



## PROGRAMME DETAILLE

### PREMIERE PARTIE : GENERALITES

#### Etre travailleur handicapé

- Eléments de législation
- La logique de la reconnaissance Travailleur Handicapé
- Handicap et emploi : Handicap et processus identitaires au travail, la discrimination sourde, la discrimination inconsciente collective
- Le traitement différencié

#### Prendre en compte le handicap dans l'organisation quotidienne du travail des opérateurs : 2 premiers outils

- Handicapé par... et handicapé pour...
- Tout n'est pas du fait du handicap
- Pas de diagnostic approché
- Tout mesurer : savoir mettre le poste et le salarié en vis-à-vis
- Tout préciser : les questions à poser, les questions à se poser
- L'aménagement d'un poste de travail : les ressources externes, les clés de l'échec

#### Parler avec l'opérateur de son handicap : 3ème outil

- L'empathie, l'admiration, le rejet, le doute
- Oser et savoir questionner
- Vérifier le déclaratif
- Prévoir les évolutions du handicap
- En parler avec l'équipe

### DEUXIEME PARTIE : CHOIX D'OUTILS A PARTIR DES EXPERIENCES DES PARTICIPANTS

#### Réflexion à partir des expériences d'intégration de personnes handicapées

- Echange
- Généralisation et modélisation à partir des cas exposés

#### Constitution de la « boîte à outils » des managers

##### **Finalité 1 : Capitaliser et pouvoir transmettre des outils internes utiles pour :**

- Recruter
- Accueillir, intégrer
- Mettre au travail, prendre en compte les conséquences du handicap, les connaître, les comprendre, en parler
- Guider, expliquer, montrer
- Former, tutorer
- Prévenir le handicap, son aggravation
- Maintenir au poste, reclasser
- Evaluer
- Sanctionner
- Promouvoir, muter
- Accompagner la démission, le licenciement

##### **Finalité 2 : Spécifier ces outils pour les personnes handicapées ou les étendre aux populations discriminées.**