



DECOUVRIR LE HANDICAP

le référent handicap : sensibilisation au handicap pour favoriser l'inclusion

La plupart des handicaps ne se voient pas et seulement 20% des recrutements de personnes handicapées impliquent d'adapter le poste de travail.

On nomme handicap la limitation des possibilités d'interaction d'un individu causée par une déficience qui provoque une incapacité, permanente ou présumée définitive et qui elle-même mène à un handicap moral, intellectuel, social, ou physique. Il exprime une déficience vis-à-vis d'un environnement, que ce soit en termes d'accessibilité, d'expression, de compréhension ou d'appréhension. Cette formation est un temps pour la découverte des différents handicaps pour mieux les comprendre...

OBJECTIFS

-  Appréhender le handicap
-  Repérer les différentes typologies de handicap et leur incidence dans la vie sociale et professionnelle
-  Changer de regard sur les personnes en situation de handicap pour favoriser leur pleine insertion
-  Aborder avec plus d'aisance la personne handicapée
-  Comprendre l'environnement législatif

PROGRAMME

Appréhender le handicap

Définition

Repérer les différentes typologies de handicap et leur incidence dans la vie sociale et professionnelle

Quels sont les différents handicaps ? Au-delà de la trop simple distinction "handicap mental-handicap physique", les médecins, les juristes et les responsables d'établissement peuvent avoir leur propre classification. Nous avons choisi de vous présenter la typologie proposée par le secrétariat aux personnes handicapées :

- Panorama des handicaps "mentaux" : les déficiences intellectuelles, la trisomie 21, le syndrome de l'X fragile, les déficiences psychiques (autisme, troubles obsessionnels compulsifs...)
- Aperçu des handicaps physiques : les déficiences motrices (lésions de la moelle épinière, infirmité motrice cérébrale, myopathies, handicaps sensoriels, déficiences viscérales et générales (mucoviscidose, épilepsies sévères...))

Aborder avec plus d'aisance la personne handicapée

Il est important de mesurer l'impact de l'handicap sur la personne pour comprendre l'attitude et les appréhensions de son visiteur.

Il est donc nécessaire dans un premier temps de prendre conscience de son propre comportement, de ses réactions instinctives face à l'handicap : mon profil, ma personnalité, les causes de mon malaise et de reconnaître les attitudes à adopter.

Dans un second temps il est important de faire l'expérience de la communication et de ses limites dans le but d'élever la manière d'être en relation avec les autres : éléments non verbaux, feed-back, empathie, écoute et reformulation. Les exercices de communication sont l'occasion de faire des expériences, et de ce fait d'ancrer de nouvelles pratiques car l'expérience fait sens et affecte l'ensemble de notre conscience et de notre système de représentations.

Comprendre l'environnement législatif

La loi française 2005-102 du 11 février 2005 a vocation à améliorer cette intégration par toute une série de mesures en cours de mise en œuvre. Principes généraux

DUREE

2 jours

PUBLIC

Tout personnel ou référent handicap

Pré REQUIS

Aucun

EVALUATION

Auto-évaluation de positionnement par entretien ou questionnaire.
Auto-évaluation des acquis de la formation par questionnaire amenant à une réflexion sur un plan d'actions.

PEDAGOGIE

Présentation d'outils facilitateurs et d'exercices de communication centrés sur la fluidité relationnelle qui permettent d'ancrer des nouvelles pratiques dans le quotidien.
Remise de supports pédagogiques

INTERVENANTS

Selon le thème de la formation, CQFD sélectionne un pédagogue possédant une expérience significative, une maîtrise opérationnelle et un profil particulier : sophrologue, psychologue, neuropsychologue, ergonomiste, ergothérapeute, senior manager, chef de cuisine, gouvernante, journaliste, animateur, ex-policier, etc...

TARIFS

Inter-entreprises à Paris
Intra-muros en France entière
cliquez ici pour consulter sur notre site internet le calendrier et les tarifs

Vidéo de présentation

