **consultant / formateur expert** du sujet

Tarif

Nous consulter



RECRUTER UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP

Image : Freepik

Recruter une personne en situation de handicap c'est avant tout recruter des compétences. Comprendre le marché de l'emploi des personnes en situation de handicap et aborder le sujet nécessite d'acquérir des compétences spécifiques.



OBJECTIFS

- Aborder le sujet du handicap avec un candidat durant un entretien
- Accompagner la candidature durant tout le processus de recrutement, jusqu'à la présentation au manager, en s'appuyant sur des relais internes (Mission handicap).



CONTENUS

Le handicap : de quoi parlons-nous ?

- Connaître le contexte réglementaire
- S'approprier la notion de handicap
- Comprendre les reconnaissances administratives de handicap

Le principe de compensation

- S'approprier le principe de compensation raisonnable

Aborder le sujet du handicap

- Questionner dans le respect du cadre légal
- Aborder le sujet du handicap par les conséquences et les solutions

Recrutement

- Aborder le sujet du handicap déclaré ou découvert en entretien
- Participer à un forum dédié
- Mettre en pratique la prise en compte de la situation de handicap dans le processus de recrutement

La présentation de la candidature aux managers

- Accorder de l'importance aux éléments de langage
- S'approprier son rôle de recruteur en lien avec les autres acteurs du handicap (internes & externes)
- Comprendre les possibles freins du manager

Gestion des réponses négatives

- Gérer les retours candidats suite aux réponses négatives

Public

Recruteurs

Prérequis

Aucun

Durée

1 jour (7h)

Modalités

Présentiel et/ou distanciel

Moyens et méthodes pédagogiques

- **Apports théoriques** structurants
- Apprentissage *via* l'**expérimentation directe** (études de cas et jeux de rôles : situations concrètes et réalistes, film, ...)
- Analyse réflexive
- Animation par un **consultant / formateur expert** du sujet

Tarif

Nous consulter



FORMATION

SENSIBILISER AU HANDICAP

Image : Freepik

Le handicap est un sujet qui peut nourrir de nombreuses « idées reçues ». Il convient d'acculturer le collectif afin de limiter les biais décisionnels et comportementaux.



OBJECTIFS

- Avoir un regard plus « large » et ainsi dédramatiser certains aspects du handicap
- Lever les freins qui pourraient exister afin de faire progresser ce sujet au sein de sa structure.



CONTENUS

Contexte légal

- Connaître les fondamentaux du contexte réglementaire
- Comprendre les typologies de handicap

Principe de compensation

- Comprendre le principe de compensation raisonnable

Aborder le sujet du handicap

- Aborder le sujet par les conséquences et les solutions
- Comprendre les freins à la déclaration

Identifier les relais internes et les actions

- Savoir qui solliciter et pourquoi
- Connaître les actions menées par l'entreprise

Public

Tout public concerné

Prérequis

Aucun

Durée

1/2 jour (3h30)

Modalités

Présentiel et/ou distanciel

Moyens et méthodes pédagogiques

- **Apports théoriques** structurants
- Apprentissage *via* **l'expérimentation directe** (études de cas et jeux de rôles : situations concrètes et réalistes, film, ...)
- Analyse réflexive
- Animation par un **consultant / formateur expert** du sujet

Tarif

Nous consulter



SOUTENIR UNE POLITIQUE HANDICAP EN TANT QUE MEMBRE DU COMEX - CODIR

Image : Freepik

L'implication des membres du Comité Exécutif ou Comité de Direction dans un projet handicap peut passer pour évidente. Il est pourtant nécessaire d'en définir précisément les modalités.



OBJECTIFS

- Comprendre le cadre légal du handicap en France
- Porter politiquement le projet handicap de l'entreprise
- Être garant de l'éthique de la démarche et des moyens engagés : réseau d'acteurs, temps, ...



CONTENUS

- Définir la notion de handicap
- Faire le lien entre handicap et diversité
- Identifier les enjeux de la démarche dans le cadre global de la politique RH
- S'approprier les cadres légaux et leviers financiers d'une politique handicap
- Comprendre la notion de biais décisionnels
- Se placer dans une logique de management équitable grâce à la compensation
- Mesurer les moyens nécessaires à une structuration en mode projet

Public

Membres de COMEX - CODIR

Prérequis

Aucun

Durée

1 à 2 heures

Modalités

Présentiel et/ou distanciel

Moyens et méthodes pédagogiques

- **Apports théoriques** structurants
- Analyse réflexive
- Animation par un **consultant / formateur expert** du sujet

Tarif

Nous consulter





Offre de formation

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES

SENSIBILISER LE MANAGEMENT À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

Image : Freepik

Que ce soit en termes de rémunération, d'accès aux postes ou encore de conditions d'exercice au quotidien, des disparités parfois fortes subsistent entre femmes et hommes en milieu professionnel. La formation propose de dépasser les a priori et représentations sur le sujet et d'en comprendre les enjeux.



