

Handicap accès et maintien dans l'emploi

CATEGORIE : C

Vue d'ensemble

Domaine(s) d'activité professionnel dans lequel(s) est utilisé la certification :

Spécifique : ■ **Support à l'entreprise - Ressources humaines**

Toute personne qui accompagne un bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE) dans l'emploi ou vers l'emploi.

Code(s) NAF : **94.99Z**

Code(s) NSF : **415**, **315**

Code(s) ROME : **K1801**, **M1503**, **M1501**

Formacode : —

Date de création de la certification : **16/11/2016**

Mots clés : **Handicap**, **Accompagnement**, **Compensation du handicap**, **Accès à l'emploi**

Identification

Identifiant : **2861**

Version du : **24/07/2017**

Références

Consensus, reconnaissance ou recommandation :

Formalisé :

- **Pas de recommandation formalisée**

Non formalisé :

- [Lettre d'information Cap emploi 58](#)
- [Attestation utilisateur Cap emploi 80](#)
- [Attestation utilisateur Cap emploi 94](#)

Descriptif

Objectifs de l'habilitation/certification

L'objectif de la certification est de permettre à tout professionnel du marché de l'emploi et aux responsables des ressources humaines d'accompagner dans l'emploi, ou vers l'emploi, une personne souffrant d'un handicap (psychique, mental, autisme, troubles dys, ...). Il s'agit également de faciliter la communication avec le travailleur handicapé, d'identifier les mesures de compensation à mettre en oeuvre et de favoriser l'intégration du travailleur handicapé dans un collectif de travail.

Lien avec les certifications professionnelles ou les CQP enregistrés au RNCP

■ —

Descriptif général des compétences constituant la certification

Le parcours de certification est découpé en 2 blocs d'activité :

1) Connaître la pathologie du bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou du travailleur handicapé et son impact sur son employabilité.

2) Accompagner le bénéficiaire de l'obligation d'emploi vers l'emploi et le travailleur handicapé dans son emploi en tenant compte de sa pathologie.

Nous avons distingué les compétences visées par la certification en 3 catégories : savoirs, savoir-faire et savoir-être.

Savoirs :

Public visé par la certification

- Professionnels, en exercice ou en recherche d'emploi, de l'accompagnement, du conseil, intervenant dans le champ de l'orientation professionnelle, de l'insertion, de la recherche d'emploi, des

Connaître les différentes pathologies (handicap psychique, handicap mental, handicaps spécifiques, troubles dys [dyslexie, dysorthographe, dysphasie, dyspraxie,...], l'autisme et les maladies chroniques évolutives) afin d'être capable d'identifier et de compenser les incidences propres à chaque type de handicap.

Savoir-faire :

Diagnostiquer les conditions d'employabilité liées à la pathologie ;
Prendre en compte les retentissements de la pathologie lors de l'élaboration du projet professionnel ;
Recenser des outils d'intégration en entreprise et/ou de maintien dans l'emploi au regard de la pathologie ;
Identifier les dispositifs de compensation du handicap au regard de la pathologie.

Savoir-être :

Communication avec des personnes en situation de handicap dans le cadre d'un accès à l'emploi, du suivi dans l'emploi et du maintien dans l'emploi ;
Adopter une posture non influente et pratiquer l'écoute active ;
Gérer les émotions, les siennes et celle de la personne accompagnée ;

Savoir appréhender les réticences de l'intégration d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou d'un travailleur handicapé dans un collectif de travail.

Modalités générales

La durée du parcours est de 112 heures (en discontinu) en centre de formation.

Pour obtenir la certification, l'ensemble du parcours ne peut dépasser 4 ans.

Le parcours se décline en 6 modules de formation :

Handicap psychique et emploi (21 heures) ;
Handicap mental et emploi (21 heures) ;
Handicaps spécifiques et emploi (21 heures) ;
Maladies chroniques évolutives et emploi (21 heures) ;
Autisme et emploi (14 heures) ;
Troubles dys et emploi (14 heures).

La certification est obtenue à l'issue de la réalisation de l'ensemble des modules et d'une soutenance à l'oral devant un jury.

Liens avec le développement durable

niveau 2 : certifications et métiers pour lesquels des compétences évoluent en intégrant la dimension du développement durable

transitions
professionnelles des
personnes handicapées
(conseillers en insertion
professionnelle, chargés
de mission handicap...)

Valeur ajoutée pour la mobilité professionnelle et l'emploi

Pour l'individu

La certification permet aux professionnels du marché de l'emploi et des ressources humaines d'acquérir des compétences qui leur permettront de mieux accompagner les demandeurs d'emploi ou salariés

Pour l'entité utilisatrice

La certification garantit à l'entité utilisatrice que les compétences des collaborateurs concernés lui permettent de mener à bien leurs missions pour :

Conseiller et accompagner dans leur accès à l'emploi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi atteints de pathologies ;

souffrant de pathologies (cf. liste des pathologies dans les objectifs généraux). A l'issue de la certification, ils auront ainsi acquis :

Une connaissance approfondie de l'ensemble des pathologies ;

Un renforcement de leurs compétences pour recruter des travailleurs handicapés, les accompagner dans l'emploi et leur offrir un accompagnement de qualité ;

Une capacité à communiquer et à s'adapter à un public spécifique que sont les travailleurs handicapés.

