



# CATALOGUE 2009-2013

Ces ateliers socioprofessionnels :

- s'inscrivent dans le cadre des programmes Convergence-Compétitivité gérés par l'Agence Fonds Social Européen.
- visent, globalement, à améliorer la capacité d'insertion socioprofessionnelle sur le marché du travail des personnes présentant un handicap en Région wallonne
- sont proposés entre le 1<sup>er</sup> mars 2010 et le 31 décembre 2012 à des groupes de maximum 15 et de minimum 8 participants.
- proposent 14 thématiques spécifiques dans le champ du handicap et de l'emploi et sont accessibles à tout acteur du marché du travail.
- sont initiés par l'Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées (AWIPH).



Avec le soutien du Fonds social européen  
L'UE et les Autorités publiques investissent dans votre avenir

Ces ateliers socioprofessionnels ont pour objectif global de changer le regard des acteurs de l'emploi à l'égard des questions soulevées par le handicap en situation de travail et de répondre aux interrogations spécifiques des professionnels du handicap.

Comment ?

D'une part en démystifiant le handicap de manière générale, d'autre part en amenant les participants à partir d'apports théoriques et pratiques à trouver des solutions réelles d'intégration des personnes en situation de handicap au sein de leurs structures.

La pédagogie de ces ateliers repose sur :

- une approche interactive : présentation de cas pratiques, exercices pratiques (mises en situation, jeux de rôle), échanges, témoignages, supports visuels (vidéos).
- des apports théoriques (poser le cadre et permettre d'aller plus loin).
- des exemples pratiques d'intégration professionnelle partagés avec les participants.
- la présentation d'outils permettant de faciliter l'intégration socioprofessionnelle d'une personne en situation de handicap.

# CONTENU

1. Vécu d'un travailleur qui devient handicapé – le travail de deuil	page 4
Cliquer sur <a href="#">Thématique 1</a> pour accéder au descriptif de la formation	
2. Les aménagements des postes de travail	page 6
<a href="#">Thématique 2</a>	
3. L'accessibilité des lieux de travail	page 8
<a href="#">Thématique 3</a>	
4. Traumatisme crânien et emploi	page 11
<a href="#">Thématique 4</a>	
5. Déficience intellectuelle et emploi	page 14
<a href="#">Thématique 5</a>	
6. Déficience visuelle et emploi	page 16
<a href="#">Thématique 6</a>	
7. Déficience auditive et emploi	page 18
<a href="#">Thématique 7</a>	
8. Les troubles psychiques et l'emploi	page 21
<a href="#">Thématique 8</a>	
9. Vivre en équipe et animer les compétences d'un public en situation de handicap	page 23
<a href="#">Thématique 9</a>	
10. Pathologies chroniques évolutives et emploi	page 26
<a href="#">Thématique10</a>	
11. Comment valoriser et évaluer les compétences d'un public en situation de handicap ?	page 29
<a href="#">Thématique 11</a>	
12. Déontologie et éthique à l'égard d'un public en situation de handicap	page 32
<a href="#">Thématique 12</a>	
13. Le tutorat en entreprise	page 34
<a href="#">Thématique 13</a>	
14. Le reclassement professionnel d'un travailleur atteint d'une maladie et/ou victime d'un accident	page 36
<a href="#">Thématique 14</a>	

## 1. Vécu d'un travailleur qui devient handicapé – le travail de deuil

### Intervenante

Madame Dominique Hauwaerts-Pinchart de l'asbl SARAH. L'intervenante est licenciée en philologie romane et a suivi différentes formations spécifiques en analyse transactionnelle, en relation d'aide et en symbolisation.

L'asbl SARAH a été fondée en 1990. D'abord reconnue par la Communauté Française de Belgique, elle a été ensuite agréée par la Région Wallonne.

Elle propose des journées de sensibilisation, des cycles de formation et de perfectionnement aux soins palliatifs et à l'accompagnement à tous ceux qui sont convaincus de l'urgence d'humaniser les relations entre malades, soignants et familles, ainsi que l'importance de la qualité dans l'accompagnement.

<http://www.sarahformations.be>

### Programme de l'atelier socioprofessionnel

Cette formation vise à développer ses compétences à l'écoute des personnes traversant un deuil et à approfondir ses connaissances à l'égard de deuils particuliers.

**09H00** – Accueil

**09H15 – 10H30**

- Définition du deuil.
- Comprendre le processus de deuil.
- Appréhender les différentes étapes relatives au travail de deuil.

**10H30 – 10H45** : pause

**10H45 – 12H30**

- Développer sa faculté d'écouter le vécu émotionnel du travailleur qui devient handicapé.
- Proposer des outils et des pistes pour l'accompagner dans sa reconversion et la réorganisation de sa vie.

**12H30 – 13H30** : repas de midi

**13H30 – 15H00**

Différentes réactions au deuil en fonction :

- des circonstances ;
- de l'âge ;
- de la structure de personnalité du travailleur.

**15H00 – 15H15** : pause.

**15H15 – 16H00**

- Savoir reconnaître et gérer les principales émotions liées au deuil.
- Vivre le plus sainement possible avec les frustrations et les deuils.

#### Méthodes utilisées

- Exposés théoriques ;
- Partages de vécus ;
- Mises en situation ;
- Utilisation des techniques d'approche de Carl Rogers.

#### Evaluation

Une évaluation de l'atelier se fera au moyen d'un questionnaire donné à chaque participant et rempli en fin de journée.

Le questionnaire portera sur la pertinence de la formation, sa qualité, son contenu, son mode de présentation,...

Cette évaluation permettra d'ajuster le cas échéant le contenu et le mode de présentation.

#### Matériel

- Les documents de présentation utilisés par l'intervenante seront remis aux participants.
- Le folder SAFRHAN présentant l'ensemble des outils « emploi ».

## 2. Les aménagements de postes de travail

### Intervenant

PREVENT asbl – Institut pour la prévention, la protection et le bien-être au travail L'équipe de formation de PREVENT se compose d'experts des différentes disciplines du bien-être au travail qui conduisent à la fois des actions de terrain et de recherche.

La formation sera assurée par M. Jean-Philippe DEMARET, ergonomiste, licencié en éducation physique et kinésithérapie, et conseiller technique à l'Université Catholique de Louvain.

Soulignons que ce formateur est déjà intervenu dans le cadre de formations à l'ergonomie organisée dans le cadre du projet SAFRHAN (EQUAL I) et dans le cadre des formations « handicap-emploi » du projet FAME (EQUAL II). Les évaluations étaient très positives.

### Programme de l'atelier socioprofessionnel

L'objectif général est une initiation à l'ergonomie grâce à l'acquisition de notions théoriques de base mais surtout grâce à la familiarisation avec la méthode de l'analyse ergonomique. Il s'agit « d'ancrer le réflexe ergonomique » c'est-à-dire d'amener les participants à réfléchir, dans leur pratique professionnelle quotidienne, aux adaptations, aux solutions à mettre en œuvre en fonction du handicap du travailleur et des tâches à accomplir.

**09H00** – Accueil

**09H15 – 10H30**

#### 1. Introduction à l'ergonomie

- Qu'est-ce que l'ergonomie ?
- Paramètres physiques.
- Paramètres environnementaux.
- Ergonomie cognitive.

**10H30 – 10H45** : pause

**10H45 – 12H00**

#### 2. Analyse des risques ergonomiques

Méthodes d'analyse.

Risques :

- Postures ;
- TMS, gestes répétitifs ;
- Charge physique ;
- Charge mentale ;
- Charge psychosociale ;
- Environnement..

