



Un cadre posé depuis la loi du 11 février 2005 en faveur des publics handicapés



Connaître les différentes familles de handicap : quels besoins ?

Définition du handicap et présentation des *situations* de handicap propres à chaque individu selon des degrés divers : les différentes formes de déficiences motrices, sensorielles, intellectuelles et psychiques...et les autres situations de handicap

>>> *A partir de supports visuels permettant de comprendre les gênes associées.*

Que dit la loi ?

La **loi du 11 février 2005** pour l'égalité des chances marque une avancée majeure pour l'accès à l'emploi des personnes handicapées : obligations des entreprises relatives à l'accessibilité des lieux de travail et à l'embauche de personnes handicapées, informations sur les dispositifs mis en place par l'état, aides et soutiens financiers

>>> *A partir de supports visuels permettant de comprendre les enjeux du nouveau cadre législatif.*

Comprendre la chaîne d'accessibilité pour mieux intégrer ou maintenir les personnes handicapées dans une équipe et au sein de l'entreprise

Identifier les obstacles – Trouver les ressources

Une intégration réussie d'un salarié handicapé passe par l'accessibilité des locaux d'entreprise, l'aménagement de son poste de travail...

- accessibilité du lieu de travail : garantir à ses salariés l'accès, la circulation, l'orientation à l'intérieur même de l'entreprise, la sécurité (Pour cela, établir un **diagnostic** pour être conseillé sur les travaux à entreprendre, les aides techniques à développer, les financements à trouver) ;

- accessibilité du poste de travail : agencement de l'espace, ergonomie du mobilier, équipements et aides techniques (dont informatiques) ; conditions de travail aménagées si nécessaire (horaires, mode de communication,...), formations. Quand, comment, avec quels financements possibles ?

>>> *Témoignages d'expériences d'intégration réussies.*

... mais aussi par le cadre relationnel basé sur un échange et une adaptation des relations au travail :

- mieux intégrer en adaptant les relations au travail : savoir dépasser l'appréhension et/ou une fausse représentation du handicap pour le collectif ; trouver des modes d'échanges et de communication adaptés aux besoins spécifiques du salarié handicapé, etc.

Quels services d'aides et de conseils, quelle sensibilisation, quel plan de formation ?

>>> *A partir de témoignages de salariés handicapés, d'atelier de mise en situation.*

Être mis en situation de handicap pour acquérir de bons réflexes



Comprendre la chaîne d'accessibilité



Atelier de mise en situation handicap moteur

Mieux identifier les problèmes d'accès physiques, de circulation, de confort d'usage au sein de l'entreprise pour mettre en œuvre les solutions d'accès adéquates en termes d'accueil humain, d'équipements, d'information et de communication. Déterminer les bonnes conditions d'intégration d'un salarié à son poste de travail au sein d'une équipe.

>>> Sous forme d'approche pratique et d'échanges avec l'intervenant: manipulation d'un fauteuil et parcours reconstituant les principaux obstacles à la circulation en fauteuil roulant dans l'entreprise.



Atelier de mise en situation handicap visuel

Mieux identifier les problèmes de repérage, d'orientation, de circulation et d'accès à l'information pour mettre en œuvre les solutions adéquates : spécifiques pour les aveugles (braille, relief, audio) et adaptées pour les malvoyants (caractères agrandis, éclairage...). Déterminer les bonnes conditions d'intégration d'un salarié à son poste de travail au sein d'une équipe.

>>> Sous forme d'approche pratique et d'échanges avec l'intervenant : simulation de parcours avec canne et bandeau et de guidage d'une personne aveugle dans l'entreprise.



Accueillir les personnes en situation de handicap auditif

Mieux identifier les difficultés d'accès à l'information, à la communication, à l'orientation et mettre en œuvre les solutions adéquates pour les malentendants (BIM, sous-titrage, surtitrage, NTIC), les sourds (LSF, LPC, vidéo...). Déterminer les bonnes conditions d'intégration d'un salarié à son poste de travail au sein d'une équipe.

>>> Sous forme d'approche théorique et d'échanges avec l'intervenant : découverte des différents modes de communication (Langue des Signes Française, Lecture Parlée Complétée, lecture labiale) pour une approche plus concrète de l'accueil des personnes sourdes.



Accueillir les personnes en situation de handicap mental et psychique

Surmonter ses appréhensions, trouver les réflexes et bonnes pratiques d'accueil par un comportement, des attitudes et un vocabulaire adaptés.

Informier et communiquer sur le handicap au sein de l'entreprise et à l'externe

Pourquoi ? Comment ? Où ?

Rendre son site Internet et son Intranet accessibles, soigner l'information au regard des engagements de l'entreprise pris en interne, et sur la valorisation de son identité à l'externe notamment sur ses responsabilités prises sur les thèmes de la diversité et de l'égalité des chances, à partir de **supports dédiés tous publics ou adaptés** selon les cas.

>>> Exemples de supports d'information « tous publics » ou par famille de handicap, base contact pour diffusion de l'information via presse spécialisée et autres relais d'information type associations.