

Programme de formation :

Accueil d'un-e travailleur-euse en situation de handicap/maladie : comment l'inclure et quelles adaptations prévoir

Public : personne susceptible d'accueillir, d'accompagner dans un contexte de travail un travailleur ou une travailleuse en situation de handicap ou de maladie

Capacité : 12 personnes maximum

Durée : 14h

Prérequis : aucun

2 Formatrices : Monitrice-éducatrice, Facilitatrice en intelligence collective

Introduction :

Handicap, maladie, chacun-e de nous peut être touché-e à un moment de notre vie de façon momentanée ou durable. Toutes les situations requièrent un accompagnement humain, et tout particulièrement l'accueil d'un-e nouvel-le arrivant-e à besoins particuliers. Prendre en compte ses besoins ainsi que les besoins de l'équipe en changement de taille permettra de maintenir une bonne cohésion d'équipe et une bonne qualité de vie au travail. Pour cela, inclure la personne dans l'action globale de l'entreprise, renouveler les modalités de travail pour un meilleur accueil et une complémentarité efficace est primordial. Cette formation permet une prise de conscience des atouts de la diversité et apporte les outils et les ressources pour démarrer ou améliorer l'accueil à mettre en place quel que soit le handicap ou la maladie chronique concernée.

Objectifs :

- Questionner notre propre rapport au handicap, à la maladie
- Savoir individualiser l'accueil de chaque salarié-e
- Mettre en place les outils individuels, relationnels et organisationnels pour favoriser l'inclusion d'une personne à besoins particuliers

Programme de la formation :

1. Questionner ses appréhensions, ses a priori
2. Accueil d'un-e salarié-e :
quelles étapes ?
doit-on mettre en place un-e référent-e ?
comment mettre en place le parcours du salarié ?
3. Outils et adaptations individuels au regard de quelques situations :
Déficiences, Troubles du neuro-développement (ex : troubles dys, TDAH), maladies chroniques, affections longues durées
4. Outils relationnels et organisationnels :
Favoriser la solidarité, l'engagement et l'acceptation au profit de l'intelligence collective
Structurer l'organisation d'équipe pour ritualiser le travail et donner des repères
Organiser les espaces de paroles et d'échanges
Mettre en place un management adaptatif et inclusif

Moyens pédagogiques et techniques :

Pédagogie active :

- Apports théoriques, outils clés
- Formation par le jeu : atelier-débat, partage d'expériences, travail interactif, ateliers de mise en situation
- Test d'outils et analyse