



La certification qualité a été délivrée au titre de la ou des catégories d'actions suivantes :
Actions de formation

CATALOGUE DE FORMATION 2024

AIDANTS - HANDICAP AU TRAVAIL - SANTÉ MENTALE





THOMAS BOUQUET,
DIRECTEUR GÉNÉRAL
DE PLACE POUR TOUS



*Renforcer notre engagement
commun pour l'inclusion et le
bien-être au travail de tous !*

Fort de 50 ans d'expérience dans le domaine du handicap et d'une profonde compréhension du monde de l'entreprise, acquise grâce à l'animation du Club Être et à notre réseau de partenaires experts, le groupe **Place pour tous** (le Comité de Coordination Action National Handicap / Être en réseau) propose une offre de formation labellisée Qualiopi, adaptée à toutes les structures : entreprises, associations et collectivités.

Nos formations sont interactives, engageantes et adaptées aux besoins spécifiques de chaque organisation. Pour accompagner toutes les parties prenantes de votre structure : managers, recruteurs, membres du CODIR, membres du CSE, etc. dans l'acquisition de nouvelles compétences, nous vous proposons un catalogue de formation qui couvrent les thématiques essentielles telles que le **handicap au travail**, le recrutement de BOETH et le maintien dans l'emploi de vos collaborateurs et bien d'autres.

Nous proposons également des programmes axés sur l'inclusion **des salariés aidants**, la déconstruction des préjugés et stéréotypes relatifs à **la santé mentale et au handicap psychique**, et bien plus encore.

Notre équipe est constituée d'experts du handicap ayant une expérience au sein de grandes entreprises et d'associations dédiées au handicap.

À l'heure où le taux de chômage des personnes en situation de handicap s'élève à **12 %** selon l'Insee, soit près du double de celui de la population générale, nous croyons que la formation est un levier essentiel pour une meilleure inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail et in fine dans la société.



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée au titre de la ou des catégories d'actions suivantes :
Actions de formation

CHIFFRES CLÉS*



+230 entreprises accompagnées
en conseil et formation



703 personnes formées



85% de satisfaction

TÉMOIGNAGES



Cette formation a donné envie à notre équipe de renforcer ses compétences sur le sujet, Droit Pluriel



Une formatrice très dynamique, réactive, et qui a réussi à répondre à toutes nos questions, France Travail



Un parcours sur-mesure tenant compte des spécificités de l'entreprise, GRDF

SOMMAIRE

05

Entreprise
et handicap

18

Accueil
et handicap

22

Formation
et handicap

29

Conseil
et handicap

33

Les aidants



ENTREPRISE ET HANDICAP

Le handicap au travail

Chargés de missions et référents handicap, Ressources Humaines, CSE managers

- Référent Handicap : les fondamentaux
- Handicap psychique et travail
- Autismes et travail
- Cancer et maladies chroniques invalidantes en entreprise
- Handicap auditif et travail
- Handicap visuel et travail

Recruter et maintenir dans l'emploi

Ressources Humaines, managers, mission handicap, services sociaux du personnel et de santé au travail, professionnels de l'insertion professionnelle

- Recruter des personnes en situation de handicap
- Maintenir dans l'emploi
- Accompagner un salarié dans ses démarches administratives et son dossier RQTH
- Développer un management inclusif de vos collaborateurs en situation de handicap

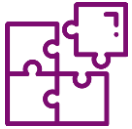
Accompagner au quotidien

Chargés de mission et référents handicap services QVCT et Inclusion, managers, salariés

- Collaborer avec une personne en situation de handicap
- Tutorat et handicap

Référent Handicap : Les fondamentaux de sa mission et de sa posture

Comprendre et s'outiller pour bien intégrer et accompagner



PREREQUIS

- ❖ Aucun



OBJECTIFS

- ❖ Acquérir un socle de connaissances sur le handicap au travail
- ❖ Comprendre le cadre législatif et les enjeux de l'OETH
- ❖ Savoir en parler et se positionner comme acteur ressource
- ❖ Savoir intégrer et accompagner un collaborateur en situation de handicap
- ❖ Connaître les dispositifs de maintien dans l'emploi
- ❖ Connaître les acteurs ressources en interne et en externe
- ❖ Fédérer les parties prenantes et apporter son appui au déploiement de la politique Handicap



PROGRAMME

- ❖ Le handicap : préjugés et réalités
- ❖ Les enjeux de la gestion du handicap en milieu professionnel
- ❖ Le cadre législatif et l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (OETH)
- ❖ Rôle et missions du référent Handicap
- ❖ Adapter sa posture à son contexte et identifier les leviers d'action
- ❖ Cartographie des acteurs ressources en interne et en externe
- ❖ L'intégration et l'accompagnement d'un collaborateur handicapé : bonnes pratiques



PÉDAGOGIE

Méthodes participatives, apports théoriques concrets et échanges interactifs
Exercices et mises en situation
Recherche de solutions opérationnelles aux situations évoquées
Evaluation des connaissances par quiz en fin de formation



PUBLIC

Référents handicaps et responsables de missions Handicap



DUREE

1 journée

TARIF

Nous consulter

Handicap psychique au travail

Des réponses aux situations de handicap psychique



PREREQUIS

- ❖ Aucun



OBJECTIFS

- ❖ Savoir repérer les situations de handicap psychique au travail
- ❖ Les manifestations et les répercussions en situation de travail
- ❖ Anticiper leurs conséquences : quels aménagements ? Quels ressources et relais en interne et en externe ?
- ❖ Adopter les bonnes attitudes face à un salarié en situation de handicap psychique



PROGRAMME

- ❖ Le handicap psychique, concept issu de la loi de 2005, des représentations à une vraie définition
 - les représentations du handicap psychique, la souffrance psychique,
 - présentation des principales pathologies pouvant engendrer un handicap psychique.
- ❖ Les répercussions du handicap psychique en emploi :
 - savoir repérer les situations de handicap psychique,
 - les retentissements sur le collectif de travail.
- ❖ Les outils et moyens de compensation des situations de handicap psychique :
 - les aménagements de poste possibles,
 - les outils et mesures à mobiliser,
 - les attitudes favorables à l'accompagnement et à l'intégration d'une personne en situation de handicap psychique



PÉDAGOGIE

Apports théoriques avec des documents ressources, supports vidéos et écrits
 Quizz, mises en situation
 Co-construction lors de groupe d'échanges
 Evaluation des connaissances par quizz en fin de formation



PUBLIC

Managers de 1er niveau, fonctions ressources humaines, membres des institutions représentatives du personnel, chargés de mission handicap, assistants sociaux, médecins du travail.



