

## **Guide III**

### Module de formation s'adressant aux représentant(e)s du personnel et aux employeurs

---

#### Situation actuelle

Dans notre société vivent des personnes avec et des personnes sans handicap.

Avoir un handicap, cela signifie connaître des limites pesantes au niveau des fonctions corporelles, intellectuelles ou au niveau de la santé mentale. Pour une personne handicapée, prendre part à la vie quotidienne peut signifier rencontrer des obstacles considérables.

Il y a de multiples causes pour un handicap: il peut s'agir d'un handicap de naissance ou à la suite d'une maladie, après un accident ou à la suite d'un travail non propice à la santé.

Les personnes, qui sont aujourd'hui encore en bonne santé, peuvent demain déjà être elles-mêmes concernées. Cette situation, que vraiment personne ne souhaite rencontrer, peut arriver très rapidement : un accident, une hernie discale, une attaque cérébrale etc.

En Allemagne, par exemple, une personne sur quatre quitte la vie active avec un handicap grave.

Et cette tendance s'accroît encore, due au développement démographique ainsi qu'à l'augmentation des troubles mentaux résultant du stress et de l'anxiété due à la possibilité d'une perte d'emploi.

Les personnes handicapées de naissance ne représentent par ailleurs qu'une minorité.

Quand on demande aux gens, à quoi le terme de „handicap sévère“ les fait penser, la majorité d'entre eux décrit une personne en fauteuil roulant ou

une personne aveugle avec une canne ou un chien d'aveugle. Ce sont les clichés habituels.

Pourtant, un handicap présente de nombreuses facettes.

Il y a beaucoup de personnes, dont le handicap n'est absolument pas visible ou du moins pas d'emblée, comme par exemple les personnes souffrant du diabète, d'une insuffisance rénale sévère, de troubles mentaux etc.

L'état a l'obligation de s'occuper de ces personnes, mais les aides sociales ainsi que toutes les autres formes d'aide ne peuvent que soulager et encourager.

La société, et cela signifie chacun de nous, est appelée à aider. Il n'est pas admissible, qu'une personne avec un handicap soit abandonnée à elle-même.

Les personnes handicapées souhaitent participer le plus normalement possible à la vie sociale – et c'est le devoir de tous les membres de notre société d'aider à réaliser ce souhait.

**Compréhension, tolérance, esprit d'entraide, respect et solidarité – ce sont les qualités dont les personnes handicapées ont besoin !**

La vie quotidienne n'est pas du tout facile pour les personnes gravement handicapées, encore moins quand elles veulent prendre part à la vie active. Le fait que le taux de chômage parmi les personnes handicapées soit supérieur à la moyenne générale en est une preuve nette.

Même pour les personnes sans handicap, il n'est pas facile aujourd'hui de trouver un emploi ou une place d'apprenti. Pour une personne handicapée, cela est encore beaucoup plus difficile.

Pourtant, c'est un besoin essentiel de chacun de nous de pouvoir gagner sa vie et d'obtenir satisfaction et reconnaissance à travers son travail.

Il est important de combattre les préjugés, les malaises dans les contacts personnels et l'ignorance vis-à-vis des capacités professionnelles des personnes handicapées.

Il existe beaucoup de possibilités d'aides et de promotion ainsi que des aides techniques pour permettre l'emploi de personnes handicapées. Ces mesures leur donnent la possibilité de faire face aux exigences de la vie professionnelle et de travailler ainsi normalement comme tout autre salarié.

Pour cela, il est important d'accroître la qualification des acteurs en entreprise (membres du personnel, employeurs, directions du personnel, syndicats) afin d'obtenir un changement de comportement vis-à-vis des personnes handicapées.

Il faut que les employeurs aussi bien que les salariés fassent un effort : ils doivent tout faire pour que les personnes handicapées puissent trouver un travail qui leur permet de gagner leur vie.

Il faut qu'ils / elles offrent leur soutien et des possibilités de développement aux personnes concernées et qu'ils / elles apprennent à accepter les particularités des personnes handicapées, afin de pouvoir adopter un comportement plus naturel à leur endroit.

Le module de formation vise à accroître la qualification des acteurs en entreprise.

