



29. La personne handicapée et l'entreprise : accompagner la personne et coopérer avec l'entreprise

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Comprendre la notion de handicap et faire émerger les différentes représentations sous-jacentes.
- Comprendre les ressentis de la personne handicapée face à l'emploi.
- Savoir comment aider une personne handicapée à identifier l'entreprise qui lui convient.
- Comprendre les attitudes que doit adopter la personne handicapée pour parler de son handicap et de son expérience.
- Acquérir des mécanismes pour faciliter la prise de contact avec l'entreprise.
- Connaître les principaux éléments de la loi handicap du 11/02/2005.
- Connaître les aides à l'embauche et au maintien dans l'emploi dont peut bénéficier l'entreprise et la personne handicapée.
- Identifier les acteurs œuvrant dans le champ du handicap, en lien avec l'insertion professionnelle.
- Comprendre le vécu de la personne handicapée pour mieux l'accompagner.
- Prendre du recul par rapport à la situation d'embauche d'une personne handicapée.
- Mieux communiquer auprès de l'entreprise sur la personne handicapée et les aides potentielles.
- Se positionner comme une « personne ressource » entre l'entreprise et la personne.
- Comprendre l'importance de bien identifier les conditions de travail, les compétences requises (...) pour faciliter le contact entre l'entreprise et la personne handicapée.
- Renforcer sa compréhension de la problématique « l'handicap et l'emploi » pour plus d'efficacité dans la proposition de solutions / d'aides auprès des entreprises ou des personnes accompagnées.

PROGRAMME

- Rappel des attentes et organisation de la formation.
- Le handicap : contexte : loi handicap du 11 février 2005. Apport de données juridiques sur 10 points. Analyse de l'impact de cette loi auprès des entreprises soumises à l'obligation d'emploi.
 - Différence entre personne handicapée et travailleur handicapé.
 - Les représentations sociales du handicap. Rappel sur les différentes formes de handicap : handicap sensoriel, handicap moteur, handicap mental, handicap physique, psychique, social, familial...
 - Réflexion sur les ressentis de la personne handicapée face à une situation de travail : ses attentes, ses contraintes, ses ressentis. - Identification des freins et limites que cela génère.
- La personne handicapée et l'emploi : L'insertion professionnelle de personnes reconnues travailleurs handicapés : spécificités. Repérer, dans le parcours, le discours et l'attitude de la personne handicapée, ses attentes, ses freins et limites par rapport à l'emploi. Faire le lien avec l'entreprise : identifier les attentes, les contraintes et les limites par rapport au recrutement de travailleur handicapé. Similitudes / Différences avec la demande de stage.
 - La place prépondérante du conseiller pour la personne handicapée et pour l'entreprise.
 - Identifier les acteurs intervenant à la fois dans le champ du handicap et de l'emploi : MDPH, CDAPH, la médecine du travail, Agefiph, Cap Emploi, Sameth, ...
- Le handicap et l'entreprise : Favoriser l'intégration de la personne handicapée : comprendre l'intérêt de travailler en amont le projet, les secteurs d'activités, les conditions de travail en adéquation avec la personne handicapée pour mieux cibler l'emploi et le stage.
 - Savoir évaluer le travailleur handicapé au niveau professionnel, personnel. Mettre en place les relais nécessaires pour favoriser une intégration réussie en entreprise (famille, médecin, assistante sociale...).
 - Appréhender les techniques d'approche auprès de l'entreprise : prospecter, enquêter, promouvoir son métier.
 - Savoir anticiper et mettre en place des partenariats via des moyens de communication. Valoriser la place de l'entreprise dans l'intégration de travailleurs handicapés. Diffusion d'un guide pratique. Identifier les éléments facilitant ou freinant l'intégration de la personne dans l'entreprise
 - La bonne attitude du professionnel de l'insertion : identifier les actions, outils à mettre en place, en soutien du travailleur handicapé, pour préparer la rencontre avec l'entreprise... Parler du poste avant de parler du handicap. Parler ou ne pas parler du Handicap : obligations et limites de l'employeur, de la personne handicapée. Aborder l'Emploi sous l'angle des pré-requis.
- La mise en relation avec l'entreprise : Accompagner la personne handicapée à se présenter auprès d'un employeur. Réflexion sur des cas pratiques.

