

Guide 3

Module de sensibilisation et de formation sur l'insertion des personnes handicapées dans l'emploi et la société

1. Introduction

La Société est composée de toutes sortes d'individus. Parmi les plus vulnérables figurent les personnes en situation de handicap qui sont discriminées dans bien des domaines que ce soit au niveau de l'accès aux transports publics, à l'emploi dans une entreprise ordinaire. Notre Société hyper-normalisée et standardisée admet peu la différence, ce qui constitue la principale justification de la discrimination.

1.1 Un contexte économique et social difficile

Si dans nos pays des aides financières existent pour les personnes en situation d'handicap, elles ne souhaitent pas pour autant être considérées comme « à part » et veulent participer le plus normalement possible à la vie active.

Si pour tous, il n'est pas facile aujourd'hui de trouver un stage, une formation ou un emploi, cela est encore bien plus difficile pour une personne handicapée. Pourtant, c'est un besoin essentiel pour tous de pouvoir gagner sa vie et d'avoir satisfaction et reconnaissance à travers son travail.

1.2 Solidaires dans la vie, solidaires dans l'emploi¹ avec les personnes handicapées

Nous pouvons tous contribuer à l'amélioration des conditions de vie en société et dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Dans la vie courante :

Nos comportements de tous les jours peuvent participer à discriminer et à discréditer les personnes en situation de handicap. Il nous appartient donc de changer nos comportements afin de contribuer à modifier le regard de la Société à l'égard des personnes handicapées.

Proposer d'aider à traverser une rue ou à monter dans un bus, engager une conversation, refuser tout stéréotype autour des personnes handicapées... sont des actions à la portée de tous qui créent du lien social et favorisent l'intégration des personnes handicapées dans la société.

Au travail :

Les difficultés d'insertion des personnes handicapées dans l'emploi sont souvent le reflet d'un manque d'informations et d'une mauvaise connaissance de l'autre. Les préjugés autour de l'incompétence des personnes handicapées à travailler, notamment dans le milieu ordinaire, sont un réel frein à leur intégration dans l'emploi.

Tous les acteurs de l'entreprise (salariés, institutions représentant des salariés et directions) peuvent jouer un rôle clé dans la lutte contre les préjugés qui condamnent et discriminent les personnes handicapées.

Provoquer des échanges sur le handicap contribue à libérer la parole et ainsi ouvrir la réflexion sur la question du recrutement d'une personne handicapée. Sensibiliser par le biais de posters et de textes sur les tableaux d'affichages du Comité et Conseil d'entre-

¹ Slogan de journées de sensibilisation au handicap organisées par la CGT (organisation syndicale française) dont la présentation se trouve dans le guide 2.

prise. Mettre en évidence le fait que le handicap d'un collègue n'est pas handicapant pour l'équipe. Informer sur les possibilités d'aides techniques et financières pour permettre l'emploi et le maintien de personnes handicapées et fournir les mêmes conditions de travail que pour les autres salariés pour obtenir une meilleure productivité.

1.3 Un module de sensibilisation et de formation pour agir en faveur de l'intégration dans l'emploi des personnes handicapées

Le module « **handicap et intégration : mission possible dans l'entreprise !** », développé dans le cadre du projet Integra, vise à qualifier, informer, sensibiliser, former et qualifier les acteurs de entreprise (employé(e)s, employeurs, directions des ressources humaines, syndicats) afin d'encourager l'intégration des personnes handicapées dans l'emploi ordinaire.

1.3.1 Objectifs du module

- **Connaître le handicap dans le contexte social actuel**
- **Connaître les facteurs économiques, sociaux et culturels des discriminations**
- **Apporter des pistes d'action pour agir en faveur de l'intégration et le maintien des personnes handicapées dans l'emploi**
- **Vivre avec un handicap pendant un temps limité pour connaître les difficultés et les possibilités des personnes handicapées**

1.3.2 Public-cible du module

Il a été conçu prioritairement pour les représentant(e)s des travailleurs et les directions des ressources humaines.

Il peut être utilisé dans le cadre de formations syndicales, intégré dans un module plus large, dans le cadre de formation pour dirigeants et directions d'entreprises ainsi que pour tous les acteurs sociaux et les salariés d'une entreprise.

1.3.3 Mode d'emploi du module

Le module de formation est utilisable de multiples manières. Chaque séquence, matérialisée ci-après par une flèche (➔), est succinctement développée dans le programme de formation.

1.3.3.1 : La formule Formation-Sensibilisation sur 2 jours

C'est la formule idéale, elle permet une vraie appropriation du sujet.

● Jour 1 – Formation : Comprendre la problématique du handicap

- ➔ Définition du handicap et des différentes formes de handicap ;
- ➔ La place des personnes handicapées dans la société : données économiques et sociales, notamment en matière d'emploi ;
- ➔ Les facteurs économiques, sociaux et culturels des discriminations fondées sur le handicap ;

- ➔ L'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap en pratique (témoignages) ;
- ➔ Des pistes pour agir en faveur de l'intégration et le maintien des personnes handicapées dans l'emploi ordinaire.

● Jour 2 – Sensibilisation : Vivre avec un handicap

- ➔ Vivre des situations journalières dans des conditions de handicap ;
- ➔ Récits d'expériences vécues : ses perceptions, ses ressentis, le regard des autres ;
- ➔ Propositions pour améliorer les conditions de vie des personnes en situation de handicap.

Les journées peuvent être interverties. Si la journée de sensibilisation a lieu le premier jour, il convient de prendre le temps avec les stagiaires pour bien définir le handicap avant de se lancer dans les mises en situation. Les deux journées peuvent être consécutives ou dissociées. Si les jours sont dissociés il est important d'avoir un élément lien qui rappelle le premier jour lors du second jour de formation.

1.3.3.2 : La formule Information-Sensibilisation sur 1 jour

Il est également possible d'organiser le module en une seule journée. Dans ce cadre la journée sera davantage axée sur l'information et la sensibilisation. Afin que les objectifs soient atteints, il est préférable d'organiser le module selon la proposition suivante.

● Comprendre la problématique du handicap

- ➔ Définition du handicap et des différentes formes de handicap ;
- ➔ Témoignages de personnes en situation d'handicap ;
- ➔ Vivre des situations journalières dans des conditions de handicap ;
- ➔ Récits d'expériences vécues : ses perceptions, ses ressentis, le regard des autres.

Dans ce cas cette sensibilisation peut être réalisée seule ou rattachée à une autre formation :

- formation sur les missions des membres des institutions représentatives des travailleurs ;
- formation sur la santé, la sécurité, et les conditions de travail ;
- formation en communication ;
- formation à la gestion des ressources humaines ;
- formation sur les activités sociales et culturelles des comités d'entreprises.

1.3.3.3 : La formule Information-Sensibilisation sur une demi-journée

Il est également possible d'organiser le module sur une demi-journée d'information et de sensibilisation, organisé seule ou rattachée à une autre formation. Pour atteindre l'objectif visé, il convient de donner, sur cette courte durée, des informations d'ordre général.

● Comprendre la problématique du handicap

- ➔ Définition du handicap et des différentes formes de handicap
- ➔ La place des personnes handicapées dans la société : données économiques et sociales, notamment en matière d'emploi
- ➔ Les facteurs économiques, sociaux et culturels des discriminations fondées sur le handicap

1.3.3.4 : Informations pratiques pour le formateur

Le programme du module de formation contient des informations pratiques pour le formateur afin de faciliter l'organisation de la formation et d'accroître son efficacité.

En italique : des indications d'ordre méthodologique

Dans un rectangle à angles arrondis : des informations/argumentations pour un public de représentants des salariés / représentants syndicaux / salariés

Dans un rectangle à angles droits : des informations/argumentations pour un public d'employeurs / directions des ressources humaines

1.3.4 Choix des intervenant(e)s

Les intervenant(e)s du module de sensibilisation et de formation doivent être divers outre le formateur qui est constant durant les deux jours et qui anime ainsi toute la formation.

