












Accueillir et intégrer une personne en situation de handicap psychique

La loi du 11 février 2005 reconnaît que les troubles psychiques peuvent être à l'origine d'un handicap... Les personnes en situation de handicap psychique deviennent alors bénéficiaires de l'obligation d'emploi à hauteur de 6% dans les entreprises depuis la loi de 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, ce qui pose aux entreprises la question de l'intégration de cette population en leur sein.

Pour que la méconnaissance des personnes handicapées psychiques et de leurs besoins spécifiques ne constitue plus un obstacle à leur intégration au sein de l'entreprise. Pour que l'entreprise puisse porter au mieux cette démarche d'intégration comme un choix assumé de développement responsable, il faut que chacun des acteurs de l'environnement de travail amené à accueillir, intégrer, accompagner la personne handicapée puisse être informé et sensibilisé à cette problématique si particulière qui constitue un défi sur le terrain...

OBJECTIFS

-  Permettre aux participants d'exprimer leurs préjugés, enrichir et modifier leurs représentations des situations de handicap
-  Découvrir les grandes typologies des troubles psychiques et explorer les principales conséquences de la maladie sur les capacités d'insertion socio professionnelle
-  Echanger sur les limites de l'intervention professionnelle des participants et anticiper, prévenir et gérer les situations de crise et savoir identifier les acteurs susceptibles d'intervenir sur une situation donnée
-  Analyser les modalités d'accompagnement efficaces
-  Appréhender les modes de communication et de relation adaptés
-  Comprendre la situation des personnes handicapées psychiques dans l'entreprise
-  Différencier ce qui relève de la situation de handicap par rapport à d'autres problématiques
-  Apprendre à repérer les situations difficiles et être en capacité de proposer un relais
-  Analyser et enrichir l'approche des situations de handicap dans leur diversité

PROGRAMME

Introduction

Le cadre légal (loi de 1987, loi de 2005).

L'intégration du handicap, levier de construction identitaire d'une entreprise ?

Une question de responsabilité sociétale et de développement responsable pour l'entreprise

Qu'est-ce que le Handicap psychique?

Les divers handicaps liés aux troubles psychiques

Les caractéristiques du handicap psychique : comment se manifestent les troubles psychiques et quels sont les troubles potentiellement handicapants ?

Les effets des traitements.

Identifier et ajuster ses représentations du handicap psychique

La personne handicapée psychique lors du processus d'intégration en entreprise

L'enjeu de la reconnaissance et la représentation de soi

Concept de souffrance psychique et de fragilité des ces personnes handicapés psychiques

La situation de travail

Repérer les troubles du comportement en milieu de travail

Richesses et ressources de la personne handicapée psychique

La perception du handicap au sein de l'entreprise

Aménagement du poste travail d'un salarié handicapé psychique

Le client face au handicap, image de l'entreprise et qualité de service

Anticiper et prévenir les situations difficiles

Les interactions avec le collectif de travail

Appréhender les modes de communication et de relation adaptés à ces personnes

Réflexion sur les enjeux de l'accueil et de l'intégration au sein d'un groupe

Repérer les mécanismes d'éviction au sein du groupe

Les étapes et les éléments facilitateurs de l'intégration

Se positionner face à un salarié handicapé psychique

Quelles sont les craintes justifiées et celles infondées à démystifier ?

Comprendre et repérer son propre fonctionnement pour faire face aux situations

Comment agir face à un salarié en période de crise ou qui ne reconnaît pas sa maladie ?

La notion de limite et de cadre professionnel

Moyens et techniques pour faire face aux situations d'urgence et de crise

Repérer les personnes ressources en interne et identifier les partenariats extérieurs

Les dispositifs spécifiques

DUREE

1 jour

PUBLIC

Toute personne confrontée à des personnes fragilisées par des troubles psychiques (collègues, managers, tuteurs...)

Et les acteurs directs ou indirects de leur intégration au sein de l'entreprise (RH, recruteurs ...)

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

Apports théoriques

Exposé

Mise en situation

Analyse des pratiques

Echanges

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-police, 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