Les objectifs de la participation à la formation sont :

- Réduction des préjugés :  
Il est important de réduire les préjugés afin d'apporter une amélioration à la situation professionnelle des personnes handicapées ainsi que pour leur offrir des possibilités de développement et de soutien.  
Un autre objectif est d'accroître l'ouverture d'esprit vis-à-vis des personnes handicapées ainsi que la sensibilité pour leurs conditions de vie particulières.
- Permettre aux participant(e)s de mettre en oeuvre les mesures nécessaires à l'intégration dans le monde du travail des personnes handicapées, par exemple pour éviter qu'une personne perde son emploi après une maladie ou un accident en aménageant son poste de travail.

### **Possibilités d'utilisation du module :**

Le module de formation est utilisable à de multiples fins, même s'il était originellement destiné aux représentant(e)s du personnel.

Ce module a été conçu pour être présenté, dans des conditions normales, en deux jours. La première partie de la formation met plutôt l'accent sur la perception des handicaps et sur le thème de la sensibilisation.

Dans la deuxième partie, l'accent est mis sur le côté juridique et institutionnel ainsi que sur les aides à l'intégration des personnes handicapées dans le monde du travail. De plus, cette deuxième partie traite aussi les aspects financiers et relatifs aux exigences ergonomiques (aménagement du poste de travail). Les deux journées de formation peuvent se succéder directement ou peuvent être offertes séparément. Si les deux journées de formation sont offertes séparément, il est important de prévoir un espace pour pouvoir récapituler au début de la deuxième journée les contenus de la première.

Toutefois, la formation peut également être offerte en une journée. Dans ce cas, l'accent devrait être mis sur les questions de sensibilisation.

De même, la partie ,sensibilisation' peut être intégrée dans un autre module de formation (qui porte sur un autre thème), comme par exemple une formation en communication ou une formation sur les thèmes de la sécurité et de la santé sur le poste de travail.

Ce module a été conçu à l'origine pour des représentant(e)s du personnel. Il peut être également utilisé dans le cadre syndical, pour des employeurs et des directions du personnel ou pour tous les acteurs sociaux d'une entreprise en même temps.

### **Choix des intervenant(e)s :**

Les intervenant(e)s qui offrent ce module doivent avoir des connaissances profondes du sujet. Mis à part ces intervenant(e)s, il est souhaitable inviter d'autres experts sur toute une variété de thèmes pour compléter ce module. Pour ce qui est de l'aspect de la sensibilisation (à la situation des personnes handicapées) et l'aspect de l'intégration à la vie active ainsi que pour les questions juridiques et institutionnelles (salaires, aides sociales etc.), il serait utile s'assurer la participation d'une personne avec suffisamment de connaissances dans ces domaines. Il est aussi possible d'inviter un ergonomiste ou un expert d'aménagement des postes de travail.

Il faut toutefois que ce soient des intervenants, qui aient déjà acquis suffisamment d'expérience dans le domaine de la formation.

Par ailleurs, il serait très utile avoir une personne supplémentaire responsable d'accompagner le groupe pour toute autre question que les contenus de la formation et pour l'enregistrement des séances de travail (vidéo et / ou photos \*). Bien sûr, ces tâches peuvent aussi être prises en charge par l'intervenant(e) même.

\*(bien entendu à condition que les participant(e)s aient donné leur accord)

### **Méthodes de travail et objectifs :**

Le sujet est présenté aux participants à la formation à la fois de manière théorique et pratique.

La partie théorique démontre à partir d'exemples concrets les possibilités actuelles de solliciter des aides directes ou obtenir des renseignements et informations sur des actions spécifiques pour personnes avec un handicap ainsi que de prendre contact avec des services publics d'information ou de conseil.

A travers la confrontation directe avec une situation concrète, les participant(e)s apprennent par exemple à reconnaître les aménagements nécessaires à un poste de travail pour l'adapter aux exigences d'une personne handicapée, afin de pouvoir mettre ces aménagements en oeuvre et ainsi contribuer de manière pratique à l'intégration des personnes handicapées dans le monde du travail.

La partie pratique permet de faire personnellement l'expérience d'un handicap, en utilisant du matériel technique pour simuler un handicap physique.

La simulation technique d'un handicap permet aux participant(e)s de faire personnellement l'expérience du vécu d'une personne handicapée.

