

KESKI



UN OUTIL PEDAGOGIQUE DE SENSIBILISATION AU **HANDICAP** A DESTINATION DES **MANAGERS**

Cet outil **ludique**, **expérientiel** et **convivial** est conçu selon un **processus pédagogique** qui amène les participants à :

Approfondir les connaissances sur les handicaps et leurs impacts dans la vie professionnelle

Adapter son management à toute situation de diversité

Comprendre et appréhender les enjeux de performance du management de la diversité.

KESKI

CONCEPT du JEU

52 cartes pour répondre aux questions que se posent tous les managers confrontés au management de la différence en **QUESTIONS** et en **IMAGES**

- >> 13 **Cartes HANDICAP** sur les différentes typologies de handicap
- >> 10 **Cartes EMPLOI** abordant la législation, le recrutement, le maintien dans l'emploi
- >> 7 **cartes TEMOIGNAGE** présentant des situations vécues de personnes en situation de handicap et les actions concrètes mises en place par leurs managers
- >> 18 **cartes MANAGEMENT** faisant réfléchir sur les attitudes adaptées pour faire de la diversité une richesse



EXEMPLE cartes HANDICAP

>> recto un quiz illustré

>> verso la réponse et un apport d'informations

Parmi les sujets abordés :

Des chiffres clés sur le handicap en France, des explications sur les procédures administratives (RQTH), des informations sur les différentes typologies de handicap, etc...

29

HANDICAP

Parmi ces troubles, lesquels font partie des handicaps psychiques ?

- A** les conduites addictives
- B** la schizophrénie
- C** la dépression
- D** les troubles obsessionnels compulsifs (TOC)
- E** la sympathie
- F** les troubles bipolaires (celui de Mathilde)
- G** les autismes
- H** les troubles de la personnalité
- I** les troubles psychiques acquis
- J** les traumatismes

SALLE DE REPOS

30

HANDICAP

Bonnes réponses : TOUTES sauf E et G

L'origine de ces troubles, comme pour Mathilde, est la plupart du temps expliquée par plusieurs facteurs agissant ensemble : biologique, social, psychologique et environnemental. Ils apparaissent le plus souvent au moment de l'adolescence ou de la vie adulte et concernent 1 personne sur 4 dans le monde.

On parle aussi de troubles psychiques acquis lorsqu'ils apparaissent à la suite d'un accident vasculaire cérébral (AVC), d'un traumatisme ou d'une sclérose en plaques (SEP).

SALLE DE REPOS

EXEMPLE cartes EMPLOI

- >> recto un quiz illustré
- >> verso la réponse et un apport d'informations

Parmi les sujets abordés :
 La démarche de RQTH, les personnes ressources sur le sujet du handicap, les aménagements de poste, la sous-traitance en secteur protégé, les préjugés sur l'emploi des travailleurs en situation de handicap, les devoirs de l'employeur, etc...

19

EMPLOI

Qui a financé l'aide au transport de Julie ?

- A la Sécurité Sociale
- B la médecine du travail
- C l'AGEFIPH* / le FIPHFP**
- D l'entreprise
- E Julie, elle-même

* Association de Gestion du Fonds pour l'insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
 ** Fonds pour l'insertion des Personnes Handicapées de la Fonction Publique

20

EMPLOI

Bonne réponse : C

En France, toutes les entreprises de plus de 20 salariés ont une obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap (6% de la masse salariale). Les entreprises qui n'atteignent pas cette obligation doivent verser une contribution à l'AGEFIPH (secteur privé) / au FIPHFP (secteur public). Ces fonds sont ensuite disponibles pour les entreprises et les travailleurs en situation de handicap pour faciliter le maintien dans l'emploi et financer les aides et les aménagements nécessaires.

EXEMPLE cartes TEMOIGNAGE

>> recto le témoignage d'un travailleur en situation de handicap

>> verso le témoignage de son manager

Parmi les sujets abordés :

Parler de son handicap à son manager et à ses collègues, faire comprendre à l'équipe le matériel de compensation, gérer l'individualité dans le collectif, etc...

11

TEMOIGNAGE



Témoignage de Julie

En raison de ses problèmes de santé, Julie a finalement décidé de faire une démarche pour faire reconnaître sa situation de handicap.

"Au départ, je ne voulais pas entendre que ma maladie pouvait mener à une RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé).

Je pensais pouvoir garder pour moi mon état de santé, étant donné que ça ne se voyait pas. Pourtant il est vrai que mon quotidien est difficile, entre les visites chez le médecin, les effets secondaires du traitement sur mon sommeil et la fatigue générale. C'est la cellule handicap qui m'a convaincue et accompagnée dans les démarches.