- Savoir interroger l'entreprise sur ses missions, ses postes de travail, ses missions à travers divers moyens (enquêtes, entretiens, partenariats, réseau de connaissances...). Permettre au travailleur handicapé de présenter son profil. Favoriser l'expression de soi et de son handicap en situation d'entretien. Rappel sur les étapes d'un entretien d'embauche, sur l'élément central intervenant dans la décision : la compétence.
- La présentation d'un candidat handicapé potentiel : ce que le professionnel peut / doit dire ou pas.
- Développer et mettre en place les relais adéquats pour favoriser l'intégration et le suivi du stagiaire. Intérêts pour chaque futur stagiaire / employé et professionnels de l'insertion de coopérer avec l'entreprise. Utiliser la prise de contact avec l'entreprise pour identifier ses connaissances des contrats/aides possibles pour favoriser le recrutement de travailleur handicapé. Informer sur les aides à disposition de l'entreprise ou/et de la personne handicapée. Evocation des aides de la vie quotidienne, pouvant faciliter la prise de poste. Point sur les objectifs de ces aides, les contraintes, les droits et devoirs des différentes parties (entreprise et personne handicapée).

Lors de ces 2 jours, chaque participant sera confronté à sa pratique et devra en repérer ses forces et ses axes de progression. Partage des difficultés rencontrées. Apport d'informations permettant le dépassement de ces problématiques et d'optimiser les pratiques à partir de cas réels rencontrés soit par les participants soit par le formateur.

• Intersession

- Retour d'expériences : point sur le temps passé et les conséquences de la formation sur sa pratique : sur le plan technique, de la posture, de l'accompagnement, des outils mis en place ou utilisé, de la mobilisation de partenariats ou des personnes accompagnées... Retour sur les actions mises en œuvre. Echanges aussi sur les difficultés rencontrées dans sa pratique et les interrogations restantes. Point sur « les bonnes pratiques ». Rappel sur les points abordés en formation mais que les participants souhaitent revoir.

METHODES PEDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques.
- Formation interactive et participative dans un second temps pour faire avancer les pratiques individuelles. Echanges ouverts.
- Mises en situations.
- La dernière journée est consacrée à l'évaluation des acquis de la formation sur sa pratique professionnelle.

SUPPORTS PEDAGOGIQUES

Textes de loi, articles de presse, revues spécialisée...

PUBLIC CONCERNE

- Tout professionnel de l'insertion ou de la formation, possédant une bonne connaissance de l'outil RQTH et possédant une expérience de l'accompagnement des DE vers l'entreprise.
- Les Chargés des relations Entreprise possédant une bonne connaissance de l'outil RQTH.

CRITERE DE SELECTION

- S'engager à être présent durant l'intégralité de la formation.

DUREE DE L'ACTION

2 jours + 1 jour (retour sur expérience)

INTERVENANT(S)

Laure LACAZETTE Coordinatrice intervient dans Le recrutement, l'insertion professionnelle de demandeurs d'emplois en difficulté (RMI, DELD, TH., ...), la formation sur des thématiques liées au handicap, à la GRH, ..., le conseil auprès d'entreprises, le suivi et l'insertion de personnes handicapées dans le cadre de formations courtes financées par l'Agefiph.

PRESTATAIRE

Carrières & Insertion
41 avenue d'Espagne
64600 ANGLET
Tél. : 05 59 23 88 74
Fax. : 05 59 23 88 74
E-mail : gestion.carrieresinsertion@neuf.fr

DATES et LIEUX

- 20/09/2010 - BORDEAUX (33)
- 21/09/2010 - BORDEAUX (33)
- 09/12/2010 - BORDEAUX (33)

Inscription