DUREE

1 journée

TARIF

Nous consulter

Autismes au travail

Sensibilisation aux troubles du spectre de l'autisme



PREREQUIS

- ❖ Aucun



OBJECTIFS

- ❖ Mieux comprendre les spectres de l'autisme et ses manifestations
- ❖ Lever les préjugés, exprimer ses craintes, adopter les bonnes attitudes
- ❖ Se sentir à l'aise pour communiquer efficacement



PROGRAMME

- ❖ Idées reçues ?
- ❖ Qu'est-ce que l'autisme ?
 - définition actuelle,
 - les différents types d'autisme
 - évolutions du regard sur l'autisme et des prises en charge de soins
- ❖ Manifestations et conséquences en emploi, difficultés et atouts
 - manifestations au travail,
 - conséquences sur la relation aux autres, la participation au collectif, le travail à effectuer (malentendus, isolement, etc.),
 - particularités des personnes avec autisme (intérêts spécifiques...) : leurs apports dans un collectif
- ❖ Comment travailler avec une personne avec autisme, adaptations que l'on peut proposer :
 - les aménagements de poste possibles,
 - la communication, les échanges,
 - Décryptage de situations fictives



PÉDAGOGIE

Échanges, études de cas, jeux de rôles
Evaluation des connaissances par quiz en fin de formation.



PUBLIC

Personnes amenées à accompagner des personnes en emploi
Managers ou collègues d'une personne avec des troubles du spectre de l'autisme



DUREE

1 journée

TARIF
Nous consulter

Cancer et maladies chroniques invalidantes en entreprise

Pour un accompagnement réussi du salarié, dans le respect de ses besoins et de ceux de l'entreprise



PREREQUIS

- ❖ Aucun



OBJECTIFS

- ❖ Connaître les Affections de Longue Durée (ALD) et le cancer, leurs manifestations et leurs répercussions en entreprise
- ❖ Connaître les obligations des entreprises au sujet de la prise en compte des maladies chroniques invalidantes / ALD et du cancer
- ❖ Comprendre et analyser les enjeux RH et les conséquences pour les entreprises de la prise en compte des ALD et du cancer
- ❖ Connaître les dispositifs de retour à l'emploi (mi-temps thérapeutique, reprise après un long arrêt maladie...)
- ❖ Identifier les ressources et partenaires clés pour être accompagné et outillé



PROGRAMME

- ❖ Cancer, ALD, maladies chroniques... De quoi parle-t-on ?
- ❖ Les fondamentaux du handicap au travail et pourquoi le cancer en fait partie
- ❖ Les enjeux du cancer et des ALD au travail
 - Les impacts de la maladie sur la personne, son poste de travail et sur le collectif de travail
 - Les obligations légales de l'entreprise (santé au travail, arrêt maladie longue durée, aménagements, non-discrimination, etc.) et la politique RH
 - La gestion des situations : accompagner pour mieux prendre en compte
 - Les acteurs et les outils ressources
 - Les dispositifs de retour à l'emploi (mi-temps thérapeutique, visite de pré-reprise...)



PÉDAGOGIE

Alternance des séquences théoriques et des situations pratiques.
 Méthodologies et outils directement transposables dans l'activité
 Échanges à partir de situations vécues
 Evaluation des connaissances par quiz en fin de formation



PUBLIC

Managers de proximité, responsables d'équipe, responsables RH, référents mission handicap, service de santé au travail, service social du personnel.



DUREE

1 journée

TARIF

Nous consulter

Handicap auditif et travail

Des clés pour créer les conditions de travail adaptées aux personnes malentendantes



PREREQUIS

- ❖ Aucun



OBJECTIFS

- ❖ Connaître les conséquences d'une perte d'audition sur la vie professionnelle
- ❖ Identifier les besoins spécifiques des personnes malentendantes
- ❖ Savoir adapter sa posture et mettre en place de bonnes pratiques de communication



PROGRAMME

- ❖ La perte d'audition et ses conséquences sur la communication au travail
- ❖ Les risques qui en résultent en termes de management et de santé au travail
- ❖ Les aménagements possibles et les outils à mobiliser
- ❖ Le cadre légal
- ❖ Les bonnes attitudes à mettre en place pour faciliter la communication
- ❖ L'information et la sensibilisation à mettre en place auprès des collègues pour que l'accessibilité se développe et se maintienne durablement



PÉDAGOGIE

Échanges, apport d'informations et d'outils pratiques, présentation de témoignages, conseils pratiques.

Évaluation des connaissances par quiz en fin de formation



PUBLIC

Managers, fonctions ressources humaines, membres d'instances représentatives du personnel, chargés de mission handicap



DUREE

1 journée

TARIF

Nous consulter

En partenariat avec

Handicap visuel et travail



Créer les conditions de travail pour intégrer et maintenir dans l'emploi les personnes déficientes visuelles



PREREQUIS

- ❖ Aucun



OBJECTIFS

- ❖ Connaître les différentes situations de handicap visuel et leurs conséquences dans la vie professionnelle
- ❖ Accueillir un collaborateur déficient visuel
- ❖ Identifier les outils de compensation nécessaires à l'insertion ou au maintien dans l'emploi



PROGRAMME

- ❖ Les personnes déficientes visuelles et l'emploi
- ❖ Les conséquences des différentes formes de déficience visuelle
- ❖ Les compensations sensorielles et les outils de compensation techniques
- ❖ Les principes de base de l'accessibilité numérique



PÉDAGOGIE

Apports théoriques, échanges interactifs, découverte de matériel, mises en situation de déficience visuelle

Evaluation des connaissances par quiz en fin de formation



PUBLIC

Managers, fonctions ressources humaines, membres d'instances représentatives du personnel, chargés de mission handicap



DUREE

1 journée

TARIF

Nous consulter

Recruter des personnes en situation de handicap

Intégrer la dimension handicap dans vos démarches de recrutement



PREREQUIS

- ❖ Aucun



OBJECTIFS

- ❖ Favoriser la réception de candidatures de personnes en situation de handicap
- ❖ Mener un entretien de recrutement en abordant la question du handicap
- ❖ Vendre la candidature au manager
- ❖ Préparer l'arrivée des personnes recrutées



PROGRAMME

- ❖ Connaître la notion de handicap
- ❖ Comment travailler sur les représentations liées aux situations de handicap auprès des managers et des salariés
- ❖ Méthodes de recrutement, conseils techniques :
 - les moyens de favoriser et d'identifier les candidatures à chaque recrutement,
 - la sélection des candidatures : les critères, particularité des CV des personnes en situation de handicap,
 - le handicap en entretien : moment propice, les questions à formuler,
 - la sélection finale : sur la base des compétences
- ❖ Identifier l'intégration d'un nouveau collaborateur comme un acte de management : établir un projet global autour de l'intégration d'une personne en situation de handicap
 - l'arrivée de la personne : visite médicale, aménagement du poste de travail, préparation des moyens de compensation (présentation des aides Agefiph, Fiphfp...), préparation du manager, de l'équipe,
 - l'accueil et la prise de poste : tutorat, période d'intégration (modalité et durée), présentation à l'équipe, suivi



PÉDAGOGIE

Études de cas, travaux de groupe, jeux de rôles, échanges interactifs
 Evaluation des connaissances par quiz en fin de formation



PUBLIC

Responsables et chargés de recrutement
 Managers (s'ils participent au recrutement)
 Référents handicap.