Il est souhaitable, que les intervenant(e)s disposent d'une expérience significative dans l'animation de formations.

- Pour la partie Sensibilisation : « Vivre avec un handicap », il est préférable d'avoir un intervenant familiarisé de l'approche pédagogique par les mises en situation. Un intervenant extérieur peut également être sollicité pour coanimer cette partie du module.
- Pour la partie Formation : « Comprendre le handicap », sous-séquence « Agir en faveur de l'intégration et du maintien dans l'emploi ordinaire des personnes handicapées », les organisateurs de la formation peuvent faire appel, en plus du formateur, à un spécialiste (expert ou institutionnel) des aides financières et techniques en termes de recrutement, d'aménagement de poste et de maintien de salaire.

Au-delà de ces prérequis, à conditions que les participant(e)s aient donné leur accord, il serait un atout d'avoir une personne supplémentaire responsable de l'enregistrement vidéo et/ou de la prise de photos * à des fins pédagogiques. Lorsque ce n'est pas possible, le formateur permanent peut aussi l'assurer.

1.3.5 Méthodologie

Les participant(e)s sont initié(e)s au sujet, à base de composantes pratiques et théoriques.

La partie théorique dresse une photographie de la situation économique et sociale de la population en situation de handicap et explique, à l'aide d'exemples, comment des aides concrètes peuvent être recherchées et sollicitées.

Pour parfaire l'enseignement théorique, il convient de remettre aux participants une documentation pédagogique à laquelle ils pourront se référer par la suite.

La partie pratique est réalisée par le biais d'échanges entre participants et avec le formateur et à travers des études de cas traitant de situations réelles.

Lors des mises en situations, les participants vivent (via des déplacements hors de l'entreprise et des actes de la vie quotidienne) pendant une durée limitée avec un handicap particulier. Confrontés à cette réalité et aux regards des autres, ils comprennent véritablement le quotidien des personnes handicapées : les difficultés auxquelles elles sont exposées, les stratagèmes qu'elles doivent trouver pour les contourner, mais aussi leurs capacités et leurs possibilités.

Cette approche a pour objectif d'amener à envisager autrement le handicap, pas seulement du point de vue des difficultés mais aussi des possibilités des personnes handicapées en termes de participation à la vie sociale et d'insertion professionnelle.

1.3.6 Autres prérequis

Il est important que l'invitation à la formation soit claire et précise.

Prévenir les participants qu'il y aura une partie pratique qui utilise une méthode de confrontation in vivo. Chaque participant(e) doit être disposé(e) à vivre sérieusement la situation et à s'y engager.

Il est effectivement important de signaler et de rappeler lors de la mise en situation que l'activité doit se faire avec le plus grand sérieux sans moquerie car la dérision va à l'encontre de l'objectif poursuivi et discrédite la personne en situation d'exercice au yeux des personnes rencontrées qui pensent avoir à faire à une personne handicapée. En même cela l'empêche d'entrer pleinement dans la situation.

Le manque de sérieux participe à dévaloriser les personnes avec un réel handicap.

De la même manière:

- S'il ne faut pas ignorer les difficultés des personnes handicapées, il est important que les intervenant(e)s avec un handicap sérieux ainsi que les employeurs ou toute autre personne en contact avec des personnes handicapées puisse rapporter positivement leur expérience ou témoignage. Des exemples positifs et véridiques permettent ainsi aux participant(e)s de s'engager activement pour les personnes handicapées.

- Il convient de signaler qu'une règle de confidentialité est instaurée. Ce qui est dit tout au long de la formation est confidentiel et ne peut être utilisé hors formation

1.3.7 Matériel pédagogique

- Ordinateur portable,
- Vidéo-projecteur
- Flip-chart, tableau
- Tableaux Metaplan, valise Metaplan ou papier collant ou pâte à fixer ou tableau aimanté avec aimant et des cartons de couleurs différentes en suffisance.
- Supports film, vidéo, DVD, photos

- Caméra vidéo si possible
- Appareil-photo numérique
- Feuilles cartonnées
- Feutres

Matériel pour les mises en situation de handicap*

- Fauteuils roulants avec des grandes roues pour que les participants puissent se propulser sans aide d'un tiers,
- Déambulateurs
- Lunettes de simulation pour différentes déficiences visuelles : vision tubulaire, cataracte, glaucome en différentes stades, réduction du champ visuel (scotome), par exemple.
- Bandeaux (masque de repos) pour simuler la cécité
- Cannes longues avec balle à tâtonner
- Baladeur avec un CD simulant des déficiences auditives, ou différentes protections auditives
- Casques anti-bruit,
- Bouchons d'oreilles

* ces aides techniques peuvent être empruntées (Voir liste des organismes en annexe 2).

1.3.8 Documents pédagogiques*

- Une présentation de la situation sociale des personnes handicapées
- Un récapitulatif de la législation en matière de handicap
- Une liste des acteurs et institutions du handicap
- Un récapitulatif des aides et prestations à l'intégration professionnelle et au maintien dans l'emploi

* Pour élaborer les documents pédagogiques de la formation, le formateur peut se référer au guide „Integra - Approche intégrée de la personne handicapée” qu'il peut également diffuser aux participants du module de sensibilisation et de formation.

2. Programme type du module d'information, de sensibilisation et de formation

Titre : Handicap et Intégration - mission possible dans l'entreprise !”

Objectifs

- **Connaître le handicap dans le contexte social actuel***
- **Connaître les facteurs économiques, sociaux et culturels des discriminations***
- **Acquérir des pistes d'action pour agir en faveur de l'intégration et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées**
- **Vivre avec un handicap pendant un temps limité pour connaître les difficultés et les possibilités des personnes handicapées**

* N'est pas un objectif des modules Information-Sensibilisation organisés sur une journée et une demi-journée.

Durée

2 journées modulables : consécutives ou séparées avec un lien rappel le second jour

Si la formation ne se déroule qu'en une seule journée: mettre l'accent sur la sensibilisation. Aborder superficiellement les questions sociales et économiques. Prévoir un temps pour un récit d'expérience personnelle et une situation de simulation, en essayant de limiter les échanges avec les participant(e)s. Ou bien faire une séance en donnant une tâche de simulation identique à tout(e)s les participant(e)s afin de sensibiliser aux difficultés auxquelles les personnes handicapées sont confrontées dans la vie quotidienne et qui peuvent représenter déjà un obstacle pour l'intégration dans vie active.

Locaux

Accessibles aux personnes handicapées, sans barrières physiques.

Nombre de participants

De 12 à 16 participant(e)s – un nombre pair est plus pratique pour les situations de simulation.

Groupes-cibles pour la formation

Représentant(e)s du personnel / employeurs / syndicats / directions du personnel / salariés.

2.1 Déroulement du programme de formation sur deux journées.



Jour 1

Formation : Comprendre la problématique du handicap

TEMPS INDICATIF

10 MINUTES

20 MINUTES

CONTENU

- Accueil des participant(e)s et présentation des formateurs (nom et fonction)
- Présentation du déroulement du module et renseignements
- Informations pratiques - Règle de confidentialité (ce qui se dit en formation est confidentiel, interne à la formation)
- *Les participants s'ils l'acceptent signent un accord écrit pour confirmer leur accord d'être filmés et / ou photographiés.*

Brève présentation des participants (nom, prénom, secteur d'activité)

ORGANISATION MATÉRIELLE ET LOGISTIQUE

Tableau Metaplan, indiquant le déroulement (horaires, pauses, noms des intervenants)

Au fur et à mesure que les participants se présentent, leur donner un chevalet avec leur prénom (préalablement préparé) pour éviter les erreurs dans les prénoms. En outre, s'appeler par les prénoms rend la formation plus conviviale et moins formelle.

