

L'INCLUSION PAR LA PERFORMANCE COLLECTIVE

La promesse

Les situations d'inclusion sont souvent vécues comme complexes, coûteuses et sources de tensions et de malentendus pour les équipes et les managers. Un gâchis de potentiel et de compétences.

Cet accompagnement propose un angle spécifique : accompagner conjointement le salarié en situation de handicap, le manager et l'équipe, pour sortir des ajustements bricolés et retrouver une coopération à la fois efficace et source de plaisir au travail.

Il permet ainsi aux organisations de faire l'expérience concrète des bénéfices de l'inclusion.



Public visé

- DRH et responsables diversité (décideurs),
- managers et équipes concernées,
- contextes impliquant un salarié en situation de handicap.



PROBLÈMES CIBLÉS

- Une situation d'inclusion qui crée des tensions dans l'équipe et que personne ne sait vraiment comment traiter.
- Un manager qui fait de son mieux, mais qui s'épuise à chercher des ajustements.
- Une équipe qui marche sur des œufs, en tension, et voit sa coopération se dégrader.
- Des aménagements qui fonctionnent sur le papier, mais qui désorganisent le travail réel.
- Un salarié en situation de handicap qui se sur-adapte ou s'isole pour ne pas poser problème.
- Une situation qui coûte en énergie, en engagement et en efficacité, sans bénéfice collectif visible.
- Une situation traitée sous l'angle de l'adaptation au handicap, sans mobiliser la performance collective comme levier.



RÉSULTATS ATTENDUS / VALEUR APPORTÉE

- Des gains tangibles d'efficacité et d'engagement dans le fonctionnement de l'équipe.
- Un collectif capable d'agir concrètement, d'ajuster ses modes de coopération et dans lequel tous les collaborateurs se sentent inclus.
- Une démonstration tangible de la valeur ajoutée de la diversité, observable dans le travail réel et la coopération quotidienne.
- Un manager et une équipe outillés pour piloter le collectif dans la durée, et qui retrouvent du plaisir à manager.
- Une prise en compte de la dimension systémique et symbolique de la diversité, non comme un concept, mais comme un révélateur de ce qui se joue dans le collectif et l'organisation.
- Une organisation capable de capitaliser sur l'expérience, au-delà de la situation accompagnée.

TÉMOIGNAGE CLIENT

« J'ai retrouvé de la sérénité et du plaisir à manager »
(Salarié manager)

« Je ne me sens plus handicapé au travail »
(Salarié en situation de handicap)

« Je peux maintenant contribuer avec qui je suis »
(Salarié de l'équipe)

Format et Durée

Accompagnement déployé dans la durée, articulant temps individuels et temps collectifs.

1. Temps de cadrage avec la DRH et les décideurs.
 2. Séquences d'accompagnement impliquant :
 - le salarié en situation de handicap,
 - le manager,
 - un temps spécifique manager / salarié,
 - l'équipe.
 3. Temps de bilan avec l'équipe projet.
- Option : un temps complémentaire, environ 6 mois après, avec l'équipe, pour faire le bilan et ancrer les apprentissages.
 - Durée et rythme ajustés à la situation, sur plusieurs semaines à plusieurs mois, afin de permettre une transformation réelle des modes de coopération