Il est important que les participant(e)s arrivent à se représenter les différents types de handicaps, même au niveau de la perception physique afin qu'ils / elles puissent gagner une « nouvelle » perspective, aussi plus globale, sur la situation des personnes handicapées.

### **Autres conditions pré-requises pour la formation:**

Il est important que l'invitation à la formation soit déjà très claire sur le point de la partie pratique, à savoir que la partie pratique comprend une confrontation in vivo. Cela signifie que chaque participant(e) doit être disposé(e) à s'exposer à cette situation et à y participer activement.

Il est très important de souligner, que cette confrontation doit être prise au sérieux. Il faut absolument éviter que les participant(e)s tournent cette situation au ridicule. Car ceci serait contraire à l'objectif fixé et l'exercice perdrait toute sa crédibilité. Par ailleurs, cela serait également un affront pour toute personne avec un handicap réel.

Il est pareillement important que les intervenant(e)s eux-mêmes gravement handicapé(e)s ainsi que les employeurs ou toute autre personne en contact régulier avec des personnes handicapées puissent apporter une contribution positive à la formation (voir programme de matinée du premier jour).

Bien sûr, il est important d'une part de ne pas ignorer les difficultés des personnes handicapées, mais d'autre part aussi de valoriser les exemples positifs et optimistes d'intégration pour encourager les participant(e)s à s'engager activement et avec conviction pour les personnes handicapées après la formation.

### **Matériaux / Médias :**

- Portable, vidéo-projecteur
- Flip-chart, tableau / Whiteboard

- Tableaux Metaplan, valise Metaplan (ou du moins des rubans adhésifs, des boutons magnétiques, un tableau magnétique et des cartes de différentes couleurs)
- Documents illustrant différents postes de travail (films, vidéos, DVD, illustrations)
- Si possible une caméra
- Appareil à photo digital

### **Matériel technique permettant la simulation des handicaps physiques**

- Fauteuils roulants manuels (différents types de construction, par exemple avec ou sans poignées de poussée), déambulateurs
- Lunettes pour la simulation de différentes déficiences visuelles : par exemple vision tubulaire, cataracte, glaucome à divers stades, réduction du champ visuel (scotome)
- bandeaux (masque de repos) pour simuler la cécité
- longues cannes d'aveugle à boule tournante
- baladeur et écouteurs avec un CD pour la simulation de déficiences auditives,
- différentes protections auditives (casques anti-bruit, boules Quies, bouchons d'oreilles)

\* Il est possible d'emprunter ce matériel technique auprès des organismes et initiatives pour personnes handicapées.

### **Documentation de la formation et matériel d'information**

- Courte présentation récapitulative de la situation sociale des personnes handicapées (données statistiques principales comme pourcentage de la population, structure démographique, taux de chômage, taux d'emploi, revenu, risques de paupérisation, différences en raison du sexe)
- Sommaire informatif sur la législation actuelle, les réglementations, les directives en vigueur avec données de référence
- Sommaire informatif sur les organismes publics, sur les services sociaux versant des prestations, sur les réseaux et structures de l'aide aux personnes handicapées.
- Sommaire informatif sur les aides et prestations / allocations publiques relatives à la participation à la vie active (par exemple : subventions des coûts salariaux, assistance par les services sociaux, mesures d'aménagement des postes de travail, appareils de levage, modifications des postes de travail selon les principes ergonomiques)