OBJECTIFS

- Connaître le cadre réglementaire
- Savoir observer et identifier les situations inégalitaires
- Connaître les mesures des accords applicables



CONTENUS

Comprendre le contexte réglementaire

Identifier les stéréotypes

- Impact des stéréotypes sur nos décisions : biais

Identifier la discrimination

- Définition et différents types de discrimination (directe, indirecte et systémique)
- Discrimination positive/action positive

Accompagner le sujet de l'égalité professionnelle

- Comment agir pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ?
- Différence entre égalité et équité.

Connaître le réseau d'acteurs intervenant sur le sujet

Exemples d'actions en faveur de l'égalité professionnelle

Public

Managers, acteurs RH et IRP

Prérequis

Aucun

Durée

3h30

Modalités

Présentiel et/ou distanciel

Moyens et méthodes pédagogiques

- **Apports théoriques** structurants
- Apprentissage *via* **l'expérimentation directe** (études de cas et jeux de rôles : situations concrètes et réalistes, film, quiz, ...)
- Analyse réflexive
- Animation par un **consultant/formateur expert** du sujet

Tarif

Nous consulter



HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES

Image : Freepik

Cette formation vise à outiller les managers afin de comprendre le cadre légal associé au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes et d'être en mesure, à leur niveau, de mobiliser tous les leviers d'action nécessaires à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.



OBJECTIFS

- Savoir repérer les situations de harcèlement sexuel et les agissements sexistes
- Repérer les signes de harcèlement sexuel ou de sexisme
- Adopter la bonne posture et alerter
- Agir pour un environnement de travail exempt de toute violence sexiste et sexuelle



CONTENUS

- Des stéréotypes de genre aux inégalités et aux violences : une nécessaire déconstruction
- Les enjeux du sujet : chiffres
- Cadre juridique du harcèlement sexuel et des agissements sexistes
- Les conséquences psychologiques des violences
- Identifier les situations
- Protocole d'action
- Accueil de la parole
- Personnes et structures ressources

Public

Managers et RH

Prérequis

Aucun

Durée

½ journée (3h30)

Modalités

Présentiel et/ou distanciel

Moyens et méthodes pédagogiques

- **Apports théoriques** structurants
- Apprentissage *via* **l'expérimentation directe** (études de cas et jeux de rôles : situations concrètes et réalistes, film, quiz, ...)
- Analyse réflexive
- Animation par un **consultant / formateur expert** du sujet

Tarif

Nous consulter





Offre de formation AIDANTS

APPRÉHENDER LES ENJEUX DE L'AIDANCE EN ENTREPRISE

Sensibilisation Codir / Comex

Image : Freepik

Un actif sur quatre sera aidant en 2030*. L'aidant passe entre 7 et 20 heures par semaine pour aider un proche. Une réalité qui impose une prise de conscience pour anticiper l'organisation de l'entreprise et accompagner les opérationnels.



OBJECTIFS

- Comprendre la notion de proches aidants
- Appréhender les enjeux du sujet en milieu professionnel
- Évaluer les coûts cachés dans son entreprise
- Poser un cadre autour du sujet



CONTENUS

- Les enjeux du sujet : chiffres & explication du contexte
- Aidants actifs : portrait des aidants-types et projection sur le monde du travail
- Les attentes des aidants
- Cadre juridique du proche aidant
- Évaluer l'impact financier de l'aidance dans son entreprise
- Les dispositifs pour agir

* Source : <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications/etudes-et-resultats/93-millions-de-personnes-declarent-apporter-une-aide-reguliere-un>

Public

Membres de Codir & Comex

Prérequis

Aucun

Durée

1h30 max

Modalités

Présentiel et/ou distanciel

Moyens et méthodes pédagogiques

- Apports théoriques structurants
- Analyse réflexive
- Animation par un **consultant / formateur expert** du sujet

Tarif

Nous consulter



01 40 15 56 32



contact@thconseil.fr

APPRÉHENDER LES SITUATIONS DES PROCHES AIDANTS

Image : Freepik

Cette formation vise à permettre une prise de conscience sur des situations singulières souvent invisibles au regard du management et des collègues et qui concernent pourtant déjà 8 à 10 millions de personnes en France.

Être aidant, collaborer avec un aidant : une réalité quotidienne et plurielle.