**12H00 – 13H00** : repas de midi.

**13H00 – 14H45**

### 3. Solutions et axes de réflexion ergonomiques

- Le poste de travail : quelles sont les dimensions adaptées, quelle est la bonne hauteur du plan de travail, comment agir en cas de travail répétitif, ... ?
- Les manutentions : comment adapter les stockages, les caractéristiques de la charge, quelles sont les aides au levage et au déplacement des charges, ... ?
- L'organisation du travail : comment répartir les activités, améliorer les communications, le support social, ... ?
- Les contraintes environnementales (bruit, ...) : comment les réduire ou les supprimer, ... ?

**14H45 – 15H00** : pause

**15H00 – 16H00**

### 4. Ergonomie et handicap

- Pistes de réflexion.
- Types d'intervention et de solution en fonction du handicap.
- Adaptations :
  - du mobilier ;
  - des paramètres environnementaux ;
  - des logiciels d'adaptation ;
  - adaptations liées aux types de handicap : physique ou mental.

**16H00 – 16H30** : débriefing, conclusions de la journée et évaluation.

### 5. Synthèse de la journée

- Les notions sont vues et appréhendées au travers d'exemples concrets qui suscitent la discussion.
- Les exercices permettent de faire le point sur l'acquis des compétences.
- La synthèse de fin de journée rappelle les principales notions théoriques.

#### Les documents suivants seront remis aux participants

- Les documents de présentation utilisés par le formateur, accompagnés de documents « ressources ».
- La fiche « emploi » consacrée à la mobilité réduite réalisée dans le cadre du projet SAFRHAN (EQUAL I).
- Les coordonnées du site consacré à l'amélioration des conditions de travail pour travailleurs handicapés (folder SAFRHAN) : <http://www.awiph.be/adaptations>

### 3. L'accessibilité des lieux de travail

#### Intervenants

- PASSE-MURAILLE. Cette Association 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, ...)
- PLAIN-PIED asbl – Bureau d'études en mobilité piétonne et en accessibilité.

#### Programme de l'atelier socioprofessionnel

##### 1. Objectifs généraux

- Donner une approche générale du déplacement d'une personne à mobilité réduite sur le lieu et sur le chemin du travail : parquer, entrer, sortir, circuler. En d'autres termes, aborder l'ensemble du cheminement de la personne.
- Initier et structurer une réflexion personnelle des professionnels du travail sur l'approche quotidienne de la personne handicapée.
- Donner des pistes de conseils pour l'amélioration de l'environnement de travail.
- Disposer au sortir de la formation de centres de ressources dans le domaine de l'accessibilité.

##### 2. Contenus de l'atelier

1<sup>ère</sup> partie : Accueil et présentation de l'atelier.

2<sup>ème</sup> partie : Définition de groupes de travail.

La formation se déroule à partir de groupes de travail constitués en début de journée. Chaque groupe a pour mission de développer des solutions pour intégrer un collègue avec un handicap spécifique (moteur, visuel, auditif, mental, autres ...) dans un bureau administratif donné.

Plusieurs groupes sont formés avec la mission d'adapter un poste de travail à une personne présentant un handicap défini.

3<sup>ème</sup> partie : Recherche de solutions pour l'adaptation du poste de travail.

A partir des compétences du groupe, les participants sont chargés de réfléchir sur les différentes étapes du déplacement des personnes à mobilité réduite de leur domicile à leur poste de travail. Ces étapes sont :

1. chemin du travail (à pied, en vélo, en auto, en transports en commun) ;
2. circulation dans le bâtiment ;
3. utilisation du poste de travail et de l'ensemble des fonctions du bâtiment.

A intervalles réguliers, les résultats sont présentés et les formateurs confirment, explicitent ou complètent les données par type de handicap.

Les obstacles techniques et comportementaux seront tous explicités à la fin de la matinée.

#### 4ème partie : Exercice d'application.

L'ensemble des groupes avec les formateurs, doivent définir l'aménagement d'un poste de travail accessible à tous. Pour cela, ils repartiront du travail réalisé le matin. L'objectif de cet exercice est d'attirer l'attention des participants sur le fait que le confort de tous est amélioré par l'accessibilité.

#### 5ème partie : Présentation des services de l'AWIPH.

Cette partie permettra de présenter l'AWIPH et tous les services qui se trouvent à disposition des participants.

#### 6ème partie : Evaluation.

Les participants et les intervenants feront une évaluation de l'atelier.

Pourquoi cet atelier ? La première partie nous permet d'évaluer les compétences présentes et les compétences à acquérir. « Affiner le bon sens » à partir d'informations que nous leur donnons.

La seconde partie permettra aux participants de structurer leur réflexion sur la mobilité de toutes les personnes à mobilité réduite : entrer/sortir, circuler, utiliser sont les étapes du déplacement des personnes à mobilité réduite et que les participants devront acquérir.

APPROCHE GENERALE	09 h 00	Accueil
	09 h 15	Formation des groupes
	09 h 30	Solutions pour « arriver » : <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Vidéos</li><li>▪ Photos</li><li>▪ schémas</li></ul>
	10 h 00	Evaluation
	10 h 30	Solutions pour « circuler »
	10 h 45	Evaluation
	11 h 15	Solutions pour « utiliser »
	11 h 30	Evaluation
	12 h 00	Pause
STRUCTURE DE L'AMENAGEMENT	13 h 00	Solutions pour un bureau full accessible
	13 h 30	Evaluations des solutions
	14 h 30	Présentation AWIPH (CICAT, associations spécialisées, matériel éventuel)
	15 h 30	Evaluation de la formation
	16 h 00	Fin

#### Remarque

Le parcours accessibilité de l'AWIPH sera, en fonction du lieu de l'atelier, mis à disposition des participants tout au long de la journée.

### 3. Ressources et suivi

- Les documents de présentation utilisés par les intervenants (cd-rom, page web, supports papier), ainsi que d'autres documents « ressources ».
- La fiche « emploi » consacrée à la mobilité réduite réalisée dans le cadre du projet SAFRHAN (EQUAL I).
- Les coordonnées du site consacré à l'amélioration des conditions de travail pour travailleurs handicapés (folder SAFRHAN).
- Le folder de présentation du CICAT – Coordination des Informations et Conseils en Aides Techniques.

## 4. Le traumatisme crânien et l'emploi

### Intervenants

- M. Thierry WILLEMART, neurologue, Responsable du service de neurologie adulte du Centre Neurologique William Lennox - centre de réadaptation neurologique.
- M. Dominique SPRUMONT, psychologue et Directeur du RESSORT à Gembloux - centre de jour de réadaptation fonctionnelle cognitive pour jeunes adultes traumatisés crâniens subventionné par l'INAMI.
- M. Philippe PALATE, criminologue, licencié en gestion hospitalière, assistant social au Centre Neurologique William Lennox et Administrateur de l'association de famille de personnes traumatisées crâniennes « Le Noyau ».

Il s'agit de trois opérateurs en Région wallonne qui œuvrent tous depuis au moins 20 ans à différents niveaux dans le domaine de la cérébrolésion. Ils ont acquis une expertise dans ce domaine et plus particulièrement dans celui du traumatisme crânien, handicap important et souvent invisible.

De par leurs complémentarités, ces trois opérateurs ont développé des synergies fonctionnelles nécessaires à la prise en charge longitudinale et à la réinsertion professionnelle de la personne traumatisée crânienne.

C'est cette expérience à la fois commune, diversifiée et complémentaire que ces trois opérateurs souhaitent partager pendant les journées de formation.

### Programme de l'atelier socioprofessionnel

#### **09H00** – Accueil

**09H15 – 10H00** : Présentation du traumatisme crânien (60 minutes) – poser le cadre. Les intervenants se centreront sur la population qui se dirige vers l'emploi. Il sera également proposé un film vidéo présentant 6 cas cliniques (20 minutes) basés sur l'emploi.