DUREE

1 journée

TARIF

Nous consulter

Maintenir dans l'emploi

Construire des solutions et impliquer les parties prenantes



PREREQUIS

- ❖ Aucun



OBJECTIFS

- ❖ S'approprier une démarche structurée, cohérente avec la politique de diversité de l'entreprise
- ❖ Mobiliser les acteurs de cette démarche et la personne concernée
- ❖ Repérer et anticiper les situations à risque d'inaptitude
- ❖ Préparer l'arrivée des personnes recrutées
- ❖ Acquérir des méthodes et des outils pratiques conformes au principe d'aménagement raisonnable



PROGRAMME

- ❖ Le cadre réglementaire et le principe d'aménagement raisonnable
- ❖ Les apports de la formalisation d'une procédure de maintien dans l'emploi
- ❖ La gestion pluridisciplinaire en mode projet
- ❖ Les étapes du maintien dans l'emploi
- ❖ La compensation du handicap : présentation des typologies de handicap : répercussions et modes de mesures, outils et financement
- ❖ Distinguer insuffisance professionnelle et conséquences du handicap : outils et méthode



PÉDAGOGIE

Alternance des séquences théoriques et des situations pratiques
Méthodologies et outils directement transposables dans l'activité
Échanges à partir de situations vécues
Evaluation des connaissances par quiz en fin de formation



PUBLIC

Managers, Ressources humaines, CSE, missions handicap, assistants sociaux, référents handicap



DUREE

1 journée

TARIF
Nous consulter

Accompagner des salariés en difficulté de santé vers la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

Comment guider une personne dans ses démarches administratives et son dossier RQTH ?



PREREQUIS

- ❖ Aucun



OBJECTIFS

- ❖ Identifier les situations où une reconnaissance serait bénéfique pour le collaborateur
- ❖ Savoir se positionner vis-à-vis de la personne (éthique, déontologie, aspects psychologiques et administratifs)
- ❖ Être en capacité d'informer et d'accompagner les personnes concernées sur les démarches et dossiers de reconnaissance



PROGRAMME

- ❖ Le Handicap au travail, les bons mots pour en parler
- ❖ Dans quelles situations faut-il conseiller à un salarié de faire une demande de reconnaissance du handicap ?
- ❖ Les différents modes de reconnaissance administrative du handicap (dans un contexte professionnel) et les modalités d'attribution
- ❖ Quels sont les freins à la déclaration de son handicap en entreprise ?
- ❖ Y a-t-il de réels avantages à avoir ce statut ? Des risques ? Des inconvénients ?
- ❖ Focus sur la RQTH : les points clés
- ❖ Quels sont les principaux acteurs ressources ? En interne, en externe et quand leur passer le relais ?



PÉDAGOGIE

Apports théoriques, illustrations à partir d'exemples concrets. Courtes vidéos (témoignages) et échanges. Exercices et mises en situation (jeux de rôles - quiz)

Evaluation des connaissances par quiz en fin de formation



PUBLIC

Tout professionnel exerçant une fonction d'information et de conseil auprès des salariés concernés : Services RH, mission handicap, référent handicap, assistant de service social de l'entreprise, etc.



DUREE

1 journée

TARIF
Nous consulter

Développer un management inclusif de vos collaborateurs en situation de handicap

Pour une intégration réussie



PREREQUIS

- ❖ Aucun



OBJECTIFS

- ❖ Identifier les situations où une reconnaissance serait bénéfique pour le collaborateur
- ❖ Se familiariser avec l'ensemble des handicaps et leurs moyens de compensation
- ❖ Savoir se positionner vis-à-vis de la personne (éthique, déontologie, aspects psychologiques)
- ❖ Être en capacité d'aborder le sujet avec les collaborateurs et de manager une personne en situation de handicap
- ❖ Savoir passer le relais



PROGRAMME

- ❖ Perceptions du handicap
- ❖ Longues maladies, maladies aux conséquences invisibles : quelle gestion au quotidien ? Après un arrêt longue durée ?
- ❖ La boîte à outils du manager :
 - Le rôle du manager dans la gestion du handicap : où commence-t-il ? où s'arrête-t-il ?
 - Quels outils ?
 - Quelles relations avec les RH, le médecin du travail ?
- ❖ Comment adapter son mode de management à une personne en situation de handicap, à un collaborateur présentant des problèmes de santé durable ?
- ❖ Gérer les situations complexes :
 - Retour à après un long arrêt,
 - Insuffisance professionnelle



PÉDAGOGIE

Méthodes participatives, apports théoriques concrets et échanges interactifs
 Exercices et mises en situation (jeux de rôles - études de cas - quiz)
 Recherche de solutions opérationnelles aux situations évoquées
 Evaluation des connaissances par quiz en fin de formation



PUBLIC

Managers, encadrants de tous niveaux



DUREE

1 journée

TARIF
 Nous consulter

Collaborer avec une personne en situation de handicap

Réunir les conditions de la réussite d'un collaborateur en situation de handicap



PREREQUIS

- ❖ Aucun



OBJECTIFS

- ❖ Comprendre la notion de handicap pour mieux intégrer les personnes en situation de handicap
- ❖ Sensibiliser aux différentes typologies de handicap et leurs manifestations
- ❖ Savoir aborder un collègue en situation de handicap : lever les préjugés, exprimer ses craintes, adopter les bonnes attitudes
- ❖ Identifier les situations difficiles et les relais pouvant être sollicités
- ❖ Découvrir les aménagements possibles en fonction du handicap



PROGRAMME

- ❖ Définitions du handicap et du handicap au travail
- ❖ Les répercussions et les manifestations du handicap : sur la situation de travail et sur les relations à autrui
- ❖ Les comportements et les bonnes attitudes à adopter face à chaque type de handicap
- ❖ Le rôle des collègues de travail dans la bonne intégration des personnes en situation de handicap
- ❖ Savoir repérer les situations difficiles, découvrir les moyens d'y faire face.
- ❖ Les relais internes et externes



PÉDAGOGIE

Apports théoriques, illustrations à partir d'exemples concrets
Courtes vidéos (témoignages) et échanges
Exercices et mises en situation (jeux de rôles - quiz)
Evaluation des connaissances par quiz en fin de formation



PUBLIC

Collègues d'une personne en situation de handicap, équipe accueillant un nouveau collègue.