→ Séquence 1 : Définir le handicap et les différentes formes de handicap

Chaque participant rédige sa propre perception du handicap.

Chaque définition est rédigée sur une feuille cartonnée et accrochée au tableau de manière anonyme et sans commentaires afin de permettre d'y revenir au cours de la formation.

Les formateurs se présentent, une nouvelle fois en déclinant un handicap physique et comportemental.

Les participant(e)s sont invité(e)s à se présenter de la même manière : « **j'ai un handicap physique, c'est..., et un handicap comportemental, c'est...** »

Consignes :

- Proscrire les jugements entre les participants
- Différencier déficience et handicap
- orienter les participants à débattre sur :
 - La perception personnelle et institutionnelle du handicap et des différentes formes de handicap.
 - Les attitudes et comportements vis-à-vis des personnes handicapées.
 - La situation dans l'entreprise des participants : L'entreprise a-t-elle parmi ses effectifs des travailleurs handicapés? Si oui, quel(s) type(s) de handicap(s) ? Reconnus médicalement et administrativement ? Des aménagements de poste ont-ils été nécessaires ? Si oui, ont-ils été réalisés ?

Matériel nécessaire :

- feuilles cartonnées
- feutres
- épingles ou aimants (selon le tableau)

Chacun a un handicap physique et comportemental. Ex. : déficience visuelle qui génère un handicap. Ex. : vérifier si on peut ouvrir les fenêtres lorsqu'on arrive dans une chambre d'hôtel, dans une salle de réunion.

- Noter les questions sur les tableaux Metaplan ;
- Trier les cartes et les classer selon les rubriques.

Distribution de la documentation pédagogique correspondante après l'exposé réalisé par le formateur.

30 MINUTES**→ Séquence 2 : Connaître le contexte social**

La place des personnes handicapées dans la société :

- Données économiques et sociales, notamment en matière d'emploi ;
- Législation en matière d'intégration professionnelle.

15 MINUTES**Pause****45 MINUTES****→ Séquence 3 : Connaître les facteurs économiques, sociaux et culturels des discriminations**

- Un contexte économique difficile qui exclut du marché de l'emploi les populations les plus vulnérables ;
- La peur et le manque d'information, des entraves à l'intégration des personnes handicapées ;
- Les préjugés, des obstacles majeurs à la participation des personnes handicapées dans la société.

Le formateur demande aux participants de s'exprimer sans tabou afin de libérer la parole, évacuer les blocages et ainsi contribuer à combattre les préjugés.

30 MINUTES



→ Séquence 4 : L'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap en pratique (témoignages)

Les institutions/associations/organisations syndicales sont des ressources utiles. Elles peuvent vous mettre en contact des « témoins » et/ou vous fournir un film ou un récit écrit.

Une sélection d'institutions/associations/organisations est annexée au programme de formation.

- Témoignage d'un travailleur handicapé sur son quotidien dans l'entreprise (face à face ou film, à défaut récit écrit)

Il est préférable dans la mesure du possible, de faire appel à des personnes travaillant dans le même secteur que les participants (services et/ou industriels)

Pour que les représentants des salariés soient plus réceptifs aux messages de sensibilisation, le formateur doit amener le débat sur le terrain de la mission de représentation et de défense des salariés.

Intégrer pleinement la question du handicap dans leur mission contribue à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs handicapés et est bénéfique à l'ensemble des salariés en termes de qualité de vie au travail :

- formation, promotion, rémunération ;
- organisation du travail ;
- hygiène, santé et sécurité au travail.

Le (la) formateur(trice) rencontre les témoins avant la formation et leur donne une trame de témoignage (parcours scolaire, type de handicap et de déficience à faire découvrir, parcours professionnel réalisé, difficultés rencontrées ou atouts pour trouver du travail, difficultés rencontrées ou atouts face à l'employeur, adaptation du poste de travail, relations avec les collègues.

60 MINUTES

Débat.

Le formateur(trice) peut aider le témoin en lui posant des questions.

Pour les employeurs et les directions des ressources humaines, il est essentiel d'insister sur la question des compétences. Les personnes handicapées ont, au même titre que les personnes valides, des qualités et des compétences qui peuvent être mises au service de l'entreprise, en fonction de leur niveau de qualification et de leurs possibilités physiques et psychiques.

Pause déjeuner

- Témoignage d'un salarié sur l'intégration ou le maintien d'un collègue handicapé au sein de son entreprise (face à face ou film, à défaut récit écrit)

30 MINUTES**Débat**

- Témoignage d'un employeur sur l'intégration d'une personne handicapée au sein de son entreprise (face à face ou film, à défaut récit écrit)

30 MINUTES**Débat**

1 HEURE 30'

➔ Séquence 5 : Acquérir des pistes d'action pour agir en faveur de l'intégration et le maintien des personnes handicapées dans l'emploi

● **Dans la vie courante** : Changer nos comportements afin de contribuer à modifier le regard de la Société à l'égard des personnes handicapées pour favoriser leur intégration.

Le formateur donne des exemples d'actions à la portée de tous, qui créent du lien social et favorisent l'intégration des personnes handicapées dans la société : ne pas éviter de regarder une personne handicapée ; proposer d'aider à traverser une rue ou à monter dans un bus, engager une conversation ; refuser publiquement tout stéréotype autour du handicap et des personnes handicapées...

● **Au travail** :

– Véhiculer des arguments en faveur de l'intégration de travailleurs handicapés

Le formateur donne des exemples d'actions : provoquer des échanges sur le handicap afin de libérer la parole et ainsi ouvrir la réflexion sur la question du recrutement d'une personne handicapée ; sensibiliser par le biais de posters et de textes sur les panneaux d'affichages du Comité d'entreprise, dans la salle du café, au restaurant d'entreprise... ; diffuser sur le fait que le handicap d'un collègue n'est pas handicapant pour l'équipe lorsque celui-ci sait compenser le handicap mais aussi des moyens sont mis en œuvre pour compenser le handicap ; informer sur les possibilités d'aides financières et techniques pour permettre l'emploi et le maintien de personnes handicapées...

30 MINUTES

– Mettre en oeuvre un recrutement, une adaptation de locaux et de poste de travail, le maintien d'un travailleur handicapé

Le formateur donne des exemples concrets : de l'ébauche du projet à la mise en œuvre de celui-ci, en présentant, d'une part, les ressources internes et externes mobilisées (direction des ressources humaines, représentants des salariés, médecin du travail, ergonomes, organismes intervenant dans la réalisation du projet en termes administratifs, financiers et techniques) et les dispositions administratives, financières et techniques.

Préparation de la journée suivante :

Partie pratique

(Simulation d'un handicap et vivre cette réalité)

- a. Présentation du déroulement prévu
- b. Constitution de 3 ou 4 groupes, selon le nombre de participant(e)s (afin qu'un groupe comprennent 4 personnes au maximum)
- c. Indication du temps imparti
- d. Instructions de sécurité

Jour 2

Formation : Vivre avec un handicap

TEMPS INDICATIF

15 MINUTES

90 MINUTES



CONTENU

➔ Séquence 6 : Vivre des situations journalières dans des conditions de handicap

Les groupes de travail créés la veille reçoivent les instructions (instructions de sécurité, indication du temps imparti) et les consignes des tâches à réaliser (Les tâches sont de courtes durées : 5 à 15 minutes.)

Attribution des tâches aux groupes de travail et réalisation de la mise en situation.

Chaque groupe résout deux tâches.

Exemples de tâches* :

- obtenir une information précise en consultant un service public ;
- obtenir un renseignement sur l'horaire à la gare ou en consultant une agence de voyage ;
- Faire des courses au supermarché ;
- Se déplacer avec un moyen de transport public.