Le traumatisme crânien sera expliqué de manière simple en tenant compte des éléments pertinents à donner à la connaissance du milieu du travail :

- ce qu'est un traumatisme crânien.
- reconnaître le handicap invisible.
- le vécu de la personne.
- le vécu des familles.

Les intervenants présenteront les déficits et les handicaps pouvant intervenir dans une réinsertion professionnelle :

- le handicap moteur.
- la lenteur, la fatigue, les difficultés en double tâche, le manque d'initiative.
- les troubles du comportement.

La présentation sera didactique et illustrée par des exemples concrets sous forme de témoignages filmés ou écrits. Les intervenants veilleront à présenter les situations types dans lesquelles les handicaps se révèlent.

**10H00 – 10H15** : pause.

**10H15 – 12H15** : Les trois intervenants présentent leurs méthodologies de travail, ainsi que des exemples de parcours sur base de documents filmés.

- Exemples de parcours réussis d'intégration professionnelle.

Au moins 2 exemples seront exposés.

- celui d'une personne traumatisée ayant bien récupéré avec un handicap léger.
- celui d'une personne gardant un handicap modéré.

Chacune de ces personnes a pu intégrer un poste de travail.

- Exemples de parcours non aboutis d'intégration professionnelle.

Tout comme les exemples précédents, on prendra l'exemple d'une intégration non aboutie d'une personne avec une bonne récupération et celui d'une personne avec un handicap modéré.

**13H15 – 15H00**

- Les facteurs de réussites et d'échecs de l'intégration professionnelle

A la suite des exemples, les intervenants exposeront sous forme de tableaux les facteurs de réussite et d'échecs d'une intégration professionnelle sur base de nos expériences belges mais aussi sur base de la littérature internationale.

Il sera important non seulement d'exposer les facteurs, mais aussi de faire comprendre pourquoi ils sont facteurs de réussite ou d'échec.

*Dans la mesure du possible et en fonction de leurs disponibilités, des employeurs de personnes traumatisées crâniennes seront invités à venir partager leur expérience.*

- Les acteurs administratifs dans l'intégration professionnelle

La prise en charge médico-sociale d'une personne traumatisée est parsemée d'interventions administratives. Ces interventions indispensables et utiles ont aussi des inconvénients. Elles sont nécessaires dans un parcours de réinsertion professionnelle. Au travers d'un parcours type d'une personne traumatisée, les formateurs exposeront chacune des interventions :

- l'intervention de l'assurance du travail.
- l'intervention de la mutuelle.
- l'intervention du SPF Sécurité Sociale.
- l'intervention de l'AWIPH.

- Le maintien à l'emploi

Le maintien de la personne traumatisée dans son emploi nécessite d'être vigilant sur certains points : la charge de travail, le changement de poste, le stress,...

## ▪ Les outils disponibles

Les intervenants disposent de différents outils et techniques d'évaluation et de réinsertion professionnelle qui permettent d'apporter les adaptations nécessaires à une intégration professionnelle. Il s'agit de :

- l'évaluation pluridisciplinaire.
- le contrat de stage non rémunéré.
- l'évaluation avec l'employeur du stagiaire.
- l'accompagnement à l'insertion à l'emploi.
- le fascicule à l'usage des employeurs.
- les formations adaptées.
- le CARA.

**15H00 – 15H15** : pause café.

**15H15 – 16H30** : Les ateliers.

Les connaissances apportées aux participants seront appuyées par des mises en pratique pour en améliorer la perception et la compréhension.

Les intervenants proposent l'analyse de situations en ateliers de manière interactive par petits groupes.

### Mode de présentation

Les différents points du programme seront présentés en alternant :

- des exposés simples et concis.
- des témoignages et des présentations de situations concrètes.
- des films.
- des exemples didactiques.
- des espaces de discussions.

### Evaluation

Une évaluation de l'atelier se fera par un questionnaire donné à chaque participant et rempli en fin de journée.

Le questionnaire portera sur la pertinence de l'atelier, la qualité des orateurs, le contenu, le mode de présentation,...

Cette évaluation permettra d'ajuster le cas échéant le contenu et le mode de présentation.

### Matériel

- Les documents de présentation utilisés par les formateurs seront remis aux participants, ainsi que d'autres documents « ressources ».
- La fiche « emploi » relative au « traumatisme crânien » réalisée par l'AWIPH dans le cadre du projet SAFRHAN (EQUAL I) sera remise aux participants.
- Le folder SAFRHAN présentant l'ensemble des outils emploi.

## 5. La déficience intellectuelle et l'emploi

### Intervenants

- AFrAHM asbl - Association Francophone d'Aide aux Handicapés Mentaux. Cette association aide toutes les personnes handicapées mentales, leur famille, leurs amis.
- Absl Les « Services de l'APeM-T21 ».

L'atelier sera animé par Monsieur Guy HUBERT, psychologue, Responsable du service de formation de l'AFrAHM et Madame Laurence CHEVIGNE, psychologue, Coordinatrice de l'Unité d'insertion socioprofessionnelle de l'asbl « Les Services de l'Apem-T21 » avec la collaboration de l'Université de Liège (Unité de psychologie et de Pédagogie de la Personne Handicapée du Professeur Detraux).

### Programme de l'atelier socioprofessionnel

**09H00** – Accueil

**09H15 – 10H15**

- Travail sur les représentations sociales liées à la déficience intellectuelle et emploi
- Présentation d'une expérience réussie d'intégration (DVD).
- La déficience intellectuelle ?
  - Présenter du mode d'appréhension de la réalité par les personnes présentant une déficience intellectuelle pour une meilleure compréhension de leur fonctionnement.
  - Aborder des pistes concrètes pour l'intervention auprès de ces personnes.

**10H15 – 10H30** : pause

**10H30 – 12H00**

- Mieux comprendre les différents niveaux de la déficience intellectuelle en fonction du quotient intellectuel et de l'adaptation sociale.
- Découvrir les concepts d'autodétermination et de participation sociale pour les travailleurs concernés.
- Les différences entre déficience intellectuelle et troubles psychiques seront présentées afin d'éviter la confusion dans l'approche des personnes dont il est question dans cet atelier.
- Séance de questions-réponses.

**12H00 – 13H00** : repas de midi.

**13H00 – 14H30**

Présentation du projet européen « FSE-PYRAMIDE ». Ce projet vise l'insertion socioprofessionnelle d'adultes présentant une déficience intellectuelle modérée.

Seront, entre autres, abordés la méthodologie et les outils utilisés ainsi qu'une autre situation d'insertion socioprofessionnelle réussie.

Les outils utilisés dans le projet « FSE-PYRAMIDE » seront développés plus en détails avec les participants qui auront l'occasion de les manipuler et d'envisager comment ils pourraient les utiliser dans leur travail avec leur public.

**14H30 – 14H45** : pause

**14H45 – 16H15**

Mises en situation visant à aborder :

- Les attitudes à avoir avec les différents acteurs d'un projet d'insertion socioprofessionnelle (jeunes adultes, familles, employeurs, accompagnateurs).
- L'utilisation adéquate des différents outils.

**16H15 – 16H30**

Conclusion et évaluation de l'atelier.

Les documents suivants seront remis aux participants

- Le PowerPoint de présentation et les supports utilisés par l'AFrHAM et l'asbl « Les Services de l'Apem-T21 » pour la journée de formation.
- La fiche « emploi » consacrée à la déficience intellectuelle réalisée dans le cadre du projet SAFRHAN (EQUAL I).
- Le folder présentant l'ensemble des outils « emploi » développés dans le cadre dudit projet.