Elle permet également de valoriser le projet professionnel des apprenants par une reconnaissance de qualification pour des employeurs futurs dans un marché de l'emploi en pleine restructuration. Cette démarche participe à la professionnalisation du marché de l'emploi tant pour les recruteurs que pour les personnes accompagnant les travailleurs handicapés. Elle pourrait devenir un incontournable pour les professionnels du marché à l'instar de l'obligation de former les professionnels à la non-discrimination (C. trav., art. L. 1131-2).

Recruter et réussir l'intégration d'un travailleur handicapé dans une entreprise.

Elle permet de légitimer et promouvoir au sein des organisations et des entreprises l'acquisition d'une expertise en recrutement, en accompagnement et le suivi des publics travailleurs handicapés.

Par sa politique de management, cette certification permet à la structure d'offrir à ses collaborateurs des techniques, outils et moyens pour réussir dans leurs missions quotidiennes. Elle permet l'accompagnement diversifié dans le monde du travail et répond par ce biais aux enjeux des Responsabilités Sociétales des Organisations.

Evaluation / certification

Pré-requis

La certification s'adresse aux apprenants amenés à accompagner des demandeurs d'emploi ou salariés en situation de handicap ayant un premier niveau de connaissance du cadre législatif des travailleurs handicapés et des acteurs essentiels du marché de l'emploi.

Compétences évaluées

Cette certification permettra à un professionnel conseiller en emploi et en insertion et/ou à un recruteur et développeur de ressources humaines de développer ses pratiques professionnelles et d'intervenir en qualité et efficacité auprès de personnes en situation de handicap. L'objectif est de fournir toutes les compétences clés en terme de savoirs, savoir-faire et savoir-être à ces professionnels.

Savoirs :

Connaître les différentes pathologies (handicap psychique, handicap mental, handicaps spécifiques, les troubles dys [dyslexie, dysorthographe, dysphasie, dyspraxie, ...], l'autisme et les maladies chroniques évolutives) ;

Repérer les signes significatifs (gestion du deuil, répercussion de la perte des capacités psychiques et physiques, inquiétude, peur) et leurs effets dans le cadre de l'accompagnement ;

Développer sa capacité à identifier et prendre en compte les incidences propres à chaque handicap dans le cadre d'un retour à l'emploi.

Centre(s) de passage/certification

- Cheops 47 rue Eugène Oudiné 75 013 Paris
- Cheops 55 rue Boissonnade 75 014 Paris

Savoir-faire

Créer la confiance et communiquer efficacement avec des personnes en situation de handicap dans le cadre d'un accès à l'emploi, suivi dans l'emploi et maintien dans l'emploi ;
Adopter une posture non-influente ;
Questionner puis diagnostiquer les conditions d'employabilité liées à la pathologie ;
Gérer les émotions de la personne handicapée et celle de ses accompagnants ;
Répertorier les incidences propres à chaque type de handicap ;
Ajuster les bonnes conduites à tenir face aux travailleurs handicapés ;
Identifier les dispositifs de compensation du handicap au regard de la pathologie ;
Respecter les précautions à mettre en œuvre dans la gestion des entretiens et de l'accompagnement de personnes présentant des troubles ;
Repérer les freins et accompagner le travailleur handicapé pour les surmonter ;
Prendre en compte les retentissements de la pathologie lors de l'élaboration du projet professionnel ;
Recenser des outils d'intégration en entreprise et ou de maintien dans l'emploi au regard de la pathologie ;
Conseiller un employeur sur les bonnes conduites à adopter ;
Être capable d'utiliser les outils pour trouver un poste de travail en adéquation avec le degré de handicap de la personne ;
Appréhender les réticences de l'intégration d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi dans un collectif de travail ;
Se ressourcer pour poursuivre un accompagnement de qualité.

Savoir-être :

Développer son écoute active, sa capacité d'observation et d'adaptation ;
Amplifier sa capacité à analyser les réactions et émotions des autres ;
Asseoir sa maîtrise de soi face à la diversité des situations ;
Renforcer son aisance relationnelle.

Niveaux délivrés le cas échéant (hors nomenclature des niveaux de formation de 1969)

Pas de niveau

La validité est Permanente

Possibilité de certification partielle : oui

Étendue de la certification partielle :

La validation partielle de la certification, est obtenue par la réussite de l'évaluation sommative à l'issue de chacun des modules, et se matérialise par un questionnaire de connaissances.

Durée de validité des composantes acquises :

La durée totale du parcours pour atteindre la certification globale ne peut dépasser 4 ans.

Durée accordée pour valider les composantes manquantes :

4 ans à partir de la date de démarrage du premier module de formation.

Matérialisation officielle de la certification :

Certificat de compétences délivré par CHEOPS

Plus d'informations

Statistiques

Concernant les différents modules de formation proposés ci-dessous, Handi-formation forme entre 190 et 210 collaborateurs par an.

Handicap psychique et emploi ;
Handicap mental et emploi ;
Handicaps spécifiques et emploi ;
Maladies chroniques évolutives ;
Troubles dys et emploi ;
Autisme et emploi.

Autres sources d'information

<http://www.cheops-ops.org>

<http://www.handi-formation.fr>