Je leur suis reconnaissante de m'avoir encouragée à le faire au plus tôt car mon état de santé s'est ensuite dégradé. J'ai dû subir deux interventions chirurgicales à la suite desquelles je ne pouvais plus conduire. La RQTH m'a alors permis d'obtenir un financement pour un dispositif de transport adapté pour me rendre au travail.

Maintenant je réalise combien il aurait été dommage de ne pas faire reconnaître officiellement ma situation de handicap et passer à côté de ces dispositifs qui m'ont permis de continuer mon activité."

Julie

12

TEMOIGNAGE



Témoignage de Maria, manager de Julie

« Comment avez-vous géré l'annonce de la RQTH de Julie ? »

"Au départ, je n'ai pas porté une attention particulière à l'annonce de Julie, étant donné qu'elle n'avait besoin d'aucun aménagement particulier. Je n'ai pas osé poser de questions car je sais qu'elle n'est pas obligée de parler de la nature de son handicap.

C'est quand elle est revenue de son arrêt de travail après deux chirurgies que je me suis rendue compte de mon erreur. Nous aurions pu mieux préparer les collègues et éviter les problèmes d'incompréhension face au dispositif d'aide au déplacement dont elle a bénéficié. Certains ont pensé qu'elle bénéficiait de « privilèges » et elle s'est retrouvée obligée de se justifier à une période qui n'était déjà pas facile pour elle. Avec son accord, en discutant ensemble, nous aurions pu informer l'équipe de son état de santé bien plus tôt. C'est le paradoxe des handicaps dits invisibles ! On pense qu'on peut se passer d'en informer l'entourage alors qu'au contraire l'informer permet de faciliter la connaissance et la compréhension des impacts de la situation de handicap."

Maria

EXEMPLE cartes MANAGEMENT

>> recto un quiz illustré

>> verso la réponse et un apport d'informations

Parmi les sujets abordés :

Les questions à poser lors du recrutement, gérer le retour d'un collaborateur après un long arrêt, aborder le sujet de la RQTH avec des collaborateurs fragiles, exigence et handicap, la désinsertion professionnelle, l'accueil et l'intégration d'un salarié en situation de handicap, etc...

21

MANAGEMENT

Afin de mieux comprendre la situation de handicap de Julie, quelles questions pouvez-vous lui poser en tant que manager ?

- A Quelle est la nature de votre situation ?
- B Souhaitez-vous me parler de votre handicap et avez-vous besoin d'aide pour l'annoncer à vos collègues ?
- C Quels sont les impacts de votre situation de handicap sur votre travail et à quoi faut-il que je sois vigilant(e) ?
- D Allez-vous être souvent absente car je dois penser à votre remplacement ?



22

MANAGEMENT

Bonnes réponses : B et C

Ne pas poser de questions par peur d'être maladroit ou même discriminant malgré soi peut parfois laisser croire à de l'indifférence et être vécu violemment par la personne concernée.

Si les questions portant sur le handicap lui-même sont inappropriées, celles portant sur les impacts dans la vie professionnelle sont tout-à-fait justifiées. Cela a l'avantage d'ouvrir le dialogue et de montrer que vous considérez la personne avec sa singularité.



LES + DU JEU

>> DES SITUATIONS VECUES

Des travailleurs en situation de handicap et leurs managers partagent ce qu'ils ont traversé et mis en place pour dépasser le handicap.

>> UN TEST FINAL

La dernière carte permet aux managers de s'évaluer avec le quiz « Etes-vous un HandiManager ? »

>> UN OUTIL COMPLET

Cet outil apporte tous les éléments dont les managers ont besoin pour manager la diversité dans leur équipe et capitaliser sur cette richesse.



DÉCLINAISONS

>> DEPLIANT

un mémo reprenant l'essentiel, à remettre aux participants pour poursuivre la sensibilisation et les rendre AMBASSADEUR du sujet

> personnalisable à vos couleurs et votre contexte



>> QUIZ WEB

> personnalisable à vos couleurs et votre contexte



EN ANIMANT votre atelier de sensibilisation des managers

Un ou plusieurs animateur(s) KESKI peuvent animer un atelier de sensibilisation au handicap destiné aux managers à partir de ce jeu ou d'autres supports comme notre Quiz J'HandiManage en présentiel ou distanciel.

>> Contactez-nous pour un devis personnalisé

EN FORMANT vos managers

- Formation Flash Manager sur 2h
- Formation Accueillir et Manager des collaborateurs en situation de handicap sur 1 journée

>> [Voir notre catalogue de formations](#)

J'HandiMANAGE chez nos clients



et bien d'autres...

Une question ? Envie d'en savoir plus ?

(version personnalisée, adaptation à vos problématiques de management, conception et animation de votre événement de sensibilisation)

N'hésitez pas à nous contacter !

Anne-Laure CARPIER-RUEL
06 73 49 60 69

Claire CLARA
06 17 28 61 99

contact@keski.fr – www.keski.fr