## 6. La déficience visuelle et l'emploi

### Intervenants/tes

Cet atelier sera animé par la Ligue Braille asbl. Les compétences qui interviendront sur les modules sont les suivantes :

- Madame Cindy GRIBOMONT, Directrice du Centre de formation professionnelle de la Ligue Braille.
- Madame Vanessa ASHLEY, Conseillère en image professionnelle.
- Monsieur Michel MAGIS, Directeur de département à la Ligue Braille.

Notons que la Ligue Braille est intervenue dans cette même démarche auprès de nombreux acteurs du marché du travail tels que les médecins chargés du recrutement (police fédérale), plusieurs Services Publics Fédéraux (Transport et Mobilité, Economie, etc), des conseillers emploi (Actiris), des Carrefours Emploi Formation (FOREM), des mutualités, des administrations communales, la police locale de Charleroi, des services agréés par l'AWIPH, des entreprises privées, etc.

Par ailleurs, la Ligue Braille mène, depuis 40 ans, des actions dans le domaine de la formation professionnelle et de la mise à l'emploi de personnes handicapées de la vue. Par conséquent, l'approche développée par la Ligue Braille a, fort de cette expérience, pu être professionnalisée et dynamisée.

### Programme de l'atelier socioprofessionnel

**09H00** – Accueil

**09H15 – 10H30**

#### Introduction

- Présentation et tour de table.
- Brainstorming : Quels mots vous viennent à l'esprit lorsqu'on parle du handicap visuel ?

Brève présentation de la déficience visuelle (support PowerPoint et images).

**10H30 – 10H45** : pause

**10H45 – 12H30**

#### La recherche d'emploi

- Qui peut influencer positivement ou négativement le parcours d'insertion professionnelle d'une personne malvoyante ou aveugle ? Qu'est-ce qui fait qu'une personne ne trouve pas facilement un emploi ?
- Mise en commun des réponses.
- Présentation de la méthodologie d'un service d'insertion professionnelle spécialisé.
- Le travail en réseau et le partenariat.
- Les aides à l'emploi spécifiques.

## L'emploi

- Brainstorming et mise en commun des réponses.
- Diffusion de reportages sur des personnes en situation de travail.

**12H30 – 13H30** : repas de midi

**13H30 – 15H00**

## Les aspects techniques de la mise à l'emploi

- Présentation théorique des aides techniques existantes.
- Démonstration d'un poste de travail adapté.

**15H00 – 15H15** : pause

**15H15 – 16H30**

## Conclusion et évaluation

### Les documents suivants seront remis aux participants

- Les documents de présentation utilisés par l'intervenant, ainsi que d'autres documents « ressources » utiles.
- La fiche « emploi » consacrée à la déficience visuelle réalisée dans le cadre du projet SAFRHAN (EQUAL I).
- Le folder présentant l'ensemble des outils « emploi » développés dans le cadre dudit projet.

## 7. La déficience auditive et l'emploi

### Intervenants

- La Fédération Francophone des Sourds de Belgique (F.F.S.B. a.s.b.l.) : Service d'Aide à la Recherche d'Emploi pour personnes sourdes ou malentendantes en Wallonie (SAREW) et le Service Animation.
- L'asbl Info-Sourds de Bruxelles (Service Recherche Active d'Emploi).
- L'asbl SURDIMOBIL.

Professionnel de la surdité et de ses implications en matière d'emploi, le SAREW a été créé en 2001 à l'initiative de la FFSB et ce pour répondre aux besoins des chercheurs d'emploi sourds ou malentendants ; aucune structure ne pouvant répondre adéquatement à leurs demandes spécifiques.

En ce qui concerne, l'asbl Info-Sourds son objectif est l'intégration socioprofessionnelle des personnes sourdes et malentendantes par le biais de trois services : service social, service d'interprétation et service emploi.

Le contenu de cet atelier sera alimenté et enrichi de l'asbl SURDIMOBIL et son SURDIKIT Emploi. Cette asbl offre la possibilité au public entendant d'être dans la peau d'une personne sourde en proposant diverses activités de sensibilisation à la surdité.

L'équipe des intervenants est composée de personnes sourdes, malentendantes ou entendants, bénéficiant tous d'une expertise reconnue dans le domaine de la surdité et complémentaires au niveau de l'animation de groupe et de l'accompagnement professionnel.

- Mlle Nathalie HABSCH, Conseillère emploi S.A.R.E.W. ;
- Mme Aurore FOURNEAU, Conseillère emploi S.A.R.E.W. ;
- Mlle Muriel PREVOT, Conseillère emploi du service de Recherche Active d'Emploi de l'a.s.b.l. Info-Sourds de Bruxelles ;
- M. Thierry ADNET, animateur de la F.F.S.B..
- M. Frédéric SŒUR, animateur de l'asbl SURDIMOBIL
- M. Maurice HAYARD, Directeur de l'asbl SURDIMOBIL.

### Programme de l'atelier socioprofessionnel

#### Objectifs

Au terme de l'atelier, les participants disposeront :

- d'une information générale sur la déficience auditive : approche historique, culturelle, sociale et médicale ;
- de conseils relatifs à la collaboration professionnelle avec des personnes sourdes ou malentendantes ;
- de supports pédagogiques et informatifs en prolongement de l'atelier.

Le déroulement de cet atelier se fera de manière interactive, en quatre parties, et ce, par le biais de mises en situation et d'apports plus théoriques.

**09H00** – Accueil.

**Présentation des intervenants et des participants.**

**09H30 – 11H00**

1<sup>ère</sup> partie - Un chercheur d'emploi entendant dans un monde de sourds

Mise en situation : entretien d'embauche, un participant est invité à jouer le rôle du demandeur d'emploi qui se présente à un entretien d'embauche. Ici, les recruteurs sont sourds.

Objectif : Susciter l'inventivité du participant entendant choisi en matière de communication avec les personnes sourdes et malentendantes présentes afin de le confronter aux réalités de la déficience auditive.

Apports : Cette mise en situation nous permettra d'aborder les questions suivantes:

- Le handicap et ses représentations sociales (je suis sourd pas handicapé !,...).
- La surdité (je suis malentendant, je suis sourd, ...).
- La culture et la psychologie des sourds (je communique avec les mains, je fais partie d'une minorité culturelle, je ne suis pas un idiot, pas un enfant,...).
- Les modes et moyens de communication (j'oralise mais je n'entends pas, j'entends mais ne comprends pas tout,...) ainsi que les aides techniques (le flash s'allume, je reçois un fax, mon GSM vibre,...).

S'en suivra un brainstorming qui permettra aux participants d'échanger leurs points de vue par rapport à la participation du candidat afin de rendre compte de la possibilité de trouver leur propre mode de fonctionnement lors de rencontres avec des personnes déficientes auditives ; chaque personne, chaque situation étant unique.

**11H00 – 11H15** : pause.

**11H15 – 12H30**

2<sup>ème</sup> partie : Intervention de l'interprète en langue des signes dans les entretiens d'embauche

Mise en situation : les participants sont invités à porter des casques insonorisants pour vivre quelques instants dans le monde du silence.

Objectif : rendre compte des différentes difficultés pouvant être rencontrées par les personnes sourdes et malentendantes et par les employeurs lorsqu'aucun d'entre eux n'a été préparé à ce genre de rencontre (préparation aux entretiens pour les personnes déficientes auditives, culture sourde et culture entendante, sensibilisation des employeurs,...).

Apports : Cette mise en situation permettra d'aborder les points suivants :

- Le recours aux interprètes.
- La gestion et la démystification du handicap.

- Les aides techniques.
- Le rôle des travailleurs sociaux.