## Déroulement du module de formation

Titre	<p>„Intégration - mission possible“</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Contribuer à l'intégration des personnes handicapées dans le monde du travail</li><li>▪ Développer une plus grande sensibilité pour leur situation</li><li>▪ Promouvoir, améliorer et soutenir la situation des personnes handicapées en entreprise</li></ul>
Durée	<p>2 jours, qui peuvent être adaptés selon les besoins : 2 jours successifs ou décalés dans le temps, le deuxième jour commençant par une courte récapitulation du premier.</p> <p>Si la formation ne se déroule qu'en une seule journée: mettre l'accent sur la sensibilisation. N'aborder les questions sociales et économiques que superficiellement. Prévoir l'espace pour seulement un récit d'expérience personnelle et une situation de simulation, sans possibilités d'échange avec les participant(e)s observateurs. Ou bien faire une séance en donnant une tâche de simulation identique à tout(e)s les participant(e)s. Il s'agit donc plutôt d'une tâche de sensibilisation aux difficultés auxquelles les personnes handicapées sont confrontées dans la vie quotidienne et qui représentent déjà un obstacle pour l'intégration à la vie active.</p> <p>Le matin – questions sociales et économiques, l'après-midi – situation de simulation.</p>
Locaux	si possible accessibles aux personnes handicapées, sans obstacles physiques
Nombre de participants	de 12 à 16 participant(e)s – un nombre pair est plus pratique pour les situations de simulation
Groupes cible pour la formation	représentant(e)s du personnel / employeurs / employé(e)s / syndicats / directions du personnel

## Déroulement de la formation

<b>1<sup>ère</sup> jour</b>	<b>Sommaire</b>	<b>méthodes/ matériaux</b>
de 9.00 à 9.15 h	Accueil des participant(e)s par les organisateurs de la formation Brève présentation du programme Informations générales	tableau Meta-plan avec les indications sur le déroulement (horaires, pauses, noms des intervenants)
de 9.15 à 9.45 h	Présentation: Les intervenant(e)s et les participant(e)s se présentent les uns aux autres	Préparer des badges (pour poser sur la table ou à épingler)
de 9.45 à 10.30 h	Présentation détaillée du programme  Echange d'expériences : Sujet : Les personnes gravement handicapées dans la vie active et sociale  Les participant(e)s réfèrent de leurs expériences. Les résultats sont fixés par écrit sur des cartes au tableau Metaplan.  Les points suivants sont explicitement à traiter:  a) Handicap grave: Qu'est ce que cela signifie pour moi personnellement ? b) Quelle est mon attitude dans la rencontre avec des personnes handicapées? c) Quelle est la situation dans ma propre entreprise ? d) Connaissances de la législation et / ou des possibilités d'aides et de soutien	Tableau Meta-plan avec le programme  Tableaux Metaplan  cartes crayons épingles  Noter les questions sur les tableaux Metaplan

	<p>e) Quelles sont mes attentes par rapport à la formation ?</p> <p>Récapitulation des réponses des participant(e)s, résumé et informations complémentaires de la part de l'intervenant(e)</p> <p><b>Exposé:</b></p> <p>La situation des personnes handicapées dans la vie sociale et active.</p> <p>Un aperçu de la situation actuelle. Données et faits. Situation juridique.</p>	<p>Trier les cartes et les classer selon les rubriques</p> <p>exposé</p> <p>distribution du matériel informatique</p>
de 10.30 à 10.45 h	Pause	
de 10.45 à 12.30 h	<p>Exposé d'un(e) salarié(e) handicapé(e): son itinéraire biographique et sa situation professionnelle actuelle</p> <p>Exposé d'un(e) salarié(e) handicapé(e) (voire ci-dessus)</p> <p>Eventuellement troisième exposé (si temps le permet)</p> <p>Exposé d'un employeur sur son expérience de l'embauche de personnes handicapé(e)s dans son entreprise</p>	<p>2 à 3 exposés personnels</p> <p>exposé d'un employeur</p> <p>possible alternative: exposé sur une collaboration réussie entre un(e) employé(e) avec et un(e) employé(e) sans handicap, présenté par la</p>

		personne sans handicap
de 12.30 à 14.00 h	Déjeuner	
de 14.00 à 15.30 h	<p>Récapitulation des exposés du matin par l'intervenant(e)</p> <p>Discussion sur le contenu des exposés (les aspects suivants sont à mettre en valeur):</p> <p>a) L'accès à la vie active est difficile</p> <p>b) L'intégration professionnelle est possible</p> <p>c) Les personnes handicapées ont des capacités sociales et professionnelles</p>	
de 15.30 à 15.45 h	Pause	
de 15.45 à 16.45 h	<p>Exposé sur des exemples pratiques concernant les possibilités d'amménager les conditions de travail après une maladie</p> <p>Exposé de l'intervenant(e)</p>	Utilisation de photos ou de petites séances vidéos illustrant les exemples
de 16.45 à 17.15 h	<p>Préparation de la journée suivante :</p> <p>Partie pratique (Situation de simulation d'un handicap et expérience personnelle de cette réalité)</p> <p>a. Présentation du programme prévu</p> <p>b. Formation de 3 ou 4 groupes, selon le nombre de participant(e)s (au maximum 4 personnes par groupe)</p> <p>c. informations sur la durée de l'exercice</p> <p>d. Instructions de sécurité</p>	
<b>2<sup>ème</sup> jour</b>		