ORGANISATION MATÉRIELLE ET LOGISTIQUE

Distributions des accessoires nécessaires :

- fauteuils roulants, déambulateurs ;
- lunettes de simulation pour différentes déficiences visuelles ;
- bandeaux (masque de repos) pour simuler la cécité, cannes longues avec balle à tâtonner ;
- baladeur avec un CD simulant des déficiences auditives ;
- alternativement, différentes protections auditives (casques anti-bruit, bouchons d'oreilles).

15 MINUTES**75 MINUTES**

Évidemment, les tâches peuvent être complétées, elles ne représentent que quelques exemples.

Il faut prendre en considération les caractéristiques spécifiques des participant(e)s sur place.

Idéalement, chaque groupe de travail devrait faire au moins un trajet avec un moyen de transports publics.

*Des exemples de tâches sont plus développés dans la formation en un jour

Pause

→ Séquence 7 : Récits d'expériences vécues : perceptions, ressentis, le regard des autres.

- Mise en commun des tâches réalisées

Ces questions aident les participant(e)s à exprimer leurs perceptions et impressions :

- a. Comment je me suis senti(e)s avec mon handicap ?
- b. Quelles étaient les réactions des gens ?
- c. La tâche, était elle maîtrisable malgré le handicap ?
- d. De quels types étaient les aides et étaient-elles disponibles/ offertes ?

A la fin de la mise en situation, expliquer aux personnes qui ont reçus les participants que ceux -ci sont en simulation.

Tableaux Metaplan (début de la formation)

75 MINUTES

- Retour en arrière : Ma perception du handicap s'est-elle modifiée ?

Reprise des définitions que chaque participant avait rédigées en début de formation ;

- Comparaison
- Débat

Pause - déjeuner

Possibilité de prendre son déjeuner avec un handicap simulé?

Pré-requis: avoir l'accord de tout(e)s les participant(e)s. (Cela devrait être acquis à l'inscription à la formation si l'invitation est claire et stipule l'obligation de mise en situation).

60 MINUTES

► Séquence 8 : Propositions pour améliorer les conditions de vie des personnes en situation d'handicap.

Groupes de travail sur des exemples de situations de travail. (situations réelles)

Questions :

- *la situation de travail est-elle adaptée à tous les travailleurs avec et sans handicap ?*
- *Quelles solutions peut-on envisager ?*

(tenir compte des aides financières potentielles)



Tableau ou grande feuilles de papier à disposition de chaque groupe.

L'adaptation du lieu de travail est une question qui peut être abordée de différentes manières:

- *en se basant sur des photos prises sur le lieu de travail avant et après l'adaptation ;*
- *par une visite d'entreprise qui permettra d'étudier sur le terrain les aménagements réalisés ;*
- *par l'utilisation de fiches posant le cas concret d'un travailleur en situation d'handicap, donner par la suite, les solutions envisageables pour une adaptation du lieu de travail ou de la manière de travailler.*

Une observation sur place permet de mieux appréhender l'environnement de travail et permet de poser des questions plus pertinentes à la personne travaillant sur le poste. Elle est par contre plus difficile à organiser, car il faut obtenir les autorisations nécessaires pour aller visiter l'entreprise et organiser le déplacement.

Préparer la présentation des résultats en plénière

Le formateur demande que dans chaque groupe un rapporteur soit désigné.

Quel est mon rôle comme délégué syndical ?

Quel est mon rôle comme délégué dans l'instance qui a en charge la sécurité des travailleurs dans l'entreprise).

Quel est mon rôle comme responsable des ressources humaines ?

Quelle influence puis-je avoir auprès de l'instance qui a en charge la sécurité des travailleurs dans l'entreprise ?

A titre d'exemple :

Propositions d'adaptation de lieu de travail : <http://www.awiph.be/adaptations/adaptations/accessibilite-mobilite.html>

15 MINUTES

Pause

2 HEURES

Présentation des résultats (des groupes de travail) en plénière*

- Débats et interventions des formateurs/intervenants sur les résultats présentés ;
- Présentations des services de conseil et de leurs responsabilités ;
- Distribution du matériel d'information, des références bibliographiques.

* Le temps de présentation peut être réduit de 30 minutes

15 MINUTES

Pause

30 MINUTES

Évaluation de la formation

Contenu, méthodologie, équipe, institution...

Perspective concernant une poursuite de la formation.

2.2 Déroulement d'un programme de formation et de sensibilisation sur 1 journée

Deux personnes encadrent la formation : un(e) formateur (trice) et un(e) animateur (trice) spécialisé(e) dans l'approche du handicap.



Journée d'information – Sensibilisation

TEMPS INDICATIF

20 À 25 MINUTES

CONTENU

- Accueil des participant(e)s et présentation des formateurs (nom et fonction) ;
- Présentation des objectifs, du déroulement du module et renseignements ;
- Informations pratiques - Règle de confidentialité (ce qui se dit en formation est confidentiel, interne à la formation) ;
- Les participants s'ils l'acceptent signent un accord écrit pour confirmer leur accord d'être filmés et / ou photographiés ;
- Brève présentation des participants (nom, prénom, secteur d'activité).

ORGANISATION MATÉRIELLE ET LOGISTIQUE

Metaplan préparé indiquant le déroulement (horaires, pauses, noms des intervenants).

20 MINUTES

→ Séquence 1 : Définir le handicap et les différentes formes de handicap

- Chaque participant rédige sa perception du handicap.
- *Chaque définition est rédigée sur une feuille cartonnée et placée au tableau, de manière anonyme, afin de permettre d'y revenir au cours de la formation*
- *Le formateur fait une brève intervention : les connotations des définitions sont-elles négatives ou positives ?*

30 MINUTES

Les formateurs se présentent une nouvelle fois en déclinant un handicap physique et comportemental.

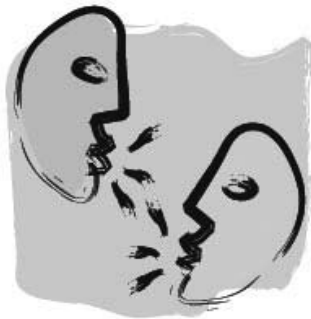
Les participant(e)s sont invité(e)s à se présenter de la même manière : « **j'ai un handicap physique, c'est ..., et un handicap comportemental, c'est ...** ».

Consignes :

- Proscrire les jugements entre les participants ;
- Informer sur le respect de la confidentialité (ce qui se dit et se vit n'est pas rapporté en dehors de la formation) ;
- Différencier déficience et handicap ;
- Orienter les participants à débattre sur :
 - La perception personnelle et institutionnelle du handicap ;
 - Les attitudes et comportements vis-à-vis des personnes handicapées ;
 - La situation dans l'entreprise des participants :
L'entreprise a-t-elle parmi ses effectifs des travailleurs en situation d'handicap ? Si oui, quel(s) type(s) de handicap ? Reconnus médicalement et administrativement ?

Matériel nécessaire :

- feuilles cartonnées ;
- feutres ;
- épingles ou aimants (selon le tableau).

15 MINUTES**95 MINUTES****45 MINUTES****105 MINUTES**

Des aménagements de poste ont-ils été nécessaires ?
Si oui, ont-ils été réalisés ?

Pause-café

→ Séquence 2 : L'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap en pratique (témoignages)

– Deux personnes* qui ont un emploi dans des entreprises ordinaires témoignent de leur expérience dans le milieu du travail et dans la vie sociale en général. (face à face ou film, à défaut récit écrit)

* Personne avec handicap physique et personne avec handicap mental selon les possibilités.

Dans le cas d'un face à face, le(la) formateur(trice) peut assister le témoin dans son intervention en lui posant des questions.

Ces deux personnes, si elles l'acceptent, seront filmées.

Questions –réponses avec les participant(e)s

Pause - déjeuner

→ Séquence 3 : Vivre des situations journalières dans des conditions de handicap

Constitution des groupes de travail.

Donner les instructions de sécurité, indication du temps alloué) et consignes de tâche à réaliser (parcours en un seul déplacement).

