

PROGRAMME DE FORMATION ANNEXE 1 CONVENTION DE FORMATION PROFESSIONNELLE

FORMATION : MIEUX COMPRENDRE LE HANDICAP POUR MIEUX ACCOMPAGNER

I – Objectifs du module

A la fin de la formation, les participants sont capables de :

- Maîtriser le cadre légal et les spécificités du handicap
- Maîtriser la politique de votre entreprise et les acteurs internes
- Identifier les différentes typologies de handicap
- Adopter la bonne attitude face en situation de handicap
- Adopter le rôle attendu pour un manager
- Maintenir dans l'emploi un travailleur handicapé
- Adopter la bonne attitude dans le maintien dans l'emploi
- Adopter la bonne empathie, la bonne communication et la bonne agilité

II – Public et pré requis

- **Taille des groupes** : 15 participants maximum
- **Type de public** : Manager
- **Connaissances requises** : Aucune

III – Modalités techniques et pédagogiques

- **Supports et matériels utilisés** : Supports de stage en version électronique et/ou papier
- **Modalités pédagogiques** :
 - Théories et exercices
 - Photo langage
 - Quiz
 - Exercices pratique
 - Mises en situation
 - Cas pratique
 - Partage de bonnes pratiques
 - Jeux de rôle
 - 360° handicap
 - Analyses, réflexions
 - Débrief, corrections et apports du formateur
- **Intervenant** : Diane Dupont consultante et formatrice diversité ou Yohanna Chemouny consultante et formatrice diversité ou Émeline Robin consultante et formatrice diversité

IV – Modalités de suivi, d'évaluation et de sanction

- **Modalités de suivi** : Feuilles de présence émargées par demi-journée par les stagiaires et le formateur
- **Modalités d'évaluation** : Photo langage, quiz, analyses, cas pratique, jeux de rôle, mises en situation, travail collectif, partage de bonnes pratiques, 360° handicap
- **Modalités de sanction** : Attestation de fin de formation individualisée mentionnant l'évaluation du formateur

V – Modalité de déroulement

- **Dates et lieux** : A définir
- **Durée** : ½ ou 1 journée soit 3 heures 30 ou 7 heures
- **Horaires** : A définir

VI – Contenu détaillé et séquencé de l'action

Programme

Mieux comprendre le handicap pour mieux accompagner

Objectifs pédagogiques

20' - Tour de table

60' - Maîtriser le cadre légal & spécificités du sujet handicap

20' - Maîtriser la politique de votre entreprise et les acteurs internes

10'

Contenu et approche

Rappel synthétique de l'objectif de la formation
Photo langage
Expression de ses attentes spécifiques

Challenge ludique : connaître le handicap

- La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la loi accessibilité 2015 et ses rouages.
- Les obligations de l'employeur et des établissements scolaires.
- Qui est concerné ? La différence entre personne handicapée et travailleur handicapé, la notion de handicap situationnel, la diversité des situations possibles.
- La reconnaissance administrative du handicap : pourquoi et comment l'obtenir ?
- Les faits et chiffres majeurs : invisibilité, handicap de naissance vs survenu en cours de vie, les familles de compensations en chiffres, ...

Votre démarche handicap, les moyens d'actions, les acteurs.

Pause

Modalités pédagogiques

Photo langage
Évaluation diagnostique

Quiz collectif
Évaluation diagnostique

Exposé interactif
Mot d'un représentant

50' -
Identifier les
différentes
typologies
de handicap

40' -
Adopter la
bonne
attitude face
à une
personne en
situation de
handicap

45' -
Adopter le
rôle
attendu
pour un
manager

45 -
Maintenir
dans
l'emploi un
travailleur
handicapé

10'

60' -
Adopter la
bonne
attitude
dans le
maintien
dans
l'emploi

- Chaque handicap est illustré par un accessoire permettant de comprendre les impacts de façon ludique. (kit Qu'Handis-tu ?)
- Pour chaque handicap (moteur, visuel, auditif, cognitif, psychique) nous aborderons : la définition et les chiffres, la diversité des situations et des impacts.
- Connaître les incidences sur le quotidien et les leviers de compensations techniques, humains et organisationnelles.

Cas pratiques discutés lors d'un débat mouvant

- Les gestes et attitudes à privilégier,
 - Le respect de la confidentialité,
 - Connaître ses limites et les exprimer,
- Agir avec pragmatisme et bon sens.

Pause déjeuner

La vigilance du cadre et son rôle dans le processus de maintien dans l'emploi

Entretien d'intégration, de recadrage, évaluation des compensations nécessaires, accompagnement des situations complexes type reconversion professionnelle, ...

Pause

Comment aborder le handicap ? Amener à la RQTH ? Faire face à la charge émotionnelle du sujet lorsqu'un salarié se confie ? Que répondre aux collègues qui ont le sentiment que le handicap les contraint ?
A travers ces saynètes nous verrons notamment vers qui orienter, pour quoi et qui quelles sont les ressources ?
(Les acteurs internes et externes)

Exposé et
mises en
situations
ludiques
Évaluation
continue

Cas
pratiques
interactifs
adaptés
suivant le
public
Évaluation
continue

Travail
collectif
Évaluation
continue

Partage de
bonnes
pratiques
Évaluation
continue

Jeux de rôle
avec le
formateur
Évaluation
continue

30' –
Adopter la
bonne
empathie,
la bonne
communi-
cation et la
bonne
agilité

10' - Clôture
et
évaluation

Cas pratiques discutés par rapport à la communication

- Les gestes et attitudes à privilégier,
- Connaître ses limites
- Les discours à privilégier,
- Le respect de la confidentialité,
- Exprimer ses limites

Cas pratiques discutés par rapport à l'agilité pour agir
avec pragmatisme et bon sens.

Conclusion de la journée

360°
handicap
Hors ligne
puis
Débrief
Évaluation
continue

Évaluation