DUREE

1 journée

TARIF

Nous consulter

Tutorat et handicap

Comprendre et remplir sa fonction de tuteur d'une personne en situation de handicap



PREREQUIS

- ❖ Aucun



OBJECTIFS

- ❖ Connaître et reconnaître le handicap
- ❖ Comprendre son rôle en tant que tuteur (et ses limites)
- ❖ Développer son sens de l'écoute
- ❖ Maîtriser les dispositifs et outils d'accompagnement adapté
- ❖ Identifier les restrictions de travail éventuelles, la compensation du handicap
- ❖ Accueillir et intégrer



PROGRAMME

- ❖ Mieux connaître le handicap :
 - qu'est-ce que le handicap ? Déficiences, incapacités, handicap et emploi
 - les différents types de handicap : handicap inné, acquis, visible, invisible
- ❖ Le tutorat :
 - objectifs du tutorat
 - rôle du tuteur dans l'accueil, l'intégration dans l'équipe
 - quel type d'accompagnement ?
- ❖ Savoir écouter, comprendre et accompagner :
 - savoir se positionner comme tuteur, adapter sa relation
 - favoriser l'écoute et l'ouverture à l'autre
 - anticiper et résoudre les difficultés
- ❖ Les ressources et relais



PÉDAGOGIE

Apports théoriques, échanges interactifs et mises en situation
Evaluation des connaissances par quiz en fin de formation



PUBLIC

Tuteurs et futurs tuteurs de personnes en situation de handicap



DUREE

1 journée

TARIF
Nous consulter

ACCUEIL ET HANDICAP

Accueillir du public en situation de handicap

Professionnels de l'accueil

- ! Accueillir une personne en situation de handicap
- ! Accueillir une personne en souffrance psychique

L'accessibilité numérique

Personnes manipulant des documents bureautiques

- Créer des documents bureautiques accessibles



Accueillir une personne en situation de handicap

Une compétence nécessaire pour améliorer votre accessibilité



PREREQUIS

- ❖ Aucun



OBJECTIFS

- ❖ Comprendre la notion de handicap pour mieux accueillir les personnes
- ❖ Dépasser ses craintes face au handicap et gérer les situations délicates
- ❖ Connaître les principes de la loi de 2005
- ❖ Connaître les différentes typologies de handicap et leurs conséquences
- ❖ Savoir appréhender les situations d'accueil et adapter son comportement à la personne, quel que soit son handicap
- ❖ Savoir communiquer avec une personne en situation de handicap



PROGRAMME

- ❖ Découvrir la notion de handicap, identifier les stéréotypes sur les personnes handicapées et leurs conséquences
- ❖ Présentation de la loi du 11 février 2005 : notions d'accessibilité et d'inclusion des personnes handicapées dans la société
- ❖ Présentation des typologies de handicap
- ❖ Ateliers de mise en situation : parcours en fauteuil, parcours avec une canne blanche, initiation aux bases de la communication des personnes malentendantes, découverte du handicap psychique
- ❖ Focus sur les métiers d'accueil et d'accompagnement : quels modes de communication et d'écoute adopter face à une personne handicapée ?



PÉDAGOGIE

Apports théoriques, échanges interactifs
Exposés et retours d'expériences
Ateliers de mises en situation
Evaluation des connaissances par quiz en fin de formation



PUBLIC

Toute personne en situation d'accueil



DUREE

1 journée

TARIF
Nous consulter

Accueillir une personne en souffrance psychique

Une meilleure compréhension de la souffrance psychique pour une mise à distance des situations vécues



PREREQUIS

- ❖ Aucun



OBJECTIFS

- ❖ Savoir accueillir une personne en souffrance psychique
- ❖ Adopter une attitude et des comportements adéquats
- ❖ Connaître ses limites, discerner l'acceptable et l'inacceptable



PROGRAMME

- ❖ Mythes et réalités sur la santé mentale :
 - la souffrance psychique et les maladies psychiques,
 - représentations et préjugés,
 - tout est-il psy ? Distinguer souffrance psychique et comportements inadaptés.
- ❖ Les manifestations de la souffrance psychique :
 - faire face à l'angoisse, aux pleurs
- ❖ Adapter sa communication :
 - verbal / non verbal,
 - l'empathie,
 - l'assertivité.
- ❖ Mises en situation : jeux de rôles exercices ludiques.
- ❖ Faire face aux situations de crise :
 - les repérer,
 - mettre en place une procédure partagée par tous.
- ❖ Synthèse et plan d'action



PÉDAGOGIE

Apports théoriques - Vidéos

Echanges

Mises en situation - Jeux de rôles

Evaluation des connaissances par quiz en fin de formation



PUBLIC

Toute personne en situation d'accueil



DUREE

1 journée

TARIF
Nous consulter

En partenariat avec



Créer des documents bureautiques accessibles

Une nécessité pour transmettre des documents numériques exploitables par les personnes déficientes visuelles



PREREQUIS

- ❖ Connaissances de la suite Microsoft Office (version 2013 minimum)



OBJECTIFS

- ❖ Identifier les principes généraux de l'accessibilité numérique
- ❖ Connaître le cadre réglementaire français
- ❖ Utiliser les fonctionnalités natives de la suite Microsoft Office nécessaires à la création de documents bureautiques accessibles
- ❖ Évaluer l'accessibilité de ses propres créations



PROGRAMME

- ❖ Présentation générale de l'accessibilité numérique
- ❖ Présentation des usages numériques des personnes en situation de handicap visuel
- ❖ Mise en accessibilité d'un document bureautique
 - Règles d'accessibilité pour les formats DOCX et PDF
- ❖ Évaluation de l'accessibilité des documents bureautiques
 - Techniques et tests de vérification de l'accessibilité d'un document DOCX, PDF,



PÉDAGOGIE

Présentation des fonctionnalités natives de Word, nécessaires à l'accessibilité
Présentation des ressources en ligne
Evaluation des connaissances par quiz en fin de formation



PUBLIC

Toute personne manipulant des documents bureautiques



DUREE

1 journée

TARIF

Nous consulter

FORMATION ET HANDICAP

Former des personnes en situation de handicap : Former sans exclure ni discriminer

Référents et conseillers pédagogiques, formateurs, enseignants

Handicap et formation : **Bien accueillir et accompagner**

Handicap psychique et formation

Troubles dys et formation

Autismes et formation

Handicap auditif et formation

Déficience visuelle et formation



Handicap et formation : Bien accueillir et accompagner des apprenants en situation de handicap

Réunir les conditions de réussite des apprenants en situation de handicap



PREREQUIS

- ❖ Aucun



OBJECTIFS

- ❖ Comprendre les besoins spécifiques des étudiants en situation de handicap (accessibilité, accueil et orientation, adaptations pédagogiques, aménagements des examens, etc.).
- ❖ Savoir adapter sa posture et son discours
- ❖ Savoir orienter vers les bons relais
- ❖ Connaître le cadre légal



PROGRAMME

- ❖ Les spécificités de l'accueil des étudiants en situation de handicap, le cadre légal
- ❖ Les étudiants en situation de handicap : analyse des enjeux
- ❖ Les grandes typologies de déficiences à l'origine de situation de handicap (sensorielles, physiques, mentales, psychiques, cognitives, polyhandicap, troubles de santé invalidants)
- ❖ Les adaptations pédagogiques
- ❖ Un accompagnement qui doit prendre en compte tous les champs de la vie d'un étudiant :
 - accueil et orientation,
 - accessibilité,
 - les adaptations pédagogiques et l'aménagement des examens,
 - l'accès à la culture, au sport et à l'hébergement
- ❖ Les différents acteurs et leurs rôles : directeur d'établissement, référent handicap, SUMPPS, CROUS, SUIO...



