

1
jour

Sensibiliser et intégrer

des personnes en situation de handicap
dans votre équipe



Pour qui ?

- Pour les managers

Objectifs

- Comprendre les enjeux de l'intégration d'une personne en situation de handicap
- Connaître les différents types de handicap
- Connaître les comportements adaptés pour accueillir une personne en situation de handicap
- Savoir accompagner le collaborateur tout au long du processus d'intégration.

Coût total : 2 500 € HT
par groupe de 10



Méthode

- Apports théoriques
- Cas concrets
- Mises en situation, expérimentations
- Training
- Animation de séquences
- Brainstorming
- Supports pédagogiques
- Quizz
- Mises en situation
- Construction d'une formation
- Validation des acquis



Compétences



- Savoir quel comportement adopter
- Comprendre les rôles de chacun
- Apprendre à communiquer efficacement
- Mettre en place des indicateurs de suivi pertinents

Contenu pédagogique

2 Adopter la bonne posture inclusive

- Reconnaître les différents types de handicap (visuel, auditif, mental, psychique, maladies invalidantes)
- Savoir quels comportements adopter, et ceux qu'il faut éviter
- Trouver les ajustements pour établir une charge de travail équitable dans l'équipe, trouver la bonne réorganisation
- Être à l'aise avec le périmètre de son rôle de manager et savoir orienter les personnes vers les acteurs les plus pertinents
- Identifier si besoin des personnes tierces pour accompagner la personne en situation de handicap au quotidien
- Évaluer et répondre à des points non anticipés si besoin, une fois l'intégration faite.



Contenu pédagogique

1 Préparer l'arrivée du nouveau collaborateur

- Connaître les lois en vigueur, les obligations pour l'employeur et pour les encadrants
- Comprendre les besoins d'aménagement de poste de la personne en situation de handicap
- Établir un plan de communication avec la personne en situation de handicap quant à ses souhaits auprès de l'équipe (savoir préserver la confidentialité de la vie privée du collaborateur en situation de handicap s'il le souhaite)
- Faciliter l'arrivée auprès des autres collaborateurs de l'équipe
- Être à l'aise pour parler de diversité avec l'équipe et sensibiliser les collaborateurs pour éviter tout malentendu ou discrimination
- Identifier les enjeux de sécurité au quotidien

3 Créer un environnement de travail adéquat

- Recrutement : établir un contrat de travail en phase avec le handicap (CDI classique, temps partiel évolutif ou encore prévoir des aménagements horaires, etc.)
- Faire de l'entretien annuel un des leviers managériaux pour s'assurer du bien-être de ses collaborateurs en situation de handicap.

