

Handicap au travail : changer de regard, lever les barrières

Module adaptatif

~20 min

Près de 16 % de la population mondiale vit avec un handicap selon l'OMS, et 2 % seulement utilisent un fauteuil roulant : l'essentiel est invisible, et déjà présent dans chaque équipe. Ce module renverse la charge : rendre normal le fait d'exprimer un besoin, et traiter l'adaptation comme le retrait d'une barrière — jamais comme une faveur accordée.

— OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- 01 Sortir de l'image du fauteuil roulant : reconnaître les handicaps invisibles, parfois temporaires, présents dans toute équipe.
- 02 Considérer le handicap comme une situation née de la rencontre entre une personne et son environnement, plutôt que comme une identité.
- 03 Rendre normal le fait d'exprimer un besoin, en posant à chacun la même question sur ses conditions de travail.
- 04 Lever les barrières par l'organisation, les outils et l'IA — transcription en temps réel, simplification de texte — plutôt qu'en attendant une sur-adaptation.

— PUBLIC CONCERNÉ

Managers et collègues qui veulent une équipe où chacun peut dire ce dont il a besoin pour bien travailler.

- **Prérequis** : aucun

— DÉROULÉ DU MODULE

En autonomie, avec un entraînement adapté à l'apprenant.

- 1 **Autodiagnostic** : sur 9 dimensions pour situer ses pratiques et orienter l'entraînement.
- 2 **Vidéo d'expert** : de 10 minutes, ponctuée de 3 pauses de réflexion.
- 3 **Mises en situation** : 2 premières situations sélectionnées à partir de l'autodiagnostic, puis 16 autres facultatives. Chaque réponse reçoit un retour pédagogique : ses effets et une piste pour progresser.
- 4 **Engagement daté** : une action à essayer, rédigée par l'apprenant ou choisie parmi les propositions.
- 5 **Fiche mémo à télécharger** : repères clés, questions, engagement, notes personnelles et check-lists.

— UN EXEMPLE PARMI LES SITUATIONS PROPOSÉES

Depuis deux mois, Chloé arrive souvent vingt minutes en retard au point de projet du lundi, à 8 h 30. Son travail est rendu à temps. Deux collègues jugent Chloé « pas motivée ». Aiko anime ce point et en fixe l'horaire, sans connaître la raison de ces retards. Que fait Aiko ?

— ÉVALUATION ET VALIDATION

Seuil : 80 %

Le score prend en compte les réponses aux mises en situation, l'engagement formulé et, le cas échéant, les activités d'apprentissage complémentaires. La validation requiert un engagement et un score d'au moins 80 %.

MÉTHODES & MODÈLES

- Modèle social/biopsychosocial du handicap (Organisation mondiale de la santé)
- Méthode Afthonios de la question « De quoi as-tu besoin pour bien faire ton travail ? », apparentée au design universel (universal design)
- Méthode Afthonios : l'adaptation comme retrait d'une barrière

SOURCES & RÉFÉRENCES

- Organisation mondiale de la santé, Rapport mondial sur le handicap : environ 16 % de la population mondiale vit avec un handicap
- Organisation mondiale de la santé, Classification internationale du fonctionnement (CIF) : modèle social/biopsychosocial du handicap
- Agefiph / IFOP, baromètre emploi et handicap (2023) — diversité des handicaps et représentations au travail
- Code du travail, article L5213-6 — aménagements appropriés pour les travailleurs handicapés