

Apprendre le handicap pour apprendre du handicap



“

Le Handicap – un parcours d'adaptation collective

L'Atelier Pratiques et Prospective de l'Institut Vaugirard - Humanités & Management rassemble dans un esprit de recherche, de partage et d'échange, des partenaires entreprises, associatifs, organismes publics qui souhaitent s'engager avec d'autres dans une réflexion à vocation opérationnelle.

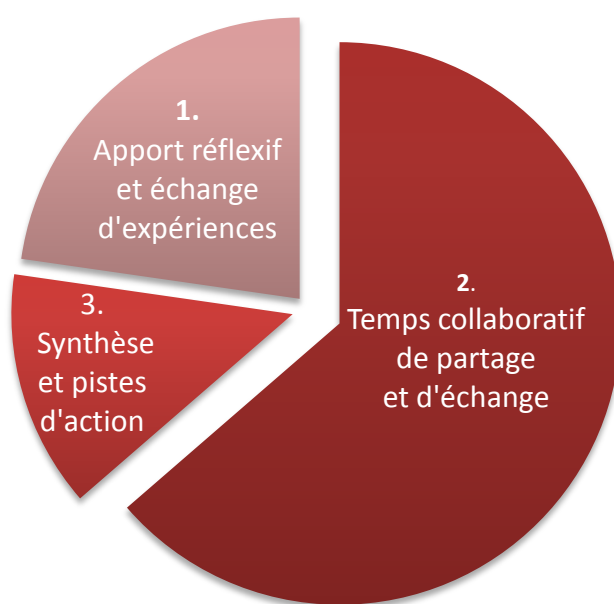
Espace de rencontre, de réflexion et d'action, il s'agit de construire ensemble et dans la durée une compréhension multidisciplinaire autour d'hypothèses fortes pour inventer des réponses humaines et concrètes au défi que représente pour chacun la situation de handicap.

Regroupant des acteurs impliqués dans l'intégration des personnes en situation de handicap dans le monde du travail, l'ambition est d'ouvrir de nouvelles perspectives pour nourrir les pratiques. Nous vous invitons à renouveler les façons de voir, de faire et d'agir et à co-construire, en 4 séances de travail collaboratif, des pistes d'action que chacun pourra soutenir, s'approprier et déployer. L'objectif est d'élaborer ensemble une feuille de route visant à favoriser les conditions d'un engagement individuel et collectif pour permettre la réussite des parcours professionnels des personnes en situation de handicap et ainsi de toute l'organisation impliquée.



Méthodologie : 4 séances pour faire ensemble

Déroulement d'une séance



- un temps d'apports et de mise en perspective pour mettre en résonance la réflexion et la pratique.
- un temps de travail collaboratif pour nourrir une réflexion à vocation opérationnelle.
- écriture commune d'un document de référence partageable

Enjeux et Orientations

Le handicap est hétérogène dans ses formes et dans ses conséquences, mais il est homogène dans ses effets ou ses représentations. Il est un désavantage, une *disability*, un facteur de discrimination ou encore une faiblesse, un manque.

La prise de conscience progressive inscrite dans la loi 2005 en France consiste à lutter contre la discrimination par une intégration et une compensation. Des progrès ont été réalisés, mais le chemin est encore long tant les mentalités, les représentations résistent à faire de la situation de handicap quelque chose de très ordinaire.

Pourtant, le handicap est « banal » ou du moins il est potentiellement ce que chacun peut rencontrer au détour de sa vie. Il représente près de 20% de la population française soit 12 millions de la population. La perte de capacité, la difficulté pour des raisons physiques ou psychiques d'être adapté à son environnement, la maladie ou l'accident guettent chacun.

Comment penser et construire des modalités collectives pour faire du handicap un véritable levier d'un lien social et humain qui innove et adapte l'environnement et les hommes ?

L'angélisme n'est pas de mise. Les situations de handicap rendent la vie difficile pour tous car il faut inventer de nouvelles règles, s'adapter et penser autrement et surtout imaginer un monde et une organisation avec une temporalité différente, une idée de la place de l'autre différente. Au final, le handicap est une invitation à s'ouvrir à l'altérité, à cette « étrangeté fondamentale » de l'autre et à la diversité. C'est autour de cette altérité là et de cette diversité là que nous vous invitons à nous rejoindre pour « apprendre le handicap pour apprendre du handicap ».

L'adaptation des entreprises privées et publiques aux situations de handicap est une priorité sans cesse renouvelée, comme vient de le faire le gouvernement avec la loi du 1^{er} Août 2018 - Choisir son avenir professionnel - mais entre les obligations légales, les enjeux de performance et le vécu des personnes, de nombreuses tensions et difficultés apparaissent. Les résistances tiennent souvent moins à la volonté des personnes qu'à la difficulté de comprendre le handicap.

Rendre le monde du travail accessible aux personnes en situation de handicap en entreprise est un défi qui oblige à inventer des manières de faire ensemble, mais aussi des manières d'être. Accueillir le handicap dans l'entreprise réclame surtout des changements de représentation dans les manières d'appréhender l'organisation et les relations ; l'objectif étant de faire de l'intégration des personnes en situation de handicap un levier de performance pour chacun.

