

Comment accompagner de manière professionnelle et humaine l'intégration d'une personne en situation de handicap dans l'entreprise tout en maîtrisant la réglementation, et en adoptant les bonnes pratiques de suivi, de communication et de posture en tant que professionnel accueillant ?

LES OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Maîtriser la réglementation relative à l'accueil et l'intégration d'un nouveau collaborateur en situation de handicap
- Connaître les différents types de handicap et les contraintes et impacts sur la capacité à occuper le poste de travail
- Acquérir les réflexes appropriés pour garantir une intégration optimale
- Appréhender la communication à mettre en place envers le collaborateur et l'équipe
- Adopter la bonne posture vis-à-vis du collaborateur en situation de handicap
- Activer le bon réseau d'acteurs avant et après l'arrivée du collaborateur
- Rester en veille, suivre le collaborateur tout au long de son parcours

DÉTAILS DE LA FORMATION



Public

Toute personne en charge de l'accueil d'une personne en situation de handicap ou qui souhaite participer à la politique inclusive d'une entreprise



Pré-requis

Aucun



Durée

14 heures, 2 journées



Modalité

Présentielle



Accessibilité

Inclusion de différents types de handicaps. Consulter notre référent handicap



Evaluation

Diagnostic des attentes
Auto-positionnements Amont / Aval
Evaluation continue



Formation augmentée

Accès à l'Extranet Participant by EVOLUTEAM durant 3 mois après le dernier jour de formation

NOTRE SIGNATURE PÉDAGOGIQUE

L'expérimentation pédagogique au service de la transformation durable des compétences



Notre **pédagogie expérientielle** repose sur un principe simple : les comportements se transforment durablement grâce à l'expérience vécue en formation.

Nous mobilisons **les émotions, la prise de décision en contexte réel et l'engagement multisensoriel** en créant des solutions pédagogiques dont l'expérimentation représente au minimum 70% du temps de formation.

Chaque session alterne des temps structurants et exploratoires, afin de **favoriser l'appropriation active, stimuler la réflexion et la prise de recul, ancrer durablement les compétences, faciliter le passage à l'action opérationnelle.**



LE PROGRAMME

PHASE D'ENGAGEMENT - A réaliser avant la session sur l'extranet participant by *EVOLUTEAM*

Compléter les questionnaires en ligne

- J'évalue mes compétences en amont de la formation
- Je transmets mes attentes vis-à-vis de cette formation

Télécharger les supports de formation

- Je télécharge l'ensemble des supports mis à disposition pour réaliser les exercices lors de formation.



PHASE D'EXPÉRIMENTATION – S'exercer aux outils et méthodes lors de la session formative

INTRODUCTION

Présentation des participants / Ice Breaker

MODULE 1 | COMPRENDRE LE CADRE LEGAL ET RETENIR LA REGLEMENTATION RELATIVE A L'INTEGRATION D'UN COLLABORATEUR EN SITUATION DE HANDICAP**L'évolution apportée par les différentes lois handicap**

- Réglementation du 11 février 2005
- Loi de 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel
- Bilan 2025 : les 20 ans de la loi handicap de 2005

Jeu « timeline » : à l'aide des mots clés données identifier la loi ou l'évolution légale apportée correspondante

Emploi des travailleurs en situation de handicap : OETH et RQTH les notions clés

- Le dispositif OETH (Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés)
 - Les différents types d'emplois concernés
 - Le statut de BOE (Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi)
- La RQTH pour faire de l'inclusion des personnes handicapées une opportunité
 - Les notions de handicap et d'emploi avec la RQTH : avantages, aménagement raisonnable et équipe
 - La procédure RQTH une notion distincte de l'inaptitude et l'invalidité

Vidéo / Débat : OETH et RQTH

Atelier : Co-construction d'une carte mentale

MODULE 2 | DIFFERENCIER LES TYPES DE HANDICAP ET LEURS IMPACTS EN ENTREPRISE**Se familiariser avec les différentes typologies de handicap**

Jeu : KESKI Handicap®, voici le détail et les points apportés par le jeu :

- Expérimenter des situations de handicap
- Réfléchir aux attitudes adaptées dans la relation avec une personne en situation de handicap
- S'ouvrir à la diversité

Connaître les différentes familles de handicap

- Définition du handicap et modèles théoriques du handicap
- Origines du handicap
- Définition et impacts de chaque famille de handicap

Réflexion sur la notion d'approche situationnelle du handicap

Identifier les idées reçues sur le handicap pour accéder à une vision plus juste

- Stéréotypes et préjugés
- Mécanismes des stéréotypes et préjugés
- Focus sur les conséquences de la discrimination (discrimination directe et indirecte)
- Idées reçues / opportunités sur le handicap

Vidéo / Débat : Préjugés et handicap

Réflexion : Introspecter les idées reçues autour du handicap

Expliquer les résistances et obstacles liés à l'acceptation du handicap

- Les freins liés à la reconnaissance
- Les différents profils concernés
- Le modèle de Kubler-Ross : acceptation personnelle de ce statut

Exercice pratique : Plateau de jeu sur les différentes étapes du deuil

MODULE 3 | ELABORER UN PROCESSUS D'INTEGRATION INCLUSIVE**Du recrutement au suivi : mettre en place toutes les étapes d'un processus d'intégration inclusive**

- Frise des étapes d'intégration du collaborateur
- Identification des actions clés à chaque étape

Repenser le handicap dans le processus de recrutement

- Les notions de capacité (versus incapacité), compétences, besoins

Débat : Comment aborder le handicap dès l'entretien de recrutement ?

