

# HANDINCLUS: Savoir identifier le handicap et développer une culture inclusive au travail

**Référence :** EC-MC-01 | **Zone géographique :** Bordeaux métropole

## Présentation de la formation

---

### LE CONTEXTE

Le handicap concerne aujourd'hui une part importante de la population et peut toucher chacun d'entre nous, de manière temporaire ou permanente, visible ou invisible. Pourtant, de nombreux préjugés, idées reçues et maladresses persistent encore dans les environnements professionnels, souvent par méconnaissance plutôt que par mauvaise intention.

Les handicaps invisibles, tels que l'épilepsie, les troubles cognitifs, les maladies chroniques, les troubles psychiques ou encore certains troubles neurodéveloppementaux, sont particulièrement concernés par des phénomènes de minimisation, d'incompréhension ou de stigmatisation. Leur absence de signes visibles conduit fréquemment les personnes concernées à devoir se justifier, expliquer leur situation ou faire face à des jugements inadaptés.

Dans ce contexte, la sensibilisation au handicap constitue un levier essentiel pour favoriser un environnement de travail respectueux, inclusif et bienveillant. Comprendre les réalités vécues par les personnes en situation de handicap permet non seulement de lutter contre les stéréotypes, mais également de développer des pratiques professionnelles plus adaptées aux besoins de chacun.

Cette formation a pour objectif général de permettre aux participants d'identifier le handicap dans toute sa diversité et de développer une culture inclusive au travail.

À l'issue de l'atelier, les participants seront capables de mieux analyser les situations de handicap visible et invisible, d'identifier les maladresses fréquentes pouvant générer de l'exclusion ou de l'inconfort, et d'adopter une posture plus inclusive dans leurs pratiques professionnelles quotidiennes.

À travers des apports concrets, des échanges et des mises en situation, les participants seront amenés à réfléchir à leur propre représentation du handicap et à identifier des actions simples permettant de favoriser l'inclusion au sein de leur environnement professionnel.

## A QUI S'ADRESSE CETTE FORMATION ?

### Public cible :

- Équipes salariées, managers, RH
- professionnels de l'accueil
- associations, organismes de
- formation, CFA, structures recevant du public.

### Prérequis :

Aucun prérequis. Cette sensibilisation est accessible à toute personne souhaitant mieux comprendre le handicap invisible.

## OBJECTIFS DE LA FORMATION

Objectif général: Identifier les situations de handicap visible et invisible, d'identifier les maladroites fréquentes et d'adopter une posture plus inclusive dans leurs pratiques professionnelles quotidiennes.

Objectifs pédagogiques:

1. Repérer les principales réalités du handicap visible et invisible.
2. Identifier les stéréotypes, idées reçues et maladroites fréquentes
3. Adopter une posture professionnelle respectueuse et non stigmatisante.
4. Adapter sa communication face à une personne en situation de handicap ou à besoins spécifiques.
5. Identifier des réflexes simples pour favoriser un environnement plus inclusif.

## Programme complet

### Module 1 – Changer de regard sur le handicap

#### Points clés :

- Identifier les représentations, les préjugés et les idées reçues autour du handicap.
- Découvrir les réalités du handicap dans la société et le monde professionnel.
- Identifier les enjeux d'une culture inclusive.
- Prendre conscience que le handicap peut concerner chacun d'entre nous.

### Module 2 – Découvrir la diversité des situations de handicap

#### Points clés :

- Identifier les différentes formes de handicap : moteur, sensoriel, mental, psychique, cognitif et maladies invalidantes.
- Distinguer handicap visible et handicap invisible.
- Découvrir les impacts possibles du handicap dans le quotidien et au travail.
- identifier les notions d'adaptation, de compensation et d'accessibilité.

## Module 3 – Les handicaps invisibles : reconnaître ce qui ne se voit pas

### Points clés :

- Identifier les spécificités des handicaps invisibles et les difficultés rencontrées par les personnes concernées.
- Sensibiliser aux situations souvent minimisées ou mal comprises.
- Découvrir des exemples concrets : épilepsie, maladies chroniques, troubles psychiques, troubles cognitifs, troubles neurodéveloppementaux...
- Développer une posture d'écoute et de non-jugement.