**12H30 – 13H30** : repas de midi.

**13H30 – 15H00**

3<sup>ème</sup> partie : Rendez-vous au S.A.R.E.W.

Mise en situation : une personne se présente au SAREW pour chercher un emploi.

Objectifs : Présentation d'un service spécifique pour sourds ou malentendants d'accompagnement vers l'emploi ou la formation :

- public rencontré.
- réseau partenarial.
- méthodologie.
- le suivi dans l'emploi.

Apports : au travers d'exemples concrets tirés de la pratique professionnelle, cette présentation permet de :

- présenter les différents obstacles à l'insertion professionnelle ;
- mettre en évidence l'importance du réseau partenarial ;
- expliquer le caractère essentiel du suivi dans l'emploi ou la formation ;
- présenter l'approche méthodologique développée au sein des services d'accompagnement vers l'emploi.

**15H00 – 15H15** : pause.

**15H15 – 16H30**

4<sup>ème</sup> partie : Témoignages de travailleurs sourds (documentaire vidéo et/ou personnes sourdes)

Ce support nous permettra de rendre compte d'expériences d'intégration professionnelle réussies et de débattre des différents aménagements et organisations du quotidien professionnel.

L'objectif est de montrer aux participants que chacun a des ressources pour agir en situation professionnelle avec une personne sourde ou malentendante.

**16H30 – 17H00**

Cet atelier se clôturera par la présentation des supports mis à disposition, par un échange entre les différents professionnels présents et une évaluation.

Les documents suivants seront remis aux participants :

- La fiche « emploi » consacrée aux personnes déficientes auditives et réalisée dans le cadre du projet SAFRHAN (EQUAL),
- Le livret d'accueil « Accueillir une personne malentendante ou sourde en entreprise » réalisé dans le cadre du projet Arc-en-Ciel (Intereg III), l
- Le lexique « Signons pour l'emploi ».

## 8. Les troubles psychiques et l'emploi

### Intervenantes

Madame Corinne POPULAIRE, licenciée en psychologie et en pédagogie. Spécialisation en psychopédagogie des personnes en situation de handicap.

Formée en analyse transactionnelle, approche systémique et communication et sophrologie. Elle est formatrice et consultante depuis 20 ans dans le secteur « non marchand » (secteur AWIPH, Aide à la jeunesse, enseignement, petite enfance,...).

Par ailleurs, elle participe aux formations AWIPH et de l'EWETA depuis plusieurs années et est spécialisée dans l'accompagnement des équipes professionnelles, la gestion des relations professionnelles, de l'agressivité, du travail en équipe, gestion du temps et du stress, assertivité, coaching de professionnels.

Madame Régine VAN COILLIE, licenciée en psychologie et en sciences pédagogiques. En 2008 et 2009, elle est intervenue en tant que formatrice sur des thèmes tels que l'estime de soi et les alternatives aux systèmes de punition et récompense, donnée aux publiques puéricultrices et accueillantes extra-scolaires.

Elle forme, également, sur des thématiques telles que l'écoute, la communication. Elle a, dans les années 90, travaillé en tant que psychologue-consultante dans une institution pour adultes déficients intellectuels.

Enfin, elle est intervenue dans le cadre des formations handicap-emploi proposées en 2007 dans le cadre du projet européen FAME (EQUAL II).

### Programme de l'atelier socioprofessionnel

#### Objectifs

- Comprendre la dynamique des pathologies de base : psychotique, border-line, névrose, etc.
- Connaître les repères essentiels propres à chaque dynamique et en saisir le moteur.
- Utiliser ces repères pour pointer la pathologie en cause face à des situations concrètes.
- Développer leurs bon sens et intelligence naturelle face ces situations.
- Stimuler la découverte des attitudes à développer ou à éviter et les exercer.

**09H00** – Accueil

**09H15 – 10H30**

1. Tour de table : présentation de chacun et demande(s).
2. Définition simple des troubles psychiques et du comportement liés au « handicap ».
3. Points d'alerte et de vigilance dans l'encadrement des personnes présentant un trouble psychique.
  - Attitudes à mettre en œuvre pour établir une bonne communication.
  - Intégration de la personne dans l'équipe en tenant compte de sa spécificité propre.
  - Gestion de l'imprévu des comportements et de leurs répercussions dans l'équipe.

**10H30 – 10H45** : pause.

**10H45 – 12H30**

4. Dynamique relationnelle avec ces personnes (en relation de face à face – en équipe).

Comment entrer en relation avec ces personnes dans le cadre du travail (embauche, accueil, encadrement, transmission du savoir, explication des consignes, etc) ?

**12H30 – 13H30** : repas de midi.

**13H30 – 15H00**

5. Relations professionnelles : outils et techniques pour

- Mener un entretien d'embauche et de fonctionnement.
- Accueillir la personne avec ses compétences et difficultés spécifiques.
- Intégrer la personne dans une équipe.
- Transmettre un savoir.
- Donner un ordre, recadrer, motiver et valoriser.
- Gérer l'imprévu des comportements et/ou de comportements agressifs.

L'analyse de « cas » se fait à partir de situations construites par les animateurs et sur base de situations amenées par les participants. A cette fin, des jeux de rôle seront mis en place pour permettre aux participants de développer leurs compétences afin de répondre aux besoins et aux demandes des personnes.

**15H00 – 15H15** : pause

**15H15 – 16H00**

6. Etablir des relations saines et une communication positive, non violente et efficiente.

**16H00 – 16H30**

7. Conclusions et évaluation de la journée.

Méthodologie générale

- Exposé.
- Application de la théorie, en sous-groupe et en grand groupe, à travers d'exemples proposés ou amenés par les participants : découverte par les participants des attitudes à développer et des vigilances à avoir face à ces psychopathologies et partage d'expériences.

Les documents suivants seront remis aux participants

- Les documents de présentation utilisés par la formatrice (syllabus et informations complémentaires).
- La fiche « emploi » consacrée aux troubles psychiques et réalisée dans le cadre du projet SAFRHAN (EQUAL).
- Le folder présentant l'ensemble des outils « emploi » réalisés dans le cadre dudit projet.

## 9. Vivre en équipe et animer les compétences d'un public en situation de handicap

### Intervenant

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, etc.

### Programme de l'atelier socioprofessionnel

#### 1. Les objectifs pédagogiques

La formule de travail qui se trouve proposée envisage deux phases de travail.

- Sensibilisation à la thématique générale du handicap et de la personne handicapée. Cette phase consiste à :
  - aborder le handicap de façon pratique ;
  - préciser ce que représentent les différents types de handicaps et de déficiences (moteurs, sensoriels, intellectuels, etc) ;
  - mieux appréhender la personne handicapée ;
  - comprendre ensemble les comportements pratiques à adopter face à ces personnes.
- Réflexion sur nos comportements individuels et sur les représentations que nous pouvons avoir du handicap. Qu'est-ce que ces représentations peuvent impliquer dans la communication, surtout non verbale, avec des personnes handicapées, en termes de comportements, de blocages ou d'idées préconçues.

#### 2. Le déroulement de la journée

**09H00** – Accueil

**09H15 – 10H30**

- Analyse des expériences vécues par chaque participant. L'objectif est de créer un dialogue avec eux afin de recevoir leurs attentes au point de vue du séminaire mais aussi connaître les expériences positives ou négatives qui ont été vécues dans le quotidien professionnel face à des personnes vivant avec une déficience.
- Approche générale de la personne en situation de handicap. Quelle est la bonne attitude à avoir ? Quel langage utiliser ? Quel est le vocabulaire adéquat ? Etc.