Remarque :

- il est préférable de faire appel, dans la mesure du possible, à des personnes travaillant dans le même secteur que les participants (services ou/et industriels) ;

- Le formateur rencontre les témoins avant la formation et leur donne une trame de témoignage (parcours scolaire, forme de handicap à faire découvrir, quelles déficiences, parcours professionnel, difficultés rencontrées ou atouts pour trouver du travail, difficultés rencontrées ou atouts face à l'employeur, adaptation du poste de travail, relations avec les collègues).

Les tâches sont de courtes durées : 5 à 15 minutes.

Distributions des accessoires nécessaires :

- fauteuils roulants, déambulateurs ;
- lunettes de simulation pour différentes déficiences visuelles ;
- lunettes adaptées pour simuler la cécité, cannes longues avec balle à tâtonner ;
- A partir d'un plan remis à chacun, les participants doivent réaliser différentes missions (plus d'une par participant).

Quelques exemples de missions à réaliser :

Situation vécue :

Vous êtes atteint d'un handicap visuel et vous utilisez la canne blanche.

Au départ du lieu de formation :

Se rendre au point 3

A la poste : faire la file, prendre un ticket si besoin, demander un timbre.

Se rendre au point 5

À l'organisme de chômage, demander la brochure « service aux particuliers ».

Situation vécue

Vous êtes atteint de la sclérose en plaque et votre handicap vous oblige à utiliser une chaise roulante à grandes roues. Vous n'avez plus l'usage de vos membres inférieurs (jambes) et par conséquent, vous ne pouvez vous aider de celles-ci pour

Consigne : le collègue accompagne pour effectuer les missions mais ne doit en aucun cas les faire à la place du participant. L'accompagnant sert de guide et/ou d'observateur lors de la mission.

Sur le plan, les différents lieux sont indiqués par un chiffre.

Le parcours complet se trouve sur le site : www.eu.integra.org

contourner un obstacle. L'accompagnant peut vous aider physiquement si besoin.

Utiliser les aménagements prévus pour faciliter votre mission : rampe, bordure de trottoirs baissée, guichets accessibles.

Se rendre au point 1

A la boulangerie, acheter une tarte et la conserver sur soi.

Se rendre au point 8

A la banque :

- se procurer de l'argent avec réception du ticket, ou
- recharger sa carte proton avec réception du ticket, ou
- retirer des extraits de banque.

Se rendre au point 7

Demander la ligne et l'horaire de bus pour se rendre à la gare.

Vérifier que sur la ligne de bus :

- le quai soit accessible pour les personnes en chaise roulante soit 1,50m de large sur 1,5m de long minimum ;
- le quai soit équipé avant et après la zone de chargement d'une bordure baissée.

Les participants seront filmés durant leur expérimentation.

Lors d'une seconde journée qui peut ne pas avoir lieu le lendemain de la première, ces documents visuels peuvent servir de lien de départ.

Important : à la fin de la mise en situation dans les différents lieux, les participants expliquent à la personne qui les a reçus qu'ils sont en mise en situation dans le cadre d'une formation.

45 MINUTES

➔ **Séquence 4 : Récits d'expériences vécues : ses perceptions, ses ressentis, le regard des autres.**

Chaque participant tour à tour observateur de son collègue et expérimentateur par la mise en situation donne ses perceptions, ses impressions, ses sentiments en situation et par rapport au regard de l'autre.

15 MINUTES

Pause

30 MINUTES

Travail en sous-groupe : regrouper ensemble les participants des mêmes secteurs d'activités :

- Quelle est la situation dans l'entreprise ?
- Quel peut être mon action dans l'entreprise ?



Quel est mon rôle comme délégué syndical ?

Quel est mon rôle comme délégué en CPPT (instance qui a en charge la sécurité des travailleurs dans l'entreprise) ?

Quel est mon rôle comme responsable des ressources humaines ?

Quelle influence puis-je avoir auprès de l'instance qui a en charge la sécurité des travailleurs dans l'entreprise ?

Tableau, grande feuille de papier qui reprend les synthèses du travail d'équipe.

Ces informations sont reprises dans un dossier qui est distribué à la fin de la journée.

20 MINUTES

Préparer la présentation des résultats en plénière.

Le formateur demande que dans chaque groupe un porte-parole soit désigné.

Débat : Cette mise en commun permet au formateur de donner brièvement les aides à l'embauche, les aides techniques pour les personnes handicapées et d'autres informations directement utiles.

A titre d'exemple :

Propositions d'adaptation de lieu de travail : <http://www.awiph.be/adaptations/adaptations/accessibilite-mobilite.html>

➔ **Séquence 5 : Après les expériences vécues : perceptions vis-à-vis du handicap**

Question posée à l'ensemble du groupe : ma perception du handicap s'est-elle modifiée ?

Donner un carton pour que chacun écrive sa perception.

Une comparaison est faite avec les définitions données par chacun en début de formation.

20 MINUTES

Évaluation individuelle de la formation par les participants.

- feuilles cartonnées ;
- feutres ;
- épingles ou aimants (selon le tableau).

Épingler anonymement les nouvelles définitions sur le tableau.

Voir exemplaire d'évaluation annexe 1.

Annexe 1

Évaluation de la journée de sensibilisation

1. Objectifs rencontrés

Rappeler les objectifs poursuivis. Pensez-vous les avoir atteints ?

2. Quelles sont les séances de la formation qui vous ont le plus ou le moins intéressé (faire une croix dans la case correspondante et argumenter le pourquoi) ?

Programme	Plus intéressé	Moins intéressé	Pourquoi ?
Présentation des participants sous forme de handicaps			
Témoignage des témoins			
Mises en situation			
Travail en sous-groupes			

3. La formation a-t-elle répondu à vos attentes ?

Si non : Quels sont les points (ou les sujets) qui, à votre avis, auraient dû être abordés ou supprimés ?

Annexe 2

Organismes ressources utiles à contacter pour la formation et la sensibilisation à l'insertion des personnes handicapées dans l'emploi ordinaire.*

*Le guide 3 est identique pour l'ensemble des pays partenaires dans le projet. Seuls sont repris par pays ou par langues, les organismes ressources

► En Belgique

Institutions publiques

L'AWIPH et ses bureaux régionaux :

- Dinant : rue Léopold 3, 5500 Dinant – Tél. : 082.21.33.11 – Fax : 082.21.33.15
Courriel : brdinant@awiph.be
- Charleroi : rue de la Rivelaïne 11, 6061 Charleroi – Tél. : 071.20.49.50 –
Fax : 071.20.49.53 – Courriel : brcharleroi@awiph.be
- Libramont : rue du Village 5, 6800 Libramont – Tél. : 061.23.03.60 –
Fax : 061.23.03.76 – Courriel : brlibramont@awiph.be
- Liège : rue du Vertbois 23/25, 4000 Liège – Tél. : 04.221.69.11 – Fax : 04.221.69.90
Courriel : brliege@awiph.be
- Mons : Grand-Rue 67-69, 7000 Mons – Tél. : 065.32.86.11 – Fax : 065.35.27.34
Courriel : brmons@awiph.be
- Namur : place J. Charlotte 8, 5100 Jambes – Tél. : 081.33.19.11
Fax : 081.30.88.20
- Wavre : chaussée des Collines 54/1er étage, 1300 Wavre – Tél. : 010.23.05.60
Fax : 010.23.05.80 – Courriel : brwavre@awiph.be

Site internet : www.awiph.be

L'Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées (AWIPH) est un organisme public chargé de mener à bien la politique wallonne en matière d'intégration des personnes handicapées. L'AWIPH met à disposition sur son site Web des fiches thématiques pratiques, destinées à l'usage des professionnels de l'intégration des personnes handicapées. Ces fiches reprennent chacune un thème et sont rédigées en suivant un canevas permettant de cerner les différents aspects pratiques de celui-ci. Une fiche sert de point de départ d'une réflexion sur le thème, avec une adaptation propre à chaque public cible, en fonction des circonstances particulières à chaque situation.