Valoriser les compétences des personnes en situation de handicap

- Les différents types de compétences
- Les compétences additionnelles

Exercice pratique : Dessine mes compétences additionnelles

Favoriser l'inclusion par des aménagements adaptés en milieu professionnel

- Les aménagements de poste
- La notion d'aménagement raisonnable
- Les différents types d'aménagement de poste : matériel, humain, organisationnel

Exercice pratique : Identifier des aménagements de poste pour chaque type de difficultés

MODULE 4 | ADOPTER UNE POSTURE HANDI ACCUEILLANTE

Créer un climat de confiance propice à la prise en compte de la situation de handicap

- La posture du collègue handi-accueillant
- Les outils du collègue handi-accueillant
- Les notions de secret, confidentialité et discrétion

Etudes de cas : A partir de plusieurs cas pratiques, désamorcer les situations pour mieux se préparer à collaborer avec des collègues en situation de handicap.

La notion de niveau d'information à communiquer

- Où placer le curseur ? Qui définit le niveau d'information à communiquer ?
- Impliquer le collaborateur en situation de handicap

Atelier « ou placer le curseur » ? : Identifier les éléments que l'on est en droit d'attendre de la part d'un collaborateur en situation de handicap.

Réflexion : Comment amener une personne à communiquer des informations qui pourraient permettre d'éviter certaines situations délicates ?

MODULE 6 | IDENTIFIER ET MOBILISER LES ACTEURS CLES AU SERVICE DU HANDICAP

Les ressources internes comment les mobiliser ?

- Référent handicap, médecin du travail, RH, manager, la personne elle-même

Les ressources externes à qui s'adresser à chaque étape ?

- Dispositifs de compensation (AGEFIPH, FIPHFP)

Atelier : Faire un tableau récap du qui fait quoi en interne et en externe à l'aide des outils à disposition (Fiche AGEFIPH et Guide Metodia de l'AGEFIPH)

MODULE 7 | STRUCTURER LE SUIVI ET RENFORCER L'ENGAGEMENT EN FAVEUR DU HANDICAP

Assurer le suivi des salariés en situation de handicap ou de fragilité

- Objectifs et principes
- Dispositifs et bonnes pratiques

Echanges de bonnes pratiques

Sensibilisation et partage d'expérience sur le handicap (au niveau de l'entreprise)

- Les enjeux de la sensibilisation
- Panorama des outils de sensibilisation

Atelier : S'engager pour le handicap et proposer une action de sensibilisation au sein de votre structure

CONCLUSION

- Evaluer ses compétences en aval de la formation : j'évalue ma capacité à transformer mes compétences grâce aux outils, techniques et méthodes vues en formation
- Se challenger au moyen d'objectifs à réaliser sous 3 mois
- Questionnaire de satisfaction à chaud

**PHASE D'ACQUISITION – Ancrer les outils et méthodes de retour en milieu professionnel**

Accéder aux ressources complémentaires à télécharger depuis l'Extranet Participant by *EVOLUTEAM* pour approfondir les thématiques vues en formation

Corréler la mise en pratique des actions individuelles avec les objectifs pédagogiques : questionnaire sur l'évaluation des compétences à froid, 2 mois après la dernière journée de formation.

Cette formation vous intéresse ?

Contactez- nous : info@evoluteam.fr | 01 47 39 02 02

Consulter sur notre site,
notre catalogue de formations



PRIX PUBLIC

Inter : 950€ HT par participant

Intra : 3 750€ HT par session (4 à 10 participants)

**des frais de déplacement complémentaires
peuvent être engagés selon la localisation*

FINANCEMENT OPCO

Financement possible via votre OPCO.

Contactez nos conseillères formations :

par téléphone : 01 47 39 02 02

par mail : info@evoluteam.fr

FORMATION SUR-MESURE

Vous avez un projet sur-mesure, vous souhaitez intégrer votre contexte et vos enjeux spécifiques à la formation, contactez notre Directrice du Développement :
laure.casta@evoluteam.fr

MODALITÉS ET DÉLAIS D'ACCÈS (à titre indicatif)

Inter : L'inscription doit être finalisée 24 heures avant le début de la formation.

Intra : Après validation de votre projet avec nos conseillères formations, capacité de mise en œuvre sous 15 jours.

ACCESSIBILITÉ

Inclusion de différents types de handicap. Vous êtes en situation de handicap, intéressé.e par le programme ? Contactez notre Référent Handicap pour préciser votre besoin :
referent.handicap@evoluteam.fr

ASSISTANCE TECHNIQUE À DISTANCE

Pendant toute la période de votre formation, pour toute question relative à la plateforme digitale, notre équipe pédagogique répondra à vos questions de 9h30 à 17h30 au 01 47 39 02 02 ou sur l'adresse mail suivante :
contact.digitalcamp@evoluteam.fr

**Engagés pour un monde plus éclairé, nous
concevons des solutions pédagogiques centrées
sur le développement des potentiels humains,
avec pour ambition de créer de la valeur durable.**

– Notre raison d'être en qualité de société à mission –