



Vous avez participé à un atelier de partage d'expérience le 26 septembre 2016, à Brest.

Son objectif était de dégager les facteurs de réussite de l'intégration de travailleurs handicapés alternants, en partant de l'apport des intervenants de la matinée et de vos propres expériences d'intégration.

Voici la restitution de vos contributions lors de l'atelier. Nous y joignons quelques questions pour poursuivre votre réflexion personnelle et envisager vos prochaines actions.

Vos animateurs vous remercient et vous félicitent pour votre participation active.



Anne Thierry



Laurent Ryckelynck

CETTE RESTITUTION DU TRAVAIL REALISE EN GROUPE PEUT ETRE POUR VOUS UN POINT DE DEPART POUR DEFINIR VOS PROCHAINES ACTIONS.

NOUS VOUS PROPOSONS QUELQUES PISTES DE REFLEXION A LA FIN DE CHAQUE CHAPITRE.

Les points clés en lien avec la réussite d’une intégration de TH en général, et d’alternants en particulier

A partir des **expériences d’intégration réussies** que vous avez partagées, vous avez fait ressortir les points-clés suivants :

NB : les aspects qui ont été jugés spécifiques à l’intégration des **TH Alternants** sont en vert

- Prendre en compte **l’influence des parents et de toute la famille** (notamment pour les alternants jeunes). NB : cette influence se retrouve dans une certaine mesure au-delà des alternants jeunes, surtout lorsque les handicaps sont importants.
- Il s’agit d’un **accompagnement vers la professionnalisation**
- **Certains acteurs extérieurs sont spécifiques** (CFA ...)
- Etre **vigilant sur l’aide du Fiphfp** : il y a d’un côté une pression forte pour intégrer des alternants, et de l’autre des engagements sur le papier mais qui ne sont pas toujours tenus (aides financières ...)
- Il faut trouver le niveau de **juste information** auprès de tous les acteurs (équipe, tuteur ...)
- Chaque acteur doit être **dans son rôle**, et avoir des **objectifs précis**
- Prendre le temps pour **l’écoute de tous les acteurs**
- Prendre en compte **le travailleur handicapé, mais ne pas oublier de penser aux besoins l’équipe** dans son ensemble
- Etre vigilant de **ne pas créer de la discrimination dans l’équipe** (ex : une compensation qui serait considérée par le reste de l’équipe comme un avantage pourrait susciter de la jalousie)
- Les **aménagements doivent être raisonnables** : il y a un juste équilibre à trouver
- Penser que les **aménagements peuvent dans certains cas bénéficier à tout le monde** dans l’équipe (exemple : les balais ergonomiques)
- Il est important d’avoir **l’engagement de la personne TH pour qu’elle soit actrice** de son intégration
- L’institution ne peut **pas forcer le destin de la personne TH**
- Importance d’un **bon accompagnement médico-social**

POUR ALLER PLUS LOIN

Parmi ces points-clé, y en a-t-il que **vous avez découvert pendant l'atelier ?**

Certains d'entre eux peuvent-ils faire **évoluer vos pratiques** ? Comment peuvent-ils vous aider à **initier ou renforcer vos actions d'intégration** de TH en général, et d'alternants en particulier ?

Vos comportements gagnants

Voici les meilleures pratiques, comportements, attitudes ou compétences que vous mettez en œuvre dans le cadre d'intégrations réussies :

- **Développer une bonne écoute.** Pratiquer l'« écoute pour entendre » ; poser des questions, utiliser la reformulation
- Prendre des **notes lors des échanges** et s'appuyer dessus lors du suivi
- Importance de développer ses capacités d'**empathie**, de **dialogue**
- Savoir **repérer la motivation de la personne TH**
- **Etre préparé à gérer des personnalités difficiles** et exigeantes
- Se créer un **bon réseau de partenaires** : médecin de prévention, service social, acteurs externes, ...
- Avoir un **réseau de pairs** (idéalement dans sa fonction publique, mais aussi au-dehors) que l'on peut interroger sur tel ou tel point précis
- Ne pas hésiter à « **aiguillonner** » **chacun en rappelant les engagements**, les obligations (ex : DRH, lignes managériales, les politiques ...)
- **Présenter l'intégration d'alternants TH comme une expérimentation** (par exemple, correspond à la culture médicale)

POUR ALLER PLUS LOIN

Parmi ces comportements gagnants, **quels sont ceux que vous mettez déjà en œuvre ?**

Ressentez-vous de la curiosité, de l'attraction, pour certains **comportements que vous aimeriez développer** ? Comment pourriez-vous les développer ?

Les opportunités pour vous et votre établissement

Prendre des TH en apprentissage peut être une opportunité pour votre établissement. Vous avez retenu :

- La relation du TH alternant avec son CFA permet **d'actualiser les connaissances de toute l'équipe**
- Avec l'alternance, **on dépasse le « barrage » de l'âge** (i.e. jeunes et moins jeunes) cela permet d'avoir un public plus large
- C'est un **bon outil de GPMC**
- La **possibilité de positionner des alternants hommes sur des postes féminins et réciproquement** ; permet une « petite ouverture » à la diversité

- Il y a un **accompagnement sécurisé, ou chacun à un rôle**. C’est un contexte **gagnant-gagnant**
- C’est **une solution pour les emplois en tension**
- Les **CFA sont un vivier de sourcing** intéressant
- Cela peut être un plus pour **l’équipe, qui est amenée à se réinterroger** sur certaines des ses pratiques
- Pour les tuteurs et les équipes, cela permet de **mettre en œuvre et de donner de la valeur à la transmission**
- L’existence de **Grafic Bretagne** comme partenaire pour accompagner

POUR ALLER PLUS LOIN

Parmi ces opportunités, **lesquelles pourriez-vous mobiliser pour faire avancer l’intégration** des TH alternants dans votre établissement ?

Quels acteurs y seraient sensibles, et quel discours pourriez-vous leur tenir pour lever leurs doutes et emporter leur intérêt ?

Il nous reste à vous vous souhaiter beaucoup de réussite dans vos intégrations de travailleurs handicapés alternants.

N’hésitez pas à nous solliciter pour vos projets de sensibilisation, accompagnement, formation, plan d’action handicap, ... toujours en mode participatif !

www.handi-partage.fr

contact@handi-partage.fr