Quelles représentations avons-nous du Handicap ? Comment créer les conditions pour un management inclusif qui prend soin des personnes ? Comment tenir le cap de la performance et de l'opérationnel ?

Loin d'être une difficulté pour l'entreprise, le handicap ne serait-il pas un facteur de réussite ?



Programme

Séance 1

Quoi de plus normal que le handicap ? - Décryptage

Sur quelles normes et quels principes le handicap est-il appréhendé ? Entre les principes et règles du droit (accessibilité, compensation, quota...), les objectifs de performance de l'entreprise et le vécu des personnes, parlons-nous tous de la même chose. Il s'agit de partager les visions et les représentations sous trois angles différents, l'anthropologie, le droit et l'entreprise afin de questionner les représentations implicites ou explicites qui guident nos manières de faire. Le partage d'expériences du parcours d'intégration permettra de creuser les éléments, conditions et attentes pour repérer les leviers en termes de conduite de changement et d'investissement humain.

1. Approche anthropo-philosophique : Sujet autonome, sujet dépendant : En quoi la compensation nous concerne tous ? Intervenant : Marc Grassin
2. Décrypter la politique d'inclusion du handicap à travers les concepts d'aménagement raisonnable, d'inclusion, d'accessibilité, d'emploi direct
Quels sont les principes ? Bruno Gaurier Conseil français des personnes handicapées (CFHE) pour les questions européennes (à confirmer)
3. Entreprise : quels regards sur le handicap : moyen mis en œuvre, obstacles, pour quels résultats ? Intervenants : Directeur Mission handicap

Séance 2

Parcours de vie | Parcours professionnel - Rupture et continuité

Le handicap pèse lourdement sur les parcours de vie des personnes en situation de handicap mais aussi de leur entourage. Les parcours, souvent fait de ruptures renforcent le poids relatif du handicap. Comment assurer la cohérence et la continuité entre les différents acteurs de l'inclusion professionnelle ? Quels aménagements sont possibles pour assurer un parcours personnalisé et adapté qui ne soit discriminant ni pour la personne en situation de handicap, ni pour les collègues de travail ?

1. L'accompagnement des étudiants en situation de handicap, futurs salariés : le défi des parcours personnalisés entre facilitation et iniquité
Intervenant : Caroline Quazzo – Responsable de la politique Handicap ICP -
2. L'accompagnement à la recherche d'emploi et aux entretiens.
Intervenant : Cap emploi
3. Ressources humaines : Pratiques de recrutement en entreprise - Intervenant RH – LFDJ (à confirmer)



Séance 3

Evaluation et suivi des personnes en situation de handicap Oser le singulier ?

La personne en situation de handicap a un parcours fait de nombreuses évaluations, de commissions, de tests pour qualifier l'impossibilité, pour compenser et favoriser l'intégration, l'accessibilité. Quels critères président aux évaluations ? S'agit-il de qualifier l'incapacité et l'impossible ou bien d'identifier le possible et les ressources de la personne ? Les différents acteurs (éducation nationale, secteur médico-social, ESAT, Entreprise adaptée, entreprise en milieu ordinaire, etc.) raisonnent-ils de la même manière ? Quelles sont les incidences des critères évaluatifs pour la personne et en quoi favorise-t-il l'inclusion ou la stigmatisation ? Comment inventer des modalités singulières et adaptées à la situation de handicap au travail en milieu ordinaire ?

1. La reconnaissance du handicap, un parcours de test.
Intervenant : Maison Départementale de Personnes Handicapées - MDPH
2. L'évaluation des compétences et le suivi de la performance en entreprise.
Intervenant : Directeur RSE Entreprise (à confirmer)
3. Quel regard de la personne en situation de handicap sur les exigences demandées ?
Intervenant : Personne en situation de handicap

Séance 4

Manager un collectif « inclusif » Comment passer de l'injonction à la relation ?

Comment construire les postures managériales et l'organisation pour faire du handicap une différence comme une autre ? Créer une organisation et une culture capable d'assumer l'adaptation et l'ajustement suppose des relations de proximité et d'accompagnement pour « déconstruire » les difficultés, obstacles et freins. Comment soutenir l'ensemble des acteurs ? Quelles modalités relationnelles envisager ? Sur qui et sur quoi s'appuyer ? Le management des situations de handicap renouvelle-t-il les pratiques managériales ?

1. Manager à l'épreuve du lien
Intervenant : Marc Grassin
2. Pour l'entreprise: Comment passer à une culture de parcours collectif ?
Intervenant : Directeur de la conduite du changement
3. Des pratiques innovantes
Retour d'expériences mutuelles





21 rue d'Assas
75270 Paris cedex 06
Tel. : +33 (01) 70 64 29 88
Email : ivhm@icp.fr

Auteurs : Marc Grassin et Caroline Quazzo
© Institut Vaugirard – Humanités et Management – Janvier 2019

Confidentiel – Tous droits de reproduction interdits sauf autorisation expresse