



## Manager équitablement une équipe ayant des collaborateurs en situation de handicap



Public

Directeur  
Chef de service  
Chef d'équipe



Effectif

De 6 à 15  
participants



Durée

1 journée

De part leur fonction, les encadrants sont des acteurs essentiels de la mise en œuvre d'une politique handicap. Leur connaissance à la fois des postes et de leurs collaborateurs est précieuse. Ainsi, ils peuvent repérer des situations potentielles à risque, anticiper, alerter, prévenir, faire respecter les restrictions, et leur communication avec la personne en situation de handicap et avec l'équipe est capitale à la bonne intégration et à l'accompagnement du salarié en situation de handicap.

Or, très souvent les cadres sont inquiets à l'idée de travailler avec un collaborateur handicapé. Même si humainement ils y sont favorables et trouvent l'idée louable, cela leur apparaît comme une contrainte très difficile à surmonter, en particulier dans cette période où les personnels fortement sollicités.

L'enjeu de la formation est de faire comprendre que travailler avec un collaborateur handicapé, n'est pas un frein à la bonne marche d'un service, il peut même au contraire, être un enrichissement pour tous à condition que les pratiques des différents acteurs, dont le personnel d'encadrement soient pertinentes et adaptées.



### Objectifs pédagogiques

- **Libérer la parole et favoriser les échanges** grâce à une approche conviviale et ludique,
- **Démystifier** le handicap au travail et changer le regard,
- **Perfectionner** les connaissances des participants sur l'emploi de personnes en situation de handicap,
- **Connaître** la politique handicap de son entreprise et les outils et aides financières existants
- **Situer son rôle** parmi les différents acteurs internes et savoir solliciter ses derniers à bon escient,
- **Faire émerger des solutions** concrètes grâce aux échanges,
- **Gagner en assurance et en sérénité** par un perfectionnement de ses compétences concernant l'intégration et le management équitable de collaborateurs en situation de handicap,
- **Donner envie** aux participants d'intégrer et de travailler avec un collaborateur handicapé.



## Les thèmes abordés

- **Le contexte légal actuel :**
  - La loi du 11 février 2005 actualisée
  - Le principe de non discrimination
  - Les obligations de l'employeur en terme de maintien dans l'emploi
- **Handicap : de quoi parle-t-on ? :**
  - Prendre conscience de ses propres représentations
  - la réalité des travailleurs handicapés en emploi, la notion de situation, définition légale
  - L'aspect médical, les 6 grandes familles
  - L'aspect psychologique : acceptation, déni, période de deuil, effet miroir
  - L'aspect administratif : du handicap à la RQTH, les bénéficiaires et leurs droits
- **La politique handicap mise en place par l'entreprise**
  - Services et aides possibles
  - Les différentes ressources internes mobilisables
- **L'intégration d'un collaborateur en situation de handicap**
  - Principe « Right man at the right place », adéquation aptitudes salarié/contraintes poste
  - Préparer l'arrivée ; qui fait quoi ? ; communication à l'équipe ; prise en compte des besoins spécifiques ; aménagements de poste, tutorat, ...
- **Manager, accompagner au quotidien et maintenir dans l'emploi**
  - Etre à la bonne place, adapter son positionnement pour être juste et favoriser la cohésion d'équipe (ne pas en faire trop, ni trop peu)
  - Règles de déontologie à respecter et notion de confidentialité
  - Principe du maintien dans l'emploi
  - Egalité versus équité ; compensation ≠ favoritisme
  - Anticiper et savoir alerter
  - Situer et comprendre son rôle parmi les différents acteurs



## Notre spécificité : l'approche pédagogique

Sur ce sujet sensible, la réussite d'une action de formation est liée à la prise en compte d'un enjeu majeur, **la capacité à démystifier le tabou**, à faire changer le regard pour passer du handicap, sujet difficile et mis à distance « aux handicaps » compris et finalement acceptés dans leur diversité. Pour cela, nous utilisons des méthodes pédagogiques spécifiques, **innovantes et décalées** en **interpellant, faisant sourire**, sans jamais agresser.

Notre approche pédagogique est toujours **enthousiaste, dynamique et positive** et privilégie **l'implication et la participation des encadrants** pour favoriser à la fois l'apprentissage et la mémorisation d'informations très sérieuses et aussi la remise en question des préjugés. Nos méthodes pédagogiques sont donc variées, participatives et ludiques : **diaporama, échanges, brainstorming, travail de réflexion en sous-groupes, jeu de rôle, étude de cas pratiques, mises en situation de handicap, jeu par équipe HAN'Jeu®.**

La formation débute par le jeu **par le jeu par équipe HAN'Jeu®**, ce qui crée un climat de confiance et de convivialité et permet de libérer la parole rapidement. Il s'agit d'un jeu de plateau qui se joue avec des cartes, par équipe de 2 à 4 personnes. Chaque équipe à tour de rôle tire au sort une carte. Il y a des cartes **QUIZ** (questions), des cartes **ACTION** (mises en situation de handicap) et des cartes **DEFI** (toutes les équipes participent en même temps). En fonction de la carte tirée, l'équipe ou toutes les équipes ensemble doivent répondre à la question posée ou réaliser une action en situation de handicap. Une réponse correcte ou une bonne réalisation permettent de marquer des points !