

## Identifier et aborder la question du handicap

### OBJECTIFS

- Différencier les différentes typologies de handicap et leurs incidences en contexte d'insertion, de formation et d'emploi
- Identifier les principaux freins à la reconnaissance et savoir accompagner la personne dans ses démarches
- Être plus à l'aise, adapter sa posture pour mieux communiquer avec la personne

**PUBLIC CIBLE :** Le programme de professionnalisation s'adresse aux acteurs de l'orientation, de la formation et de l'insertion professionnelle (*référént handicap existant, référént de parcours, formateur, responsable pédagogique, ...*).

Chaque professionnel peut suivre un ou plusieurs modules (selon ses besoins) prévus au programme de professionnalisation afin d'accompagner le développement de ses compétences en la matière.

**ORGANISATION :** 1 journée déclinée sur les sites de :

- |                     |                    |    |                   |              |
|---------------------|--------------------|----|-------------------|--------------|
| - Reims (51)        | mardi 18 juin      |    |                   | (9h-17h)     |
| - Chalons (51)      | mardi 17 septembre |    |                   | (9h-17h)     |
| - Saint-Dizier (52) | jeudi 28 mars      | ou | mardi 01 octobre  | (9h30-17h30) |
| - Nancy (54)        | lundi 27 mai       | ou | jeudi 19 décembre | (9h-17h)     |
| - Metz (57)         | jeudi 13 juin      | ou | jeudi 3 octobre   | (9h-17h)     |
| - Strasbourg (67)   | jeudi 27 juin      | ou | mardi 10 décembre | (9h30-17h30) |
| - Epinal (88)       | mardi 5 mars       | ou | jeudi 17 octobre  | (9h-17h)     |

### PROGRAMME :

#### DEFINITION DU HANDICAP, LES DIFFERENTES TYPOLOGIES, LES MODALITES DE RECONNAISSANCE DU STATUT DE TRAVAILLEUR HANDICAPE

Handicap de qui et de quoi parle-t-on ? Comment le faire reconnaître ?

- Handicap : définition
- Les différentes typologies de handicap et leurs incidences en contexte d'insertion, de formation et d'emploi
- Des différentes modalités de reconnaissance (RQTH, l'invalidité, les IPPP...Comment et par qui ? Sur quels critères ? Quelles incidences pour la personne ?)
- La MDPH et le dossier de demande de RQTH

#### IDENTIFIER LES FREINS ET LES AVANTAGES A FAIRE RECONNAITRE SON STATUT

Pourquoi les personnes ont peur de faire la démarche ? Quels avantages pour elle ?

- Les freins à lever ou à contourner
- Les leviers à activer, les avantages pour la personne
- Créer un contexte favorable à la démarche de reconnaissance

#### ABORDER LE HANDICAP ET SA RECONNAISSANCE AVEC LA PERSONNE CONCERNEE

- Préparer l'entretien
- Conduire l'entretien, être à l'aise et mettre à l'aise la personne, les choses à dire/ne pas dire
- Organiser le suivi de cette rencontre

## **METTRE EN PLACE UN PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT DE LA PERSONNE DANS SES DEMARCHES**

*Comment adapter sa posture aux différentes déficiences ? Quelle attitude adopter ?*

*Où commence son rôle, où s'arrête-t-il ? Ne pas se substituer. Quels relais ? Quel suivi ?*

- Faire le diagnostic : Accueillir la personne, faire un état des lieux de sa situation, les partenaires déjà intervenus, les freins à l'emploi ou à la formation, les leviers, les besoins en matière de compensation du handicap et d'accompagnement.
- Construire un plan d'accompagnement individualisé : quels partenaires, aides ou dispositifs mobilisés (spécifique et droit commun), qui s'en charge, quand, comment, calendrier de suivi, points d'étapes...
- Associer la personne et la rendre acteur de son parcours.
- Associer les partenaires handicap aux étapes clés dans la construction du parcours.

## **INTERVENANTS**

**APC**, Association perspectives et compétences.

Nos animatrices, expertes dans les champs du handicap et de l'emploi, ont toutes accompagné des bénéficiaires de l'obligation d'emploi en situation de handicap et des employeurs publics ou privés. Toutes ont mobilisé des moyens de compensation dans des situations d'insertion, d'emploi ou de formation. Elles animent régulièrement des formations dans ce domaine, tout en continuant leur activité de conseil et d'accompagnement.

Notre pédagogie active et participative permet de mettre en exergue les freins et les éléments facilitateurs et de rendre les formations dynamiques et opérationnelles. La formation privilégie les mises en situation, les études de cas et s'appuie sur de nombreux exemples concrets. Utilisation de jeux pédagogiques. Des temps sont réservés, tout au long de la formation, à l'analyse des questionnements exprimés par les participants et expériences qu'ils ont menées.

*Inscription (bulletin ci-joint) au plus tard 10 jours avant la date de l'action à l'adresse mail [professionnalisation@grandest.fr](mailto:professionnalisation@grandest.fr), participation gratuite.*