<p>de 9.00 à 10.45 h</p>	<p>Les groupes de travail formés la veille reçoivent les instructions nécessaires (instructions de sécurité, durée de l'exercice)</p> <p>Distribution des accessoires requis tels que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ fauteuils roulants, déambulateurs</li> <li>○ lunettes de simulation pour différentes déficiences visuelles</li> <li>○ bandeaux (masque de repos) pour simuler la cécité, longues cannes d'aveugle à boule tournante</li> <li>○ baladeur et écouteurs avec un CD pour la simulation de déficiences auditives</li> <li>○ facultatif : différentes protections auditives (casques anti-bruit, boules Quies, bouchons d'oreilles)</li> </ul> <p>Attribution des tâches aux différents groupes de travail:</p> <p>Chaque groupe doit résoudre deux tâches, par exemple :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) obtenir une information particulière auprès d'un service social</li> <li>b) obtenir un renseignement sur les horaires des trains à la gare ou auprès d'une agence de voyage</li> <li>c) faire des courses dans un supermarché</li> <li>d) se déplacer avec un moyen de transports publics</li> </ol> <p>Evidemment, on peut varier les tâches et en proposer d'autres. Celles qui sont décrites ci-dessus ne sont que des exemples.</p> <p>Il est également important de prendre en considération les caractéristiques des locaux dans lesquels se déroulent la formation.</p>	
--------------------------	--	--

	Cependant, chaque groupe de travail doit au moins effectuer un trajet avec un moyen de transports publics.	
de 10.45 à 11.00 h	Pause	
de 11.00 à 12.15 h	<p>Réunion de tous les groupes de travail: Exposés sur les expériences vécues par les membres des groupes de travail</p> <p>L'exposé de chaque participant(e) doit contenir les points suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Comment me suis-je senti(e) avec mon « handicap simulé » ?</li> <li>Comment a réagi l'entourage ?</li> <li>Est-ce qu'il a été possible de résoudre la tâche, sans trop de problèmes malgré le handicap ?</li> <li>De quels types étaient les aides nécessaires et ont elles été proposées ?</li> </ol> <p>Récapitulation en commun des expériences vécues dans la partie pratique Comparaison retrospective avec les résultats de travail des participant(e)s obtenus au début de la formation (voire tableau Metaplan)</p>	Tableaux Metaplan de la veille (début de la formation)
de 12.15 – 13.30 h	Déjeuner	Déjeuner <b>avec</b> handicap simulé? A condition que tout(e)s les participant(e)s soient d'accord et se sentent en mesure de le faire.
de 13.30 - 14.30 h	Travail en petits groupes: Travailler sur des situations réelles Trouver des solutions en tenant compte des	

	possibilités d'aides  Préparation de la présentation des résultats devant tout(e)s les participant(e)s	
de 14.30 - 14.45 h	Pause	
de 14.45 – 16.30 h	Présentation des résultats (des groupes de travail) devant tout(e)s les participant(e)s  Discussion et récapitulation  Feedback des intervenant(e)s sur les résultats des groupes de travail  Distribution du matériel d'information, d'une liste de livres sur les thèmes abordés Présentation des services sociaux concernés et de leurs champs d'action respectifs	
de 16.30 à 16.45 h	Pause	
de 16.45 à 17.15 h	Feedback des participant(e)s sur la formation elle-même: sur les thèmes abordés, les méthodes de travail, le groupe des intervenant(e)s, les locaux dans lesquels la formation s'est déroulée...  Aborder la possibilité de futures formations	

La formation peut éventuellement (si le temps le permet) s'achever avec une brève présentation d'une personne handicapée de chaque pays, une personne qui s'est intégrée avec succès dans la vie active.

Hamburg, le 26 avril 2007 / Angela Hopmann