**10H30 – 10H45** : pause.

## 10H45 – 12H30

### 3. Les problématiques des personnes déficientes physiques, déficientes intellectuelles, déficientes visuelles et déficientes auditives seront abordées au travers des points suivants :

- Présentation de chacune des déficiences (avec témoignage).
- Quelles sont les bonnes attitudes à adopter ?
- Mises en situations.
- Questions-réponses.

12H30 – 13H30 : repas de midi.

## 13H30 – 15H00

### 4. Les comportements non-verbaux face au handicap et à la différence. En effet, en situation, les personnes valides se trouvent démunies dans leurs rapports avec les moins valides.

- Comment faire ?
- Comment communiquer ?
- Comment adopter le comportement le plus naturel et le plus adapté face à une personne différente ? Qu'elle soit malvoyante, sourde, en fauteuil roulant ou déficiente intellectuelle.

Il s'agit de se poser la question de l'impact de nos comportements non-verbaux et dégager avec les participants quels sont les types de comportements les plus adaptés. Ce travail passera par :

- Un échange et une redéfinition des différentes notions de handicap ;
- Un travail d'émergence des représentations individuelles de la différence (photo-langage, travail d'expression scénique, etc).
- Un travail de mises en situation et de jeux de rôles.
- Un travail d'approche des comportements non-verbaux (langage du corps et du regard).
- Une évaluation collective des différentes phases de travail.

15H00 – 15H15 : pause.

## 15H15 – 16H00

### 5. Poursuite du travail sur les comportements non-verbaux face au handicap et à la différence

## 16H00 – 16H30

### 6. Synthèse de la journée autour du concept de participation et évaluation

Le processus d'évaluation s'articule autour de trois moments : évaluation individuelle par phase de travail, évaluation collective sur l'ensemble du processus de travail et mise en lace d'une table de discussion.

- 1- Après chaque phase de travail, une évaluation avec l'ensemble des participants sera proposée. Cela permettra de s'assurer que chaque participant, individuellement, perçoit bien les objectifs de chaque phase de travail.

- 2- Cette évaluation se situe dans la dernière phase de travail de la journée. Les participants font part de leurs acquis, de l'impact sur leur travail (court, moyen et long terme) et de leurs attentes complémentaires (approfondissements utiles, nécessaires et indispensables).
- 3- Selon les attentes des participants, une table de discussion post-formation pourrait être mise en place dans le deux mois qui suivent.

#### Méthodologie

- Groupes de paroles.
- Travail de photos-langage.
- Expression théâtrale.
- Approche ludique de la différence.
- Rencontres et partages avec des personnes handicapées.

#### Les supports pédagogiques remis aux participants

- Un support conséquent, reprenant l'ensemble des apports proposés sera fourni aux participants. Il permettra à ceux qui le désirent d'approfondir les thèmes abordés.
- Le folder présentant l'ensemble des outils « emploi » réalisés dans le cadre dudit projet.

#### Les modalités d'évaluation

- Un document individuel d'évaluation sera proposé aux participants.
- Un document d'attestation de formation qualitative sera remis aux participants.

## 10. Pathologies chroniques évolutives et emploi

### Intervenants

- Madame Dominique BARADAT, ergonome et chargée de mission à l'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail en Aquitaine (ARACT).
- Monsieur Michel PIONNIER, historien, ergonome, et coordinateur du programme « maladies chroniques » au sein de l'Association AIDES Sud Ouest basée à Bordeaux.

En outre, ces Associations ont mené un projet européen EQUAL intitulé « maladies chroniques évolutives : pluridisciplinarité et maintien dans l'emploi » qui a permis la réalisation d'une plateforme Internet sur le thème et proposant de véritables ressources.

Leurs expériences quotidiennes sur le thème et la transversalité européennes de leurs travaux sur la question des pathologies chroniques évolutives et de leur maintien dans l'emploi constituent une plus-value importante pour le contenu de cet atelier.

L'impact des maladies chroniques invalidantes (telles que le VIH/Sida, l'hépatite C, le cancer, la sclérose en plaque,...) est particulièrement sensible en matière d'activité professionnelle, non seulement en raison du handicap (santé fluctuante, lourdeur des traitements, suivis), mais aussi en raison des risques accrus de stigmatisation, voire d'exclusion subis dans l'entreprise.

### Programme de l'atelier socioprofessionnel

#### Objectif général

Favoriser le maintien dans l'emploi des personnes atteintes d'une pathologie chronique évolutive en :

- Présentant les pathologies chroniques et leurs impacts dans le travail, tout en questionnant les fausses croyances.
- Présentant des pistes de solutions organisationnelles et/ou techniques pour favoriser le maintien des travailleurs/ses : ergonomie et handicap.

#### Contenus de l'atelier

##### 1. Actualiser ses connaissances sur les pathologies chroniques évolutives (PCE).

Quatre pathologies seront davantage traitées (le VIH/Sida, la sclérose en plaques, le cancer, et les hépatites).

Les formateurs ouvriront également les échanges sur l'ensemble des pathologies évolutives c'est -à-dire les pathologies prises en charge sur une longue durée ayant des répercussions importantes sur la vie des personnes (personnelle, familiale, sociale et professionnelle).

2. Echanger sur ses propres représentations de la santé, du handicap, des PCE et de s'interroger sur leurs incidences dans sa pratique professionnelle et ses savoirs être.

Pour travailler la question des représentations, les formateurs proposeront des mises en situation. Bien entendu, ils partiront toujours de cas concrets. Des vidéos seront également présentées afin d'alimenter le débat.

3. Apporter des connaissances sur l'ergonomie handicap (individuelle, interindividuelle et organisationnelle/industrielle).

4. Appréhender les difficultés qu'induit une problématique de santé dans le travail.

5. Travailler sur des pistes de solutions, à partir d'exemples concrets en entreprise.

6. Partager ses expériences et ses compétences.

HORAIRE	MODULE	OBJECTIFS	CONTENUS
09H00 – 09H30	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Accueil.</li> <li>▪ Présentation du programme de l'atelier, des intervenants, des participants.</li> </ul>	Permettre aux participants de se situer dans l'atelier.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cadre de la formation : formateurs, organisation, objectifs, contenus, méthodes, règles éthiques, conditions matérielles.</li> <li>▪ Recueil des attentes.</li> </ul>
09H30 – 10H30	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Les PCE et leur impact dans le travail.</li> <li>▪ Les représentations des PCE.</li> <li>▪ PCE et/ou handicap ?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Actualiser les connaissances.</li> <li>▪ Travailler sur les représentations.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Apport de connaissances sur les PCE.</li> <li>▪ Les représentations.</li> <li>▪ Apport d'exemples et contre exemples sur la diversité des situations.</li> </ul>
10H30 – 10H45	PAUSE		
10H45 – 12H00 (suite)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Les PCE et leur impact dans le travail.</li> <li>▪ Les représentations des PCE.</li> <li>▪ PCE et/ou handicap ?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Actualiser les connaissances.</li> <li>▪ Travailler sur les représentations.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Apport de connaissances sur les PCE.</li> <li>▪ Les représentations.</li> <li>▪ Apport d'exemples et contre exemples quant à la diversité des situations.</li> </ul>
12H00 – 13H00	REPAS DE MIDI		
13H00 – 15H30	Ergonomie, handicap et variabilité.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Donner des bases sur l'analyse de l'activité.</li> <li>▪ Déficience, handicap, aptitude, inaptitude et variabilité.</li> </ul>	Tâches, activités, prescrit et réel.
15H30 – 15H45	PAUSE		
15H45 - 16H30	Exemples concrets de diagnostics.	Travailler sur des pistes de solutions avec l'approche par le travail.	Analyse à partir d'une douzaine de diagnostics réalisés en Aquitaine.
16H30 – 16H45	Evaluation de l'atelier.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Evaluer le degré de satisfaction des stagiaires.</li> <li>▪ Evaluer l'atelier.</li> </ul>	Contenus de formation, organisation, animation, vie de groupe, réponse aux attentes, bénéfiques, perspectives de mises en pratique, remarques.