► En Communauté germanophone :

Dienststelle für Personen mit Behinderung (DPB)

Aachener Straße 69-71
B-4780 St. Vith
Tel.: +32 (0)80.22.91.11 – Fax : +32 (0)80.22.90.98
Courriel : info@dpb.be
Internet : www.dpb.be

La Dienststelle für Personen mit Behinderung (DPB) est un organisme public chargé de mener à bien la politique en matière d'intégration des personnes handicapées en Communauté germanophone de Belgique. Par ses contacts avec des associations belges et allemandes elle peut apporter une aide dans la programmation et la mise en place de modules de formation.

Associations d'handicapés

AFrAHM (Association Francophone d'Aide aux Handicapés Mentaux)

Avenue Albert Giraud, 24
B-1030 Bruxelles
Tél. : +32 (0)2.247.60.10 – Fax : +32 (0)2.219.90.61
Courriel : secretariat@afrahm.be
Internet : www.afrahm.be

L'Association Francophone d'Aide aux Handicapés Mentaux (AFrAHM) est un mouvement qui rassemble, des parents, des personnes porteuses d'une déficience intellectuelle, des familles, des personnes soucieuses de leur bien-être et des professionnels. Ses missions sont l'information l'opinion publique sur la déficience intellectuelle, répondre aux besoins des personnes handicapées mentales en proposant de nombreux services de formation notamment. L'association donne une place à part entière aux personnes présentant une déficience intellectuelle et veut les outiller pour permettre une participation et une intégration à la société. L'association dispose d'un service de documentation consultable en cas de besoins d'information spécifiques.

Amis des Aveugles

Rue de la Barrière, 37-39
B-7011 Ghlin
Tél.: +32 (0)65.40.31.00 – Fax: +32 (0)65.40.31.09
Courriel : info@amisdesaveugles.be
Internet : www.amisdesaveugles.be

Depuis 1929, L'asbl Œuvre Fédérale «LES AMIS DES AVEUGLES» a pour objectif d'améliorer la vie quotidienne des personnes déficientes visuelles et de favoriser leur intégration sociale, professionnelle et scolaire.

L'œuvre a développé un grand nombre de services afin de leur permettre de surmonter leur handicap: service social, centre de basse vision et de réhabilitation fonctionnelle, service d'accompagnement, centres de formations de chien-guide, etc.

Association Chrétienne des Invalides et Handicapés (ACIH)

Chaussée de Haecht, 579 BP 40
B-1031 Bruxelles
Tél. : +32 (0)2.246.42.26 – Fax : +32 (0)2.246.48.51
Courriel : acih-aam@mc.be
Internet : www.acih-aam.be

L'ACIH-AAM, mouvement social de personnes malades, valides et handicapées, permet aux personnes malades, handicapées, vieillissantes et en perte d'autonomie de (re)trouver une place dans la société. Par ses actions politiques, le mouvement vise les changements dans différents domaines : l'accessibilité, la mobilité, l'emploi, la formation, les allocations, les revenus, etc.

Association Socialiste de la Personne Handicapée (ASPH)

Rue Saint-Jean, 32/38
B-1000 Bruxelles
Tél. : +32 (0)2.515.06.55 – Fax : +32 (0)2.515.06.58
Courriel : asph@mutsoc.be
Internet : www.asph.be

L'Association Socialiste de la Personne Handicapée (ASPH) défend les adultes et enfants handicapés. L'Asbl agit pour une intégration de la personne handicapée, en termes d'accessibilité, de droits ou encore d'évolution des mentalités des personnes valides et des instances décisionnelles. Ses activités se situent au niveau de l'aide directe aux personnes handicapées et à leur entourage, de l'Interpellation politique et de la sensibilisation des personnes valides. L'ASPH est également active sur le terrain de la formation sensibilisation et fournit une aide au niveau de l'animation de formations.

Fédération Francophone des Sourds de Belgique (FFSB)

Rue Van Eyck, 11 A bte 4
B-1050 Bruxelles
Tél. : +32 (0)2.644.69.01 – Fax : +32 (0)2.644.68.44
Courriel : infos@ffsb.be
Internet : www.ffsb.be

La Fédération Francophone des Sourds de Belgique regroupe un grand nombre associations de et pour sourds répartis dans la Communauté française. La FFSB a professionnalisé le parcours initiatique Surdimobil. Sur demande elle organise des séances d'information et de sensibilisation dans les écoles, les services publics, les milieux professionnels, etc.

G.E.H.

Rue de l'Église St Pierre, 27

B-1390 Grez-Doiceau

Tél. : +32 (0)10.81.68.46 (mer. & ven. après-midi de préférence)

Tél. : +32 (0)10.43.02.90 (lun. en journée) – Fax : +32 (0)10.84.63.80

Courriel : g.e.h@scarlet.be

Internet : www.geh.be

Asbl depuis 1996, le GEH fournit écoute, assistance, soutien psychologique, émotionnel, conseils et informations aux personnes atteintes d'hémiplégie et à leurs proches. Aide à la réinsertion dans le milieu : familial, travail, loisirs. Le G.E.H. lance de nombreuses initiatives et actions dans le domaine de la défense des intérêts et de la place des PMR dans la société (tout type de handicap confondu).

Horizon 2000

Pavillon Tubalco

Rue de la Garenne, 16

B-6000 Charleroi

Tél.: +32 (0)71.31.27.19 – Fax : +32 (0)71.31.22.79

Internet : www.h2000.be

Horizon 2000, association d'information de communication et de démystification de la personne handicapée, travaille avec différents partenaires afin d'améliorer l'image de la personne handicapée dans la société tout en développant des projets valorisant la personne handicapée et lui permettant de vivre une intégration optimale. Leur site Web permet d'accéder à un grand nombre de ressources utiles en matière d'emploi et de formation.

La Ligue Braille

Rue d'Angleterre, 57

B-1060 Bruxelles

Tél. : +32 (0)2.533.32.11 – Fax : +32 (0)2.537.64.26

Courriel : info@braille.be

Internet : www.braille.be

L'un des principaux objectifs de la Ligue Braille reste la sensibilisation de la population à la cécité et à la malvoyance. Suite à des demandes du monde enseignant, la Ligue Braille a réalisé une mallette pédagogique qui couvre les différents aspects du handicap visuel. Romans, documentaires, vidéo, objets adaptés, jeux adaptés proposent d'approcher par différents biais le mécanisme de la vision, la déficience visuelle et son implication dans la vie de tous les jours (accès à la lecture et à l'écriture, loisirs, déplacements.)

Œuvre Nationale des Aveugles (ONA)

Avenue Dailly, 90/92
B-1030 Bruxelles
Tél. : +32 (0)2.241.65.68 – Fax : +32 (0)2.215.88.21
Internet : www.ona.be

L'Œuvre Nationale des Aveugles (ONA) a été fondée en 1922. L'association a pour objectif de « contribuer par tous les moyens -et avec leur participation- à la promotion des handicapés de la vue et cela, dans tous les domaines ». L'ONA regroupe plus de 5000 membres déficients visuels répartis en sept sections locales. L'ONA accueille, écoute, informe et accompagne les personnes aveugles et malvoyantes afin de répondre à leurs besoins spécifiques et lance des actions de sensibilisation aux réalités de la malvoyance.

Passe-Muraille ASBL

Cité des Petites Prélles, 34
B-7330 Saint-Ghislain
Tél. : 0478.20.85.74 – Fax : 065.80.34.06
Courriel : pharmegnies@hotmail.com
Site Internet : www.passe-muraille.be

L'association Passe-Muraille poursuit deux grands objectifs : Parvenir à favoriser et améliorer le droit à la citoyenneté de la personne handicapée et favoriser toutes formes d'accessibilité (à l'enseignement, aux bâtiments, à la culture, à l'information, ...). L'objectif de l'atelier Miroir est mettre en œuvre un outil de réflexion et de changement des comportements et des mentalités face à l'autre. Passe Muraille est active sur le terrain de la formation sensibilisation et fournit une aide au niveau de l'animation de formations.