PÉDAGOGIE

Echanges, jeux pédagogiques, études de cas, jeu de rôles
Evaluation des connaissances par quiz en fin de formation



PUBLIC

Personnes en charge de l'accueil des apprenants, formateurs, coordinateurs pédagogiques, accompagnateurs socio-éducatifs, référents handicap



DUREE

1 journée

TARIF

Nous consulter

Handicap psychique et formation

Quelles adaptations pédagogiques ?

**PREREQUIS**

- ❖ Aucun

**OBJECTIFS**

- ❖ Évaluer l'impact du handicap psychique sur l'accès à la formation et l'insertion professionnelle
- ❖ Identifier les modalités de compensation du handicap psychique à mettre en place
- ❖ Adopter la bonne posture avec la personne
- ❖ Identifier les ressources partenariales

**PROGRAMME**

- ❖ Éléments de rappel sur le handicap psychique :
 - représentations et définition,
 - présentation des grandes typologies de situations de handicap liées aux troubles psychiques et de leurs conséquences sur la formation et l'insertion professionnelle
- ❖ Adapter sa posture et la relation en situation de formation :
 - écoute active, les réflexes à avoir, etc.
- ❖ Les adaptations pédagogiques :
 - les modalités de compensation du handicap (rythme, durée, etc.).
- ❖ Les relais :
 - les acteurs ressources sur lesquels s'appuyer,
 - l'orientation, vers qui ? Quand ? Comment ?

**PÉDAGOGIE**

Étude de cas
 Jeux de rôles (face à face, situation de groupe, etc.)
 Échanges entre les participants
 Illustrations à partir d'exemples concrets (séances de formation, examens, etc.)
 Evaluation des connaissances par quiz en fin de formation

**PUBLIC**

Formateurs , coordinateurs pédagogiques,
 accompagnateurs socio-éducatifs, référents
 Handicap des centres de formation

**DUREE**

1 journée

TARIF
 Nous consulter

Troubles dys et formation

Quelles adaptations pédagogiques ?



PREREQUIS

- ❖ Aucun



OBJECTIFS

- ❖ Appréhender les troubles dys
- ❖ Connaître les répercussions des troubles dys en formation
- ❖ Connaître les moyens de compensation des troubles dys en formation
- ❖ Connaître les acteurs ressources



PROGRAMME

- ❖ Le handicap de quoi parle-t-on ? Représentations et réalité
- ❖ Loi de 2005 : définition législative du handicap
 - Les obligations légales des organismes de formation en termes d'accessibilité
- ❖ Les préjugés liés aux troubles dys
- ❖ Le diagnostic, l'origine du trouble, la scolarité des enfants dys
 - La dyslexie et ses modes de compensation
 - La dysorthographe et ses modes de compensation
 - La dyspraxie et ses modes de compensation
 - La dysgraphie et ses modes de compensation
 - La dyscalculie et ses modes de compensation
- ❖ Les acteurs ressources internes et les relais externes
- ❖ La posture à adopter : les bonnes pratiques



PÉDAGOGIE

Pédagogie interactive
Exercices pédagogiques pour illustrer
Evaluation des connaissances par quiz en fin de formation



PUBLIC

Formateurs , coordinateurs pédagogiques,
accompagnateurs socio-éducatifs, référents
Handicap des centres de formation



DUREE

1 journée

TARIF
Nous consulter

Autismes et formation

Faciliter l'accès aux apprenants présentant des troubles du spectre de l'autisme (TSA)

**PREREQUIS**

- ❖ Aucun

**OBJECTIFS**

- ❖ Mieux comprendre les TSA et leurs manifestations
- ❖ Evaluer l'impact des TSA sur l'accès à la formation et l'insertion professionnelle et mettre en place des stratégies de compensation
- ❖ Adapter sa pédagogie et sa posture
- ❖ Identifier les ressources internes et relais externes

**PROGRAMME**

- ❖ Qu'est-ce que l'autisme ?
 - définition actuelle,
 - évolutions du regard sur l'autisme et les prises en charge (recommandations HAS...)
- ❖ Manifestations et conséquences des TSA dans la formation et l'insertion professionnelle (besoins et atouts)
- ❖ Adaptations pédagogiques à déployer auprès de personnes avec TSA
- ❖ Initiation à la mise en œuvre de supports adaptés
- ❖ Adapter sa posture : communication
- ❖ Les relais : Acteurs et ressources en fonction des problématiques rencontrées

**PÉDAGOGIE**

Apports théoriques - Vidéos - Echanges sur cas pratiques
Jeux de rôles - Découverte d'outils
Evaluation des connaissances par quiz en fin de formation

**PUBLIC**

Formateurs , coordinateurs pédagogiques,
accompagnateurs socio-éducatifs, référents
Handicap des centres de formation

**DUREE**

1 journée

TARIF
Nous consulter

Handicap auditif et formation

Faciliter l'accès à l'information, aux échanges et aux contenus pédagogiques pour les apprenants souffrant de handicap auditif sein de son centre de formation



PREREQUIS

- ❖ Aucun



OBJECTIFS

- ❖ Connaître les conséquences d'une perte d'audition
- ❖ Identifier les besoins spécifiques des apprenants en situation de handicap auditif
- ❖ Savoir adapter sa posture et mettre en place de bonnes pratiques de communication
- ❖ Savoir orienter vers les bons relais
- ❖ Connaître le cadre légal



PROGRAMME

- ❖ La perte d'audition et ses conséquences dans le cadre des études
- ❖ Les besoins techniques des apprenants en situation de handicap auditif pour atteindre l'égalité des chances
- ❖ Les bonnes attitudes pour faciliter la communication
- ❖ L'information et la sensibilisation à mettre en place au sein de l'établissement pour que l'accessibilité se développe et se maintienne tout au long du parcours de l'apprenant
- ❖ Les différents acteurs à connaître et le cadre légal



PÉDAGOGIE

Échanges, apport d'informations et d'outils pratiques, présentation de témoignages, conseils pratiques