## **Ressources et suivi**

- Syllabus de l'atelier.
- Plate-forme « Maladies chroniques évolutives ».
- La brochure « *Le secret professionnel partagé* » publiée par l'AWIPH.
- Les fiches « emploi » consacrées à la sclérose en plaques et au diabète et réalisées dans le cadre du projet SAFRHAN (EQUAL).
- Le folder présentant l'ensemble des outils « emploi » réalisés dans le cadre dudit projet.

## 11. Comment valoriser et évaluer les compétences d'un public en situation de handicap ?

### Intervenant

M. Gérard VERMOT-DESROCHES, Cogérant du centre de formation professionnelle VDS FORMATION situé à Belfort (France) et ergonomiste.

### Programme de l'atelier socioprofessionnel

#### 1. Les objectifs pédagogiques

Pour les personnes en situation de handicap, la prise en compte des déficiences liées aux problèmes de santé est un élément déterminant du processus de professionnalisation. De la manière dont le handicap sera abordé, à chaque étape du parcours et par chacun des acteurs, dépendra la structuration du parcours de professionnalisation : c'est ce que nous désignerons comme étant le processus d'appropriation du handicap.

- En phase de bilan/d'orientation, c'est l'identification des contraintes imposées par le handicap qui permet de poser les bases d'un projet.
- En phase d'insertion, c'est la caractérisation des limitations du handicap et des ressources disponibles qui permettront la mise en situation : l'employeur les intègre à un espace de travail identifié : les tâches, l'environnement physique et humain,...

Si la nécessité d'une telle démarche demeure évidente, le processus qui permet à l'ensemble des acteurs de s'approprier la situation de handicap d'un individu donné est une construction sociale complexe qui se heurte aux représentations ancrées dans l'imaginaire de chacun.

- Représentations liées au statut de « personne déficiente ».
  - Comment impliquer un employeur qui se représente le « travailleur handicapé » comme un individu forcément atteint des déficiences les plus graves (cécité totale, mobilité réduite, déficience mentale,...) ou au contraire qui considère certaines déficiences comme suspectes : « moi aussi j'ai mal au dos et ça ne m'empêche pas de travailler ! ».
  - Comment passer d'une logique de déficience qui réduit le champ d'activité et de participation à une logique de mobilisation des ressources pour agir et participer ?
- Représentations liées aux métiers et aux emplois : comment dissuader une personne atteinte de problèmes dorsolombaires de viser un emploi de chauffeur livreur de petits colis qui lui semble accessible parce que « conduire toute la journée, c'est plutôt tranquille » et « que, en plus, les petits colis, ce n'est pas lourd... » ?
- Représentations liées au diagnostic médical : comment engager un bénéficiaire dans une dynamique d'orientation professionnelle alors qu'il décrète, en s'appuyant sur des constats médicaux contradictoires, que son handicap lui interdit la position assise et la position debout ?
- Comment au contraire, retenir un bénéficiaire qui s'installe dans la dénégation totale de son handicap et des limitations qu'il impose, et tente de s'engager dans des représentations délétères malgré les mises en garde de son médecin ?

Ces représentations contradictoires constituent le matériau sur lequel agit l'opérateur de l'insertion. L'intervention réussit lorsque, sur le terrain de l'entreprise, les « contradictions s'amenuisent et les représentations s'harmonisent ».

## 2. Le déroulement de l'atelier

### **Enjeux**

Proposer des clés de lecture et surtout des outils sur lesquels s'appuyer afin de résoudre les problématiques décrites au point 1.

Proposer un outil construit sur une démarche : l'Inventaire des Ressources Personnelles (IRP).

- qui invite la personne à positionner ses propres ressources dans chacun des quatre domaines décrit dans la Classification Internationale du Handicap, du Fonctionnement et de la Santé (CIF) et donne ainsi de précieux éléments quant aux représentations de ses propres déficiences.
- qui impose des interactions pédagogiques sur chacune des ressources jugées déficientes et contribue ainsi à la démarche d'appropriation du handicap décrite ci-dessus.
- qui donne des repères quant aux ressources mobilisables en situation professionnelle et contribue ainsi à une meilleure appréhension de la charge de travail.

Proposer un outil qui permette de délimiter la répartition des charges d'un poste de travail dans quatre domaines : l'Inventaire des Charges du Poste (ICP).

- Les charges physiques : marcher, se déplacer, manipuler des objets, adapter des postures, faire des gestes, ...
- Les charges sensorielles : voir, entendre, sentir, toucher,...
- Les charges psychosociales : échanger avec les autres, répondre à leurs sollicitations, ajuster ses comportements,
- Les charges mentales et cognitives : penser, se situer, se concentrer, s'organiser, lire, écrire, calculer.

**09H00** : Accueil.

**09H15 – 10H30**

**Positionnement de la démarche dans le champ de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.**

Vocation de la démarche :

- Pour la personne en situation de handicap ;
- Pour l'opérateur de l'insertion (job coach, formateur, conseiller emploi, etc).

Place de la démarche dans le parcours de la personne :

- en phase de construction de projet ;
- en phase de découverte métier ;
- en phase d'expérimentation ;
- en cours d'emploi.

Limites de la démarche

**10H30 – 10H45** : pause.

**10H45 – 12H00**

### Structuration de la démarche.

- Les apports de l'ergonomie : le concept de charges de travail.
- Les apports de l'OMS – Organisation Mondiale de la Santé : les concepts de ressources personnelles.

**12H00 – 13H00** : repas.

**13H00 – 15H00**

### Les modalités d'accès aux outils IRP/ICP.

- Présentation des outils
- Protocole de passation :
  - Les modalités d'accès ;
  - Les conditions de passation ;
  - L'entretien de restitution.
- Simulation de passation.
- Attribution d'un code d'accès à chaque bénéficiaire de l'atelier.

**15H00 – 15H15** : pause.

**15H15 – 16H00**

### Les modalités d'accès aux outils IRP/ICP (suite).

**16H00 – 16H30**

### Conclusion et évaluation.

### 3. Ressources et suivi

- Syllabus de l'atelier et documents ressources.
- Accès aux outils IRP et ICP.
- Possibilité de contacter l'intervenant après l'atelier.

## 12. Déontologie et éthique à l'égard d'un public en situation de handicap

## Intervenante

Mme Jacqueline LEFIN est assistante sociale et licenciée en travail social. Son expérience dans le domaine du secteur social est très vaste et très riche. En effet, elle :

- a, notamment, travaillé en tant que superviseur d'équipes, déléguée permanente à la protection de la jeunesse, sous-directrice de colonies pour enfants, chargée de cours pour assistants sociaux, etc ;
- est, notamment, intervenue dans le cadre de nombreux séminaires sur des thèmes tels que « *Droits de l'homme et travailleurs sociaux* », « *Les voies non-verbales du travail social : évaluation de nouvelles pratiques* », « *La protection de la jeunesse* », « *Développement social. Quelles ressources ?* », etc.

Relevons, qu'actuellement, elle :

- assure la formation « *Déontologie des travailleurs sociaux* » à l'Académie du Droit située à Dinant et ;
- occupe la responsabilité de la Commission déontologie de l'Union professionnelle francophone des assistants sociaux (UFAS).

## Programme de l'atelier socioprofessionnel

### 1. Les objectifs pédagogiques

- Présentation de l'atelier (objectifs et modalités).
- Présentation des participants.
- Exposé et analyse de situations vécues.
- Remise des ressources nécessaires à l'intégration et la pratique de la déontologie.