Surdimobil ASBL

Rue de l'Avenir, 75
B-4460 Grâce-Hollogne
Tél. : +32 (0)4.344.05.30 – Fax : +32 (0)4.344.05.30
GSM : 0496.24.05.30
Courriel : surdimobil@skynet.be
Internet : www.surdimobil.org

Surdimobil est une ASBL dont l'objectif est de créer des passerelles entre « le monde des sourds » et « le monde des entendants », ainsi que de favoriser la participation et l'intégration de ces milliers de personnes au sein de notre société. Surdimobil se rend dans les écoles (maternelles, primaires, secondaires), services publics, entreprises, associations afin de sensibiliser, d'informer, et de prévenir la population entendante à la problématique de la surdité.

► En France

Institutions publiques

La **HALDE** (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité) met gratuitement à disposition des internautes des modules de formation en ligne visant à promouvoir l'égalité en entreprise et au quotidien. Le site propose également des informations et un répertoire de bonnes pratiques et d'initiatives pour agir en faveur de la lutte contre les discriminations.

Les **DRTEFP** (Directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) élaborent les stratégies régionales pour mettre en œuvre les politiques définies par l'État dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Les DRTEFP constituent une importante source d'information en termes de données statistiques et d'études dans les domaines des politiques de l'emploi, du marché du travail, des conditions de travail et des relations sociales.

Partenaires sociaux

La **CGT** (Confédération générale du travail) propose à ses militants une formation leur apportant les informations et connaissances techniques et juridiques nécessaires pour, agir en faveur du maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap en prenant en compte l'amélioration des conditions de travail, la prévention et la réparation des risques professionnels, pour négocier des accords d'entreprise de qualité sur l'emploi des personnes handicapées.

Le **Club Entreprises & Handicap**, créé par le MEDEF (Mouvement des entreprises de France) de Haute-Savoie, avec le soutien de l'Agefiph (Association pour la gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées), a pour mission d'informer et de sensibiliser les entreprises à l'emploi de personnes handicapées. Dans ce cadre, une formation sur le handicap au travail et ses problématiques associées a été développée pour les entreprises désireuses d'intégrer le thème du handicap dans la gestion des ressources humaines.

Associations

Le réseau **Cap Emploi** piloté par l'Agefiph informe et conseille les entreprises sur le recrutement et l'intégration de collaborateurs handicapés : modalités d'emploi des personnes handicapées, aides financières, possibilités d'aménagement de poste ou d'accessibilité de l'entreprise, réseaux de partenaires contribuant à l'insertion professionnelle des personnes handicapées...

L'**APF** (Association des paralysés de France) propose un large éventail de formations spécialisées dans le domaine du handicap : de la formation permettant de réactualiser les connaissances relatives à un type de handicap particulier pour les professionnels en contact avec des personnes en situation de handicap, à la formation permettant aux différents acteurs du logement d'adapter et de rendre accessible les logements en prenant en compte les aspects matériels, la compréhension des données psychosociologiques, la connaissance des normes de la réglementation en vigueur et des dispositifs existants...

L'**UNAPEI** (Union nationale des associations de parents et amis de personnes handicapées mentales) a élaboré un module de formation à l'accueil des personnes handicapées mentales. La formation apporte les informations nécessaires pour comprendre les difficultés, mais aussi les capacités des personnes en situation de handicap mental afin de préparer au mieux leur intégration dans l'entreprise.

HAL (Handicap & Libertés) propose des modules de sensibilisation autour du théâtre et des jeux de rôles. Une approche méthodologique permet d'aborder autrement les préjugés existants autour du handicap, et apportant des informations pratiques sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées et sur les différentes déficiences. Les modules sont destinés aux salariés des entreprises publiques, notamment des collectivités territoriales, aux citoyens dans le cadre de journées solidaires, ainsi qu'aux salariés, équipes d'encadrement et directions des ressources humaines des entreprises privées.

Emergences, institut de formation, de conseil et d'expertise au service des institutions représentatives du personnel, propose deux formations sur le handicap. Une formation « Discriminations, racisme, sexisme et handicap » qui donne aux représentants des salariés des méthodes d'intervention en termes d'analyse des situations, d'exploitation critique des documents, de recherche d'informations, et de moyens d'action individuels et collectifs. Une formation sur le rôle des commissions handicap dans les entreprises qui informe sur le contexte social du handicap en France et en Europe et donne des connaissances juridiques et techniques pour agir dans l'entreprise. Ces formations s'inscrivent pleinement dans les domaines d'intervention d'Émergences de promotion de la qualité de l'emploi, de mise en place de politiques sociales, et de promotion de l'égalité des chances et de lutte contre les discriminations.

Des outils ressources

● Des informations, des études, des recherches disponibles sur Internet

www.agefiph.fr

Les personnes handicapées, les entreprises et les professionnels disposent d'un espace d'information propre pour trouver des informations sur la formation professionnelle, le recrutement, l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

www.casadis.org

Le site propose des outils pour comprendre, se former et agir en faveur de la lutte contre les discriminations dans l'emploi ou dans l'accès au logement, qu'elles soient fondées sur le handicap, l'origine, le sexe ou l'âge. Un état des lieux des discriminations ainsi que des fiches pratiques sur chaque type de discrimination sont téléchargeables sur le site.

cergors.univ-paris1.fr/observatoiredesdiscriminationsfd.htm

L'Observatoire des discriminations met à disposition de nombreuses études et recherches sur les discriminations dans l'emploi, le déroulement de carrière, les salaires, l'accès à la formation ou encore le licenciement.

www.ctnerhi.com.fr

Le centre technique national d'études et de recherches sur les handicaps et les inadaptations propose des études et des recherches, une bibliothèque virtuelle, une revue, un flash-infos sur l'actualité du handicap, des séminaires et des formations. Des publications sont en vente en ligne.

www.fnath.org

Le site de la Fédération nationale des accidentés du travail et des handicapés dispose d'une rubrique « Service juridique » très bien renseignée en matière de droits, de prévention et de réparation des risques professionnels. Les adhérents peuvent par ailleurs bénéficier des services juridiques de la FNATH pour être informés, conseillés, et défendus devant certaines juridictions.

www.handicap.gouv.fr

Le site Internet du Ministère délégué aux personnes handicapées donne une information claire et concise sur la législation, les aides et prestations en faveur de l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

www.handipole.org

Handipole, site d'information sur les dispositifs emploi, formation, insertion et handicap, propose des ressources et documents utiles aux personnes handicapées, aux entreprises et aux professionnels.

www.themas.org

Ce site, développé par la CGT Rhône-Alpes, fournit une information complète sur l'inaptitude et le handicap au travail. Une rubrique spécifique pour les représentants des salariés propose notamment un guide donnant des informations pratiques et des recommandations pour intervenir en faveur du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, et un document d'aide à la négociation d'un accord d'entreprise sur l'emploi des personnes en situation de handicap.

● Des films pour comprendre

« Un parcours semé d'embauches »

Film de 14 minutes qui dresse le portrait d'une intégration réussie de deux collaborateurs handicapés récemment recrutés. Le film, réalisé par la direction de l'Unédic (Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce) dans le cadre de sa mission nationale « Action Handicap », vise à sensibiliser le personnel de l'Assurance chômage et à accompagner l'équipe « Action Handicap » de l'Unédic dans ses actions de communication.