OBJECTIFS

- Comprendre la notion de proches aidants
- Appréhender les enjeux du sujet en milieu professionnel
- Identifier les situations singulières des aidants dans le cadre d'une politique RH et managériale équitable



CONTENUS

- Les enjeux du sujet : chiffres & explication du contexte
- Aidants actifs : portrait des aidants-types et projection sur le monde du travail
- Cadre juridique du proche aidant
- Identification des situations
- Les attentes des aidants
- Les dispositifs pour agir

Public

Tout public

Prérequis

Aucun

Durée

1h30

Modalités

Présentiel et/ou distanciel

Moyens et méthodes pédagogiques

- **Apports théoriques** structurants
- Analyse réflexive
- Animation par un **consultant / formateur expert** du sujet

Tarif

Nous consulter



FORMATION

MANAGER UN PROCHE AIDANT

Image : Freepik

Un actif sur quatre sera aidant en 2030 et passe entre 7 et 20 heures par semaine pour aider un proche. Une réalité qui impose une évolution des pratiques managériales afin de répondre aux attentes individuelles tout en concevant un management équitable du collectif.



OBJECTIFS

- Comprendre la notion de proches aidants
- Appréhender les enjeux du sujet en milieu professionnel
- Savoir évoquer le sujet avec un salarié
- Prendre en compte les situations singulières des aidants dans le cadre d'un management équitable



CONTENUS

- Les enjeux du sujet : chiffres & explication du contexte
- Aidants actifs : portrait des aidants-types et projection sur le monde du travail
- Cadre juridique du proche aidant
- Identification des situations
- Le rôle du manager :
 - Évoquer le sujet et étudier les attentes des aidants
 - Articuler une réponse individuelle adaptée préservant la performance collective
 - Les limites
- Études de cas & jeux de rôles
- Les dispositifs pour agir

Public

Tout public

Prérequis

Aucun

Durée

1/2 journée (3h30)

Modalités

Présentiel, distanciel et/ou blended

Moyens et méthodes pédagogiques

- **Apports théoriques** structurants
- Apprentissage *via* **l'expérimentation directe** (études de cas et jeux de rôles : situations concrètes et réalistes, film, quiz, option : fresque...)
- Analyse réflexive
- Animation par un **consultant / formateur expert** du sujet

Tarif

Nous consulter



FORMATION

ÊTRE RÉFÉRENT AIDANT

Image : Freepik

25 % des actifs seront aidants en 2030. Sachant qu'un aidant consacre entre 7 et 20 heures hebdomadaire pour aider un proche, l'impact sur l'employabilité sera de plus en plus important. Une réalité pourtant encore trop méconnue tant des employeurs que des principaux intéressés. Il est donc important, au même titre que pour les autres thématiques de la diversité, de faire porter le sujet par une personne référente.



OBJECTIFS

- Comprendre la notion de proches aidants
- Appréhender les enjeux du sujet en milieu professionnel
- Savoir évoquer le sujet avec un salarié, un manager, un équipe
- Prendre en compte les situations singulières des aidants dans le cadre d'un management équitable
- Évaluer la situation et identifier les relais mobilisables



CONTENUS

- Les enjeux du sujet : chiffres & explication du contexte
- Aidants actifs : portrait des aidants-types et projection sur le monde du travail
- Cadre juridique du proche aidant
- Identification des situations
- Le principe d'accommodement raisonnable
 - Égalité vs équité
 - Aborder le sujet sous l'angle des conséquences
 - Traiter la situation en mode pluridisciplinaire
- Le rôle du référent aidant :
 - Évoquer le sujet et étudier les attentes des aidants
 - Articuler une réponse individuelle adaptée et performance collective
 - Les limites
 - Le lien avec le handicap en milieu professionnel
- Référent handicap et / ou aidant ?
- Études de cas & jeux de rôles
- Les dispositifs pour agir, présentation des moyens mis à disposition par l'employeur : les ressources internes (assistante sociale, médecine du travail, prévoyance...)

Public

Référent aidant, référent handicap

Prérequis

Aucun

Durée

1 journée (7 heures)

Modalités

Présentiel (10 pers. max) et/ou
distanciel (7 pers. max)Moyens et méthodes
pédagogiques

- **Apports théoriques** structurants
- Apprentissage *via* **l'expérimentation directe** (études de cas et jeux de rôles : situations concrètes et réalistes, film, quiz, ...)
- Analyse réflexive
- Animation par un **consultant / formateur expert** du sujet

Tarif

Nous consulter



CONTACT



TH CONSEIL
MANAGER LES SINGULARITÉS



contact@thconseil.fr



01 40 15 56 32



[Immeuble Le Green,](#)
[241 Rue Garibaldi,](#)
[69003 Lyon](#)



[105 Av. Raymond](#)
[Poincaré,](#)
[75116 Paris](#)

*TH Conseil est la filiale Inclusion-
Diversité de Sémaphores*



SEMAPHORES
GROUPE ALPHA