Evaluation des connaissances par quiz en fin de formation



PUBLIC

Personnes en charge de l'accueil des apprenants, formateurs, coordinateurs pédagogiques, accompagnateurs socio-éducatifs, référents handicap



DUREE

1 journée

TARIF

Nous consulter



Déficiência visuelle et formation

Acquérir les bases de la pédagogie adaptée pour former des personnes déficientes visuelles



PREREQUIS

- ❖ Aucun



OBJECTIFS

- ❖ Connaître les différentes situations de handicap visuel et leurs conséquences
- ❖ Définir un plan de formation adapté pour accueillir un stagiaire déficient visuel
- ❖ Concevoir des supports d'animation, des supports de cours et des évaluations accessibles



PROGRAMME

- ❖ Les déficiences visuelles et leurs conséquences :
 - définition du handicap visuel : Cécité / Malvoyance,
 - les différentes pathologies,
 - conséquence fonctionnelle sur l'usage de l'ordinateur,
 - conséquence psychologique de la perte visuelle
- ❖ S'adapter en fonction du public et des situations :
 - méthode adaptée à la déficience visuelle,
 - gestion mentale comme pratique pédagogique,
 - le savoir et la transmission du savoir
- ❖ Comment rendre les aides pédagogiques accessibles ?
 - les supports d'animation et les supports de cours,
 - évaluation suite à une formation



PÉDAGOGIE

Échanges, apport d'informations et d'outils pratiques, présentation de témoignages, conseils pratiques

Évaluation des connaissances par quiz en fin de formation



PUBLIC

Formateurs, intervenants, enseignants et coordinateurs pédagogiques



DUREE

1 journée

TARIF

Nous consulter

CONSEIL ET HANDICAP

Conseiller des personnes en situation de handicap : Maîtriser les droits et ressources

Professionnels de l'action sociale, référents handicap, mission handicap

- Conseiller et orienter les personnes en situation de handicap - Les bases

Intégrer le handicap dans sa démarche de QVCT (Qualité de Vie et des Conditions de Travail)

Référents handicap, ressources humaines IRP, responsables communication, services QHSE

- La qualité de vie et les conditions de travail pour tous

Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM)

Tout public, toute structure

- Module Standard - En INTRA uniquement



Conseiller et orienter les personnes en situation de handicap - Les bases

L'essentiel du handicap : lois, acteurs, droits et ressources des personnes



PREREQUIS

- ❖ Aucun



OBJECTIFS

- ❖ Mieux conseiller et orienter les personnes en situation de handicap et leurs proches aidants, dans leurs démarches et la constitution de leur dossier MDPH
- ❖ Connaître les acteurs et ressources en présence
- ❖ Connaître les droits et prestations, leurs conditions d'attribution et voies de recours



PROGRAMME

- ❖ Le secteur du handicap : définition, évolution, acteurs
- ❖ Les modes de reconnaissance du handicap
- ❖ Les droits et ressources des personnes en situations de handicap : PCH, AAH, RQTH, etc.
- ❖ L'offre d'accueil et d'accompagnement tout au long de la vie : établissements et services médico-sociaux, accompagnement en milieu ordinaire, etc.
- ❖ Les démarches auprès de la MDPH : procédures, dossiers et voies de recours
 - ❖ Pièges à éviter et bonnes pratiques
 - ❖ Ressources et acteurs à solliciter



PÉDAGOGIE

Apports théoriques. Echanges interactifs.

Supports multimédias.

Exercices pratiques.

Evaluation des connaissances par quiz en fin de formation



PUBLIC

Professionnels de l'action sociale.



DUREE

1 journée

TARIF

Nous consulter

La qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) pour tous

Intégrer la dimension handicap dans les démarches d'aménagement et de bien-être au travail



PREREQUIS

- ❖ Aucun



OBJECTIFS

- ❖ Connaître le cadre juridique lié aux enjeux de la QVCT
- ❖ Identifier et intégrer les leviers d'actions pour les collaborateurs en situation de handicap dans la démarche QVCT
- ❖ Valoriser ses actions en interne et en externe



PROGRAMME

- ❖ Cadre juridique de la QVCT
- ❖ Associer les différents acteurs à la démarche QVCT
- ❖ Les 3 piliers de la QVCT : le bâtiment, l'aménagement et l'animation RH
- ❖ Agir :
 - sur les éléments communs à tous les collaborateurs,
 - sur les éléments spécifiques aux salariés en situation de handicap.
- ❖ Mettre en place, selon les enjeux identifiés, des indicateurs clés de suivi et les plans d'actions
- ❖ Faire reconnaître sa démarche QVCT au travers d'un label



PÉDAGOGIE

Apports théoriques, échanges interactifs
Etudes de cas concrets apportés par les participants
Evaluation des connaissances par quiz en fin de formation



PUBLIC

Référénts handicap, ressources humaines, représentants des instances représentatives du personnel, responsables communication interne et externe, directions QHSE



DUREE

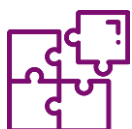
1 journée

TARIF

Nous consulter

Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM) - Module standard INTRA

Fournir un soutien initial aux personnes qui subissent le début de troubles, la détérioration de troubles existants ou de crises de santé mentale



PREREQUIS

- ❖ Aucun



OBJECTIFS

- ❖ Acquérir des connaissances de base concernant les troubles de santé mentale
- ❖ Mieux appréhender les différents types de crises en santé mentale
- ❖ Développer des compétences relationnelles : écouter sans jugement, rassurer et donner de l'information adaptée
- ❖ Mieux faire face aux comportements agressifs



PROGRAMME

- ❖ Introduction à la santé mentale et aux interventions
- ❖ Santé mentale en France (facteurs de risque - statistiques - conséquences)
- ❖ Interventions efficaces
- ❖ Introduction aux Premiers Secours en Santé Mentale
- ❖ Premiers Secours en Santé Mentale : Cadre des 1ers secours en santé mentale et plan d'action AERER
- ❖ Le plan d'action pour la dépression
- ❖ Le plan d'action pour les troubles anxieux
- ❖ Le plan d'action pour les troubles psychotiques
- ❖ L'utilisation des substances et le plan d'action



PÉDAGOGIE / Formateur accrédité par PSSM France

Une démarche pédagogique participative pour :

- ❖ Prendre confiance dans l'interaction avec des personnes éprouvant un problème de santé mentale ou en crise de santé mentale
- ❖ Revoir ses représentations concernant la santé mentale
- ❖ Renforcer l'aide apportée aux personnes en crise ou éprouvant un problème de santé mentale



PUBLIC

Tout public, toute structure



DUREE

2 journées

TARIF

Nous consulter

LES AIDANTS

Entreprises et salariés aidants

Ressources Humaines, managers, directions et partenaires sociaux

- Soutenir les salariés aidants au sein de sa structure
- Mettre en place une politique RH en faveur des aidants
- Manager des salariés aidants dans son équipe