### 2. Le déroulement de la journée

**08H45** : Accueil.

**09H00 – 10H00**

- Présentation des participants.
- Description du cadre de l'atelier.
- Partage des besoins et des attentes.

**10H00 – 10H15** : pause.

**10H15 – 12H00**

## Ethique et déontologie

- Définition des concepts
- La notion de déontologie ?
- Les garants du cadre déontologique et professionnel.
- Déontologie, professionnels, institution, société et personnes en situation de handicap.
- Le cadre légal, législation et réglementation.

- Guide méthodologique.
- Notions particulières : le secret professionnel et le devoir de discrétion.
- Les zones de conflits.

**12H00 – 13H00** : repas.

**13H00 – 15H00**

- Pratique des participants.
- Exposé et analyse de situations concrètes.

**15H00 – 15H15** : pause.

**15H15 – 16H00** : Rapport pratique/théorie – théorie/pratique.

**16H00 – 16H30** : Evaluation.

### 3. Ressources et suivi

- Syllabus de l'atelier.
- Situations pratiques/Mises en situation professionnelle.
- Documents – code de déontologie des différents secteurs existants.
- La brochure « *Le secret professionnel partagé* » publiée par l'AWIPH.
- Possibilité post-formative de contacter l'intervenante.

## 13. Le tutorat en entreprise d'un public en situation de handicap

## Intervenant

M. François LERASLE, formateur français indépendant et responsable de formation. Ce formateur est psychologue du travail (CNAM-Paris) et cadre chargé de la fonction formation au CNAM à Paris.

Ses domaines d'intervention sont :

- L'accompagnement de l'insertion des publics en difficulté ;
- L'orientation professionnelle ;
- L'ergonomie ;
- La formation ;
- Le management ;
- La méthodologie de projets ;
- Le développement personnel.

## Programme de l'atelier socioprofessionnel

Le travail est généralement perçu comme constructeur de la santé soit un agent de bien-être et un médiateur dans la construction de l'identité et de la santé.

Mais il est aussi souvent pensé comme un agent déstabilisateur et potentiellement destructeur de la santé lorsque les conditions physiques, ergonomiques, psychiques ne sont pas réunies.

Pour Y. Clot (1999), « le travail n'est pas une activité parmi d'autres. Il exerce dans la vie personnelle une fonction psychologique spécifique. Et c'est précisément en raison du fait qu'il est une activité dirigée ».

- L'activité est contrainte par des normes prescrites (travail prescrit) qui orientent et encadrent le cours de l'action (activité réalisée).
- Malgré ces contraintes, et malgré cet encadrement, elle reste une activité qui doit être comprise comme l'exploration d'un milieu de vie par un sujet.
- C'est « le travail à soi dans le travail des autres », c'est-à-dire dans une histoire collective et dans d'autres histoires individuelles.

**09H00** – accueil

**09H15 – 09H30 :**

- Présentation de l'atelier (objectifs et modalités).
- Présentation et attentes des participants.

**09H30 – 10H15 :**

- Présentation du référentiel des compétences attendues du tuteur en entreprise

**10H15-10H30** : pause

**10H30 - 12H30 :**

- fonction du tuteur sous forme de référentiel des avoirs d'actions et théoriques afin de repérer les étapes déterminantes du processus d'intégration en entreprise.

**12H30 – 13H30** : repas de midi.

**13H30 – 15H00** :

- Comment identifier les besoins et ressources de l'entreprise en matière d'accueil et d'accompagnement de candidats/stagiaires et les présenter au tutoré Description du cadre de l'atelier.
- Quelles modalités d'accueil sont-elles souhaitables et... possibles en interne : Qui ? Quand ? Comment ? Pourquoi faire ?

**15H00 – 15H15** : pause café.

**15H15 – 16H00** :

- L'exploitation du « rapport d'étonnement » formulé par le tutoré comme source d'informations pour l'entreprise (image, principes, hospitalité...
- Evaluation de la journée

#### Méthodologie proposée

- Alternance d'exposés avec supports visuels et séquences vidéo tournées en situation de travail dans diverses entreprises et établissements.
- Projection commentée et analysée collectivement, support dynamique d'échanges entre les participants et l'animateur.

#### Evaluation

Une évaluation de l'atelier se fera au moyen d'un questionnaire donné à chaque participant et rempli en fin de journée.

Le questionnaire portera sur la pertinence de la formation, la qualité des orateurs, le contenu, le mode de présentation,...

Cette évaluation permettra d'ajuster le cas échéant le contenu et le mode de présentation.

#### Matériel

- Les documents de présentation utilisés par l'intervenant seront remis aux participants.
- Documentation technique sous forme de livret mais aussi de sites Internet.
- Possibilité de rester informés des règlements en vigueur sous forme d'abonnement à des lettres d'informations ou d'autres supports.
- Le folder présentant l'ensemble des outils « emploi » développés dans le cadre dudit projet.

## **14. Reclassement professionnel d'un travailleur atteint d'une maladie et/ou victime d'un accident**

## Intervenants

Les Mutuelles et/ou des médecins du travail interviendront sur cet atelier. Il s'agira d'aborder différentes thématiques à savoir :

- La reconnaissance et le suivi de l'incapacité de travail dans le cadre de l'assurance obligatoire.
- Les modalités visant à la réinsertion.
- Des informations basiques relatives à la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.
- La prise en charge de certains soins à destination des personnes en situation de handicap.

## Programme de la journée de formation

**09H00** – Accueil.

**09H15 – 10H15**

### 1. Législation du travail

Etablir la distinction entre le statut d'employé et celui d'ouvrier.

<u>Employé</u>	Accident	Dans le cadre de l'assurance loi Dans le cadre du droit commun
	Maladie	professionnelle Autre (cancer, chronique,.....)
<u>Ouvrier</u>	Accident	Dans le cadre de l'assurance loi Dans le cadre du droit commun
	Maladie	Professionnelle Autre (cancer, chronique,.....)

**10H15 – 10H30** : pause

**10H30 – 12H30**

### 2. Reclassement professionnel

- Reprise du poste antérieur
  - Adaptation du poste ;
  - Adaptation des conditions de travail (temps partiel,.....).
- Reprise d'un autre poste
  - Adaptation du poste ;
  - Adaptation des conditions de travail (temps partiel,.....).
- Licenciement pour force majeure

### 3. Outils de réinsertion professionnelle

- Stage de réinsertion professionnelle non rémunéré.
- Les aides d'insertion de l'AWIPH.

### 4. Rôle du Médecin du travail en tant qu'interface entre l'employeur et l'employé

**12H30 – 13H30** : repas de midi.

**13H30 – 15H00**

### 5. Rôle de l'ergonome

- Mission.
- Fonction.
- Limites de sa fonction.

**15H00 – 15H15** : pause

**15H15 – 16H00**

### 6. Les différentes phases -non exhaustives- depuis l'accident ou la maladie par lesquelles passent les victimes afin d'arriver à une tentative de réinsertion professionnelle

- Annonce de la maladie /du handicap.
- Réaction.
- Deuil.
- Accompagnement.
- « Rebondir ».
- Préparer l'employeur.

**16H00 – 16H30**

### 7. Echanges et débats au départ de situations vécues et rencontrées par les participants

#### Modes de présentation

La formation alternera :

- des exposés « théoriques » simples et concis.
- des illustrations de situations rencontrées.
- des espaces de discussion avec le public.

#### Evaluation de la formation

Les documents suivants seront remis aux participants

- Les documents de présentation utilisés par les formateurs, ainsi que d'autres documents « ressources ».
- Les coordonnées du site consacré à l'amélioration des conditions de travail pour travailleurs handicapés (folder SAFRHAN).