## Module 4 – Adopter une posture inclusive et agir au quotidien

### Points clés :

- Repérer les maladroresses fréquentes et leurs impacts.
- Adapter sa communication et ses comportements professionnels.
- Identifier des pratiques favorisant l'inclusion au sein des équipes.
- Devenir acteur d'un environnement de travail plus respectueux, accessible et bienveillant.

## MODALITÉS ET MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

La pédagogie utilisée est l'alternance de théorie en mixant différentes méthodes pédagogiques notamment:

- la méthode affirmative (support de cours)
- la méthode interrogative (feedback, échanges, autocritiques, débat, questionnement)
- la méthode individuelle (étude de cas, construction d'outils)
- la méthode active (études de cas, projets de groupe, résolution de problèmes, jeux de rôle)

## TECHNIQUES PÉDAGOGIQUES

La formation repose sur une pédagogie active mixant pratique, théorie, et partages

## SUPPORTS PÉDAGOGIQUES

Afin de favoriser l'apprentissage et la mise en pratique, la formation s'appuie sur des supports variés et adaptés aux besoins des participants.

Les participants disposent d'un support pédagogique complet reprenant les notions essentielles abordées pendant la formation, ainsi que des fiches pratiques leur permettant de retrouver les outils et bonnes pratiques applicables dans leur quotidien professionnel.

La formation utilise également des supports visuels, exemples concrets, vidéos, quiz et études de situations professionnelles afin de faciliter la compréhension des concepts et favoriser les échanges entre participants.

Des outils d'auto-évaluation permettent à chacun de mieux comprendre son propre fonctionnement relationnel et d'identifier des axes d'amélioration dans sa communication avec les autres.

## MODALITÉ D'ÉVALUATION

Afin de garantir l'adéquation de la formation aux attentes et aux besoins des participants, un échange préalable est réalisé en amont de la formation afin de recueillir les objectifs, les attentes spécifiques et les éventuelles situations professionnelles rencontrées. Cette étape permet d'adapter au mieux les contenus et les modalités pédagogiques afin de favoriser la qualité des apprentissages et la réussite de la formation.

Pendant la formation, l'évaluation des acquis est réalisée de manière formative à travers les échanges, les exercices pratiques, les mises en situation, les études de cas et les temps de réflexion permettant d'apprécier l'appropriation progressive des notions et outils proposés.

À l'issue de la formation, une évaluation à chaud est envoyée par mail aux participants afin de recueillir leur niveau de satisfaction, leur appréciation des contenus, des méthodes pédagogiques et de l'organisation de la formation. Une évaluation à froid avec un questionnaire envoyé par mail sera également réalisée quelques semaines après la formation afin de mesurer le transfert des acquis dans les pratiques professionnelles et d'identifier les bénéfices concrets de la formation dans le quotidien des participants.

## Conditions d'accueil

### FORMATION DANS NOS LOCAUX

- Durée Totale : **2 jour(s) / 10.5 heures**
  - Durée présentiel : **1 jour(s) / 7 heure(s)**
  - Durée distanciel : **1 jour(s) / 3.5 heure(s)**
  - Délai d'accès : **30 jours**
  - Prix : **500€** net de taxe
- Tarif minimum*

### FORMATION MISE EN PLACE POUR UNE ENTREPRISE/ORGANISATION

- Durée Totale : **2 jour(s) / 10.5 heures**
  - Durée présentiel : **1 jour(s) / 7 heure(s)**
  - Durée distanciel : **1 jour(s) / 3.5 heure(s)**
  - Délai d'accès : **30 jours**
  - Prix : **2000€** net de taxe
- Tarif minimum*

## L'équipe pédagogique



MARGAUD CAMUS

margaudcamus@hotmail.fr  
0672515965