Accompagner les aidants : Concilier au mieux vie d'aidant et vie professionnelle

Professionnel de l'action sociale, chargés de mission handicap et QVCT, référents handicap

- Conseiller et orienter les aidants salariés



Soutenir les salariés aidants au sein de sa structure

Les enjeux pour l'entreprise de l'accompagnement des salariés aidants

**PREREQUIS**

- ❖ Aucun

**OBJECTIFS**

- ❖ Comprendre la notion de proches aidants et ses implications
- ❖ Appréhender la spécificité des salariés en situation d'aide d'un proche
- ❖ Analyser les conséquences pour l'entreprise de la présence de salariés proches aidants
- ❖ Maîtriser les dernières avancées législatives et réglementaires dans le domaine du droit des aidants
- ❖ Comprendre l'intérêt de la mise en place d'une politique d'accompagnement en entreprise des salariés proches aidants

**PROGRAMME**

- ❖ La notion de proche aidant et ses enjeux : définition, impact sur la vie quotidienne
- ❖ Les besoins spécifiques des aidants
- ❖ L'impact de la situation d'aide sur la relation au travail
- ❖ Accompagner les salariés aidants : une opportunité pour l'entreprise
- ❖ Les dispositifs légaux : congés spécifiques, droit au répit
- ❖ Les acteurs internes et externes à mobiliser
- ❖ Définir un programme RH ; les bénéfices et les enjeux de l'engagement sur le sujet

**PÉDAGOGIE**

Apports théoriques
Echanges interactifs
Panorama d'expériences
Evaluation des connaissances par quiz en fin de formation

**PUBLIC**

Managers, responsables RH, référents
Handicap

**DUREE**

1 journée

TARIF
Nous consulter

Mettre en place une politique RH en faveur des aidants

Pouvoir initier une démarche efficace en interne



PREREQUIS

- ❖ Avoir suivi le module « Soutenir les salariés aidants » ou maîtriser le sujet



OBJECTIFS

- ❖ Poser les bases d'une politique d'accompagnement dans l'entreprise de ses salariés proches aidants
- ❖ Comprendre les enjeux RH des salariés en situation d'aide d'un proche
- ❖ Savoir repérer les signaux faibles et les situations de fragilité chez les salariés aidants
- ❖ Analyser les conséquences pour l'entreprise de la présence de salariés proches aidants
- ❖ Anticiper les situations problématiques et en faire des leviers de performance



PROGRAMME

- ❖ Comprendre les enjeux pour l'entreprise de la présence de salariés proches aidants
- ❖ Définir l'implication souhaitée de l'entreprise dans l'accompagnement de ses salariés aidants
- ❖ Analyser les impacts organisationnels en jeu
- ❖ Déterminer les acteurs internes et externes à mobiliser
- ❖ Communiquer avec l'aidant et avec son manager
- ❖ Mettre en place une méthodologie d'intervention en mode projet : plan d'action, communication



PÉDAGOGIE

- Apports théoriques et appliqués à l'entreprise
- Echanges interactifs
- Etude de cas
- Travail de groupe, ateliers
- Evaluation des connaissances par quiz en fin de formation



PUBLIC

RH, direction, partenaires sociaux



DUREE

1 journée

TARIF
Nous consulter

Manager des salariés aidants dans son équipe

Un panorama complet de l'accompagnement des collaborateurs proches aidants



PREREQUIS

- ❖ Aucun



OBJECTIFS

- ❖ Connaître la notion d'aidant actif et la spécificité des actifs en situation d'aide d'un proche
- ❖ Comprendre et analyser les enjeux RH et les conséquences pour l'entreprise de la présence de salariés proche aidants
- ❖ Maîtriser les dernières avancées législatives et réglementaires dans le domaine du droit des aidants afin de pouvoir situer les enjeux collectifs ainsi que l'accompagnement de situations individuelles
- ❖ Poser les premiers conseils à apporter aux managers dans l'accompagnement des collaborateurs confrontés à cette situation



PROGRAMME

- ❖ L'aidant actif : La notion de proche aidant, définition, difficultés rencontrées et leurs enjeux - Les impacts sur la vie quotidienne et sur la relation de travail
- ❖ Les enjeux et obligations de l'entreprise sur la thématique des aidants :
 - ❖ Analyser les impacts organisationnels en jeu
 - ❖ Connaître les dernières avancées législatives et réglementaires impliquant l'entreprise vis-à-vis de ses salariés aidants
 - ❖ Faire le lien avec les notions de Qualité de Vie au Travail, Performance RSE, Santé au travail
- ❖ Les solutions à disposition de l'entreprise sur la thématique des aidants :
 - ❖ La législation sociale et les différents types de congé à mobiliser
 - ❖ Les dispositifs possibles en faveur des aidants
 - ❖ L'articulation et la conciliation des temps de vie personnel et professionnel
 - ❖ La communication et la sensibilisation des équipes



PÉDAGOGIE

Méthodes participatives, apports théoriques concrets et échanges interactifs
Exercices et mises en situation - Recherche de solutions opérationnelles
Evaluation des connaissances par quiz en fin de formation



PUBLIC

Managers, responsables et encadrants de salariés proches aidants



DUREE

1 journée

TARIF

Nous consulter

Conseiller et orienter les aidants

L'essentiel en 2 jours : communication, lois, acteurs, droits, etc.



PREREQUIS

- ❖ Aucun



OBJECTIFS

- ❖ Comprendre la notion d'aidants et ses enjeux
- ❖ Comprendre les besoins des aidants
- ❖ Avoir des clés pour un conseil social adapté aux aidants : une lecture générale des situations afin de proposer des réponses adaptées
- ❖ Disposer d'une cartographie synthétique des droits et ressources des aidants à l'échelon national



PROGRAMME

- ❖ L'aidant : chiffres, définition et rôle, contexte juridique et sociétal, profil des aidés
- ❖ La relation d'aide et ses effets sur la santé, les limites du maintien à domicile
- ❖ Les droits et aides (financières, humaines...), les congés, le répit
- ❖ La relation et la communication avec les aidants : faire face aux situations de déni, d'incompréhension, d'épuisement, de maltraitance
- ❖ Les grands acteurs (à l'échelon national) selon le profil de l'aidé pour apporter une première réponse utile : proche malade, personne âgée, personne handicapée, enfant, les options à identifier lorsque la personne a atteint son seuil de tolérance



PÉDAGOGIE

Apports théoriques, échanges interactifs.
Cartographie, travail de groupe, vidéos et jeux pédagogiques
Evaluation des connaissances par quiz en fin de formation



PUBLIC

Professionnel de l'action sociale, chargé de mission handicap et QVCT, référents handicap



DUREE

2 journées

TARIF

Nous consulter

AUTRES THÈMES

que nous pouvons traiter

- Les situations de handicap au travail liées aux addictions
- Les personnes handicapées vieillissantes
- Le handicap moteur dans les situations de travail
- L'accessibilité et conception pour tous (classe virtuelle uniquement)
- Sensibilisation à l'accessibilité numérique
- En partenariat avec la F.A.F.
- La politique de prévention, un levier pour prévenir le handicap
- Les aidants familiaux



INSCRIPTION

à une formation

Toutes nos formations sont dispensables :

- En présentiel intra-établissement
- En classes virtuelles par demi-journées

Le nombre maximum de participants par formation est de 12 personnes.