AFPA – CNTH (Association pour la formation professionnelle des adultes - Centre national de recherches et de ressources pour la formation professionnelle des travailleurs Handicapés) met à disposition toute une série de films sur le handicap, parmi lesquels :

- « **C'est pas du cinéma** », APF, 2000 - 8'15 min, qui montre en partant d'images de films tournés pour le cinéma que le handicap... ce n'est pas du cinéma.
- « **Handicaps et intégration** » : Série 4 - Le travail », CCDPH, 1997 - 17 min, un reportage sur différents exemples d'insertion professionnelle de personnes handicapées dans différents milieux professionnels : milieu ordinaire et secteur protégé (CAT).
- « **Le regard des autres** », SALADIN M. ; SOLANAS F.E., STAR FILM INTERNATIONAL, 1980 -1h40, qui livre le témoignage de vie de vingt-quatre personnes autour des questions d'espoir, d'angoisse de l'avenir, de dépendance, du «regard» des autres et, surtout, du sentiment de peur que l'image du handicap impose aux valides...

● Coordonnées des acteurs ressources identifiés

Institutions publiques

AFPA CNTH - Association pour la formation professionnelle des adultes, Centre national de recherches et de ressources pour la formation professionnelle des travailleurs Handicapés.

Domaine Saint-Hilaire - 86120 Roiffé

Tél. : 05.49.98.80.40

Courriel : handicap@cnth-roiffe.afpa.fr

Internet : www.cnth-roiffe.afpa.fr

DRTEFP - Directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

Coordonnées disponibles auprès du Ministère du travail, de la cohésion sociale et du logement.

Tél. du Ministère : 0.821.347.347

Site du Ministère: www.travail.gouv.fr

HALDE - Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité

Rue Saint Georges, 11 – 75009 Paris

Tél. des services administratifs et d'information : 01.55.31.61.00

Tél. pour saisir la Halde : 08.1000.5000

Courriel : contact@halde.fr

Internet : www.halde.fr

Partenaires sociaux

CGT - Confédération générale du travail
Activité Travail et Handicap

Rue de Paris, 263 – 93516 Montreuil Cedex

Tél. : 01.48.18.80.00

Courriel : info@cgt.fr

Internet : www.cgt.fr

Club Entreprises & Handicap

Maison des Entreprises

Rue Royale, 27 – 74010 Annecy Cedex

Courriel : aschieber@medefhautesavoie.com

Site hébergé sur le site du MEDEF Haute Savoie : www.medefhautesavoie.com

Associations

Agefiph - Association pour la gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

Avenue Aristide Briand, 92 – 92220 Bagneux

Tél. : 01.46.11.00.11

Courriel : contact@agefiph.asso.fr

Internet : www.agefiph.fr

APF - Association des paralysés de France

Bd Auguste Blanqui, 17 – 75013 Paris

Tél. : 01.40.78.69.00

Envoi depuis www.apf.asso.fr/contacts/index.php

Internet : www.apf.asso.fr

Emergences

Immeuble Le Méliès

Rue de Paris, 261 – 93556 Montreuil

Tél. : 01.55.82.17.30

Courriel : conseil@emergences.fr

Internet : www.emergences.fr

HAL – Handicap & Libertés

Rue Nélaton, 13 – 92800 Puteaux

Tél. : 01.47.74.62.19

Courriel : contact@hal.asso.fr

Internet : www.hal.asso.fr

Réseau Cap emploi

Liste disponible sur le Site web de l'Agefiph, rubrique Annuaire : www.agefiph.fr

UNAPEI - Union nationale des associations de parents et amis de personnes handicapées mentales

Rue Coysevox, 15 – 75876 PARIS CEDEX 18

Tél.: 01.44.85.50.50

Courriel : public@unapei.org

Internet : www.unapei.org

Annexe 3

Liste de sigles

AFPA	Association pour la formation professionnelle des adultes (Fr)
Agefiph	Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Fr)
AAH	Allocation aux adultes handicapés (Fr)
ASPH	Association socialiste des personnes handicapées (B)
AWIPH	Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées (B)
BDA	Bund der Arbeitgeber (D) Fédération des employeurs
BIHA	Beratungsinitiative Hamburg (D) Initiative de conseil Hambourg
CCOO	Confederación Sindical de Comisiones Obreras (SP) Confédération syndicale des commissions ouvrières
CCT	Convention collective de travail (B)
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (Fr)
CEOE	Confederación Española de Organizaciones Empresariales (Sp) Confédération espagnole des organisations d'entreprises
CEPES	Confederación Empresarial Española de la Economía Social (Sp) Confédération espagnole des entreprises d'économie sociale
CERMI	Comité Español de Representantes de Minusválidos (Sp) Comité espagnol des représentants de personnes handicapées
CGT	Confédération générale du Travail (Fr)
CNAM	Caisse nationale d'assurance maladie (Fr)
COCEMFE	Confederación de Minusvalidos Fisicos de España (Sp) Confédération de personnes avec handicap physique d'Espagne
COTOREP	Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (Fr)
C.P.A.S.	Centre Public d'Aide Sociale (B)
CSC	Confédération des Syndicats Chrétiens (B)
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund (D) / Confédération syndicale allemande
DPB	Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit Behinderung (B) Agence de la communauté germanophone pour les personnes handicapées
EDUSO	Portal español de la educación social (Sp) Portail espagnol de l'éducation sociale
EFT	Enquête sur les forces du travail (B)

FAMMA	Federación de Asociaciones de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de la Comunidad de Madrid (FAMMA-Cocemfe Madrid) (Sp) Fédération des associations de personnes avec handicap physique et organique de la Communauté de Madrid
FAW	Fortbildungsakademie der Wirtschaft (D) Académie de formation continue de l'économie
FEAPS	Confederación Española de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual (Sp) Confédération espagnole des organisations de personnes avec handicap intellectuel
FEHAP	Fédération des établissements hospitaliers et d'assistance privés (Fr)
FEMAPAS	Federacion Madrileña de Asociaciones de Padres y Amigos de los Sordos (Sp) Fédération madrilène des associations de parents et amis de personnes sourdes
FEMASAM	Federación Madrileña de Asociaciones Pro Salud Mental (Sp) Fédération madrilène des associations de santé mentale
FESORCAM	Federación de Personas Sordas de la Comunidad de Madrid (Sp) Fédération des personnes sourdes de la Communauté de Madrid
FGTB	Fédération Générale du Travail de Belgique (B)
IMEPE	Instituto Municipal de Empleo y Promoción Económica (Sp) Institut municipal de l'emploi et de la promotion économique
IMSERSO	Instituto de Mayores et Servicios Sociales (Sp) Institut des personnes âgées et de services sociaux
INE	Instituto Nacional de Estadísticas (Sp) Institut National de statistiques
INEM	Instituto de Empleo (Sp) Institut de l'emploi
KPP	Konfederacji Pracodawców Polskich (Pl) Confédération des employeurs polonais
LISMI	Ley de Integración Social de los Minusválidos (Sp) Loi d'intégration sociale des personnes handicapées
MSA	Mutuelle sociale agricole (Fr)
ONCE	Organización Nacional de Ciegos Españoles (Sp) Organisation nationale des aveugles espagnols
PFRON	Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (cz) Fonds de réhabilitation des personnes handicapées
POPON	Polskiej Organizacji Pracodawców Osób Niepełnosprawnych (Pl) Organisation polonaise `employeurs d'handicapés
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (Fr)
SBV	Schwerbehindertenvertretung (D) Représentation des personnes handicapées

SGB	Sozialgesetzbuch (D) Code social
SIL	Servicio de Integración Laboral (Sp) Service d'intégration professionnelle
SNASEA	Syndicat national au service des associations du secteur sociale et médico-social (Fr)
SPF	Services publics fédéraux (B)
UGT	Union General de Trabajadores (Sp) Union générale des travailleurs
VIP	Vlaamse Inschakelingspremie (B) Prime flamande d'intégration
VLAFO	Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een handicap (B) Fonds flamand pour l'intégration sociale des personnes handicapées
ZUS	Zakład Ubezpieczeń Społecznych (Pl) Compagnie d'assurances sociales