

# Accueillir et intégrer une personne en situation de handicap

Accueillir et intégrer une personne en situation de handicap, c'est créer un environnement de travail inclusif et performant, où chacun peut s'épanouir pleinement. Cette formation vous permettra de maîtriser les réglementations, comprendre les différents types de handicap, adopter une communication adaptée et de mobiliser les acteurs clés

## Programme

### 1. Le cadre : législation, définition et représentations du handicap

- Comprendre ce qu'est le handicap
  - Les mécanismes des stéréotypes et autres biais
  - Les différents types de handicap et leur impact sur le travail
  - Le statut de travailleur handicapé
- Connaître le cadre légal et réglementaire
  - La législation de 2005, les obligations de l'employeur et droits des travailleurs handicapés
  - Les critères de discrimination à l'embauche
  - Les acteurs internes et institutionnels

#### Quiz sur les représentations

### 2. L'articulation inclusion, diversité et handicap

- S'approprier les concepts et les enjeux associés
  - Les notions de diversité et inclusion
  - Les freins et les leviers d'action
- Développer les synergies
  - L'organisation du travail dans une logique de complémentarité

### Pour qui ?

Toute personne en charge du recrutement et qui souhaite améliorer ses pratiques

### Atelier sur la coopération

### 3. Les conditions de réussite de l'accueil et de l'intégration

- Préparer l'arrivée:
  - La sensibilisation et l'implication de l'équipe
  - Les besoins éventuels d'aménagement de la situation de travail et les aides mobilisables
- Sécuriser l'accueil et l'intégration
  - Les étapes clés et les points d'attention
  - La mise en place d'un plan d'intégration personnalisé
  - Les acteurs spécialisés mobilisables avant et après l'arrivée

#### Création d'une trame de bilan d'étonnement

### 4. La posture d'accompagnement d'un collaborateur en situation de handicap

- Identifier les clés comportementales en situation d'interaction
  - L'adaptation de sa communication verbale/ non verbale en fonction de la situation (gestes, postures, attitudes)

### Prérequis

Aucun prérequis nécessaire



## Objectifs

- 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 entre le collaborateur et l'équipe
- Adopter la bonne posture vis-à-vis du collaborateur
- Activer le bon réseau d'acteurs avant et après l'arrivée du collaborateur
- Rester en veille, suivre le collaborateur au long de son parcours

2 jours consécutifs – 14h

Distanciel

- Les savoir-faire et savoir être à privilégier
- Mener des entretiens d'accueil et de suivi
  - Le cadre de confiance et faciliter l'échange sur les possibles difficultés rencontrées
  - Les sujets qui peuvent être abordés ou non

#### Mises en situation d'entretien

### 5. Le suivi du collaborateur pour le maintien dans l'emploi

- Identifier les enjeux du maintien dans l'emploi
  - Les freins et facteurs de succès
  - Les étapes du maintien dans l'emploi
- Rester en veille et mobiliser les ressources spécialisées
  - Le rôle des acteurs internes et externes dans le suivi
  - Les ressources mises à disposition par l'Agefiph

#### Etude d'un cas pratique d'un maintien dans l'emploi réussi



## Les plus

Du partage d'expériences et de bonnes pratiques à partir du vécu des participants  
Des mises en situation pour se préparer à des situations variées de recrutement

## Nos modalités pédagogiques

Notre signature pédagogique **I.M.P.A.C.T.** sous-tend toutes nos modalités pédagogiques:

- **I****NSPIRATION** : susciter l'envie d'apprendre par l'identification des enjeux, des besoins, par la projection sur les bénéfices possibles
- **M****OUVEMENT** : stimuler l'apprentissage par l'expérimentation (mises en situation, jeux d'expérimentation, cas pratiques,...)
- **P****ERSONNALISATION** : prendre en compte les individualités et les spécificités de contextes professionnels avec des modalités pédagogiques variées
- **A****UTONOMIE** : favoriser des travaux de sous-groupe autonomes, des entretiens réflexifs entre participants, la prise de conscience du « pouvoir agir » individuel
- **C****O-RESPONSABILITE** : engager, tout au long de la formation, les participants dans la co-construction des apprentissages
- **T****RANSFORMATION** : challenger la définition d'objectifs de progrès, les prises de conscience des possibilités, des défis post formation

## Nos modalités d'évaluation

### Avant

Chaque participant est invité à :

- Réaliser son auto - évaluation de connaissances / expériences sur les différents thèmes de la formation
- Définir ses propres objectifs de progrès en lien avec ses pratiques professionnelles

### Pendant

*Notre approche de l'évaluation formative : une évaluation continue de la progression*

A travers notre pédagogie active et pragmatique, nous mettons en œuvre une évaluation continue, intégrée au déroulement de la formation.

#### **En cours de séquence : nos séquences sont structurées en temps forts qui nous permettent de mesurer les évolutions**

- Au démarrage, par une activité de sensibilisation, nous faisons émerger le positionnement initial des participants
- Au cœur de la séquence, nous vérifions la compréhension et l'acquisition des contenus abordés au travers d'activités variées : exercices pratiques, mises en situation et quizz...
- En fin de séquence, les participants évaluent leur progression sur le thème en lien avec leur fiche d'auto-évaluation

Cette approche dynamique nous offre une vision précise de la progression de chaque apprenant et nous permet d'ajuster notre démarche pour répondre aux besoins spécifiques de chacun.

#### **En fin de formation :**

Le formateur réalise une évaluation des acquis à travers plusieurs activités proposées aux participants :

- Réaliser une synthèse des messages clés de la formation
- Evaluer leur progression en lien avec leurs objectifs de progrès
- Proposer des défis personnels d'expérimentation en lien avec leurs objectifs de progrès
- L'évaluation de la satisfaction des participants s'effectue par le biais d'un questionnaire en ligne

### Après

Les participants expérimentent les défis proposés en fin de formation

Des ressources complémentaires seront proposées pour consolider les connaissances et approfondir les notions abordées