Toute inscription vaut acceptation sans réserve des conditions générales de ventes (détaillées page 39).

Pour tous vos projets de formation, contactez l'équipe Formation de Place pour tous / CCAH :

 formation@ccah.fr

 06 71 36 96 46



BULLETIN D'INSCRIPTION

FORMATION

Titre _____
Référence _____ Date _____

PARTICIPANT

Nom _____ Civilité
Prénom _____ Madame Monsieur
Fonction _____ Autre
Email _____
Téléphone _____ Mobile _____
Besoins particuliers (accessibilité, ...) _____

RESPONSABLE INSCRIPTION

Nom _____ Civilité
Prénom _____ Madame Monsieur
Fonction _____ Autre
Email _____
Téléphone _____ Mobile _____
Raison sociale _____
Adresse _____
Besoins particuliers (accessibilité, ...) _____

FACTURATION

L'adresse de facturation est-elle différente de la raison sociale ? Oui Non
Si oui, établissement à facturer ou OPCO _____

Cachet de l'entreprise

Signature



Formulaire à envoyer à : formation@ccah.fr

CONDITIONS GÉNÉRALES DE VENTE

I. SESSIONS INTER-ENTREPRISES

Retournez-nous dans les meilleurs délais le bulletin d'inscription dûment rempli ci-contre (document également téléchargeable sur le site du CCAH : www.ccah.fr - rubrique Formation).

CONFIRMATION DE VOTRE INSCRIPTION

Dès réception de ces éléments, le CCAH vous fera parvenir deux exemplaires de la convention de formation professionnelle continue. Un exemplaire est à nous retourner dans les plus brefs délais.

15 JOURS AVANT LE STAGE

Le participant reçoit sa convocation de stage assortie du plan d'accès au lieu de formation ou les modalités de connexion à distance pour les formations en distanciel.

ANNULATION DE LA SESSION :

> DU FAIT DE L'ENTREPRISE

Toute annulation doit être confirmée par écrit (courrier ou e-mail). En cas d'annulation tardive, nous nous réservons le droit de vous facturer, à titre d'indemnité forfaitaire :

- 50 % pour une annulation jusqu'à de 15 jours ouvrables avant le début du stage,
- 100 % pour une annulation à moins de 15 jours ouvrables du début du stage ou une absence à la formation.

Dans ces deux cas, vous recevrez une facture mais celle-ci n'aura pas valeur de convention.

Vous avez la possibilité de remplacer le participant initialement inscrit à la formation par un autre participant.

Le stagiaire qui le souhaite peut reporter son inscription sur une autre formation jusque 15 jours ouvrables avant

> DU FAIT DU CENTRE DE FORMATION DU CCAH

Dans le cas où le nombre de participants serait insuffisant pour assurer le bon déroulement de la session de formation, le CCAH se réserve la possibilité d'ajourner la formation au plus tard une semaine avant la date prévue et ce, sans indemnités.

- Garantie annulation : Si une session est annulée (contexte sanitaire, nombre insuffisant de participants...) nous vous proposons systématiquement un report sur une autre date, une formation similaire. Si le sujet s'y prête, vous pouvez également convertir votre formation en coaching individualisé en face à face.

MODALITÉS PRATIQUES

- Nos formations se déroulent de manière générale de 9h30 à 12h30 et de 13h30 à 17h30. Les horaires de votre session seront précisés dans la convocation que vous recevez en amont du démarrage de la session.
- Les déjeuners sont organisés par le CCAH et sont compris dans le tarif proposé pour les inscriptions en inter-entreprises. Les frais de déplacements, hébergement et restauration des stagiaires ne sont pas inclus dans le tarif.
- En cas de déplacement du formateur du CCAH, ses frais de transport, de restauration et d'hébergement sont à la charge du client.

TARIF / PAIEMENT

- Tous les prix indiqués dans le catalogue s'entendent nets.

APRÈS LA FORMATION

L'entreprise reçoit le certificat de réalisation du participant et la facture correspondante.

II. SESSIONS INTRA-ENTREPRISE

CONFIRMATION DE VOTRE INSCRIPTION

Dès réception votre accord sur notre proposition d'intervention, le CCAH vous fait parvenir deux exemplaires de la convention de formation professionnelle continue. Un exemplaire est à nous retourner dans les plus brefs délais.

MODALITÉS PRATIQUES

Nous planifions la ou les sessions en fonction de vos disponibilités dans nos locaux ou dans des locaux mis à notre disposition par vos soins.

TARIF / PAIEMENT

- Tous les prix indiqués dans nos propositions s'entendent nets.
- Tout stage commencé est dû dans sa totalité.
- En cas de déplacement du formateur du CCAH, ses frais de transport, de restauration et d'hébergement sont à la charge du client.

APRÈS LA FORMATION

L'entreprise reçoit l'émargement, les évaluations, le bilan pédagogique de la formation, les attestations de présence et la facture correspondante.

ANNULATION / REPORT DE LA SESSION

Toute annulation doit être confirmée par écrit (courrier, e-mail). En cas d'annulation tardive, nous nous réservons le droit de vous facturer, à titre d'indemnité forfaitaire : 50 % pour une annulation jusqu'à 15 jours ouvrables avant le début du stage, 100 % pour une annulation à moins de 15 jours ouvrables. Dans le cas d'une formation sur mesure, l'ingénierie pédagogique sera facturée pour toute annulation moins d'un mois avant la session.

NOTRE ÉQUIPE

Place pour tous



**VÉRONIQUE
MESPLIER,**
Responsable de
l'offre Formation



**DILHIA
BILONGO,**
Assistante Conseil
et Formation



**LINDSAY
JOACHIM,**
Responsable de
l'offre de services



**THOMAS
BOUQUET,**
Directeur Général



Tous nos intervenants
et partenaires
extérieurs sont des
consultants en conseil
et formation.

Ils sont experts de leurs
thématiques et
interviennent dans
toute la France.

RÉFÉRENCES



AGISSONS ENSEMBLE POUR UNE SOCIÉTÉ INCLUSIVE

PLACE POUR TOUS

formation@ccah.fr - 06 71 36 96 46

1 rue Philidor, 75020 PARIS

Déclaration d'activité sous le n° 11 75 32937 75

