

Contenu

	A Accueil et introduction	8
	B Développer des scénarios	12
	C Élaborer des mesures	18
	D Sélectionner et prioriser	22
	E Conclusion	26
	Fiches de travail	30

POURQUOI

Cet atelier permet à des groupes ou à des équipes de se sensibiliser aux préoccupations des personnes en situation de handicap et de développer des mesures concrètes pour supprimer les obstacles, afin de créer des accès inclusifs. L'atelier peut faire émerger de nouvelles idées susceptibles d'être appliquées à d'autres institutions ou projets. Il est conçu pour favoriser des options d'intervention concrètes et la collecte de pistes permettant des changements à court et à plus long terme.

AVEC QUI ET POUR QUI

L'atelier s'adresse principalement à des personnes qui ne se trouvent pas en situation de handicap; le format est conçu pour quatre à huit participant.e.s. Aucune connaissance préalable en matière de handicap n'est requise. Les discussions et les résultats ne reflètent toutefois que les points de vue et le niveau de connaissance des personnes présentes. Il est recommandé de faire participer des représentant.e.s d'un maximum de secteurs d'une organisation ou d'un projet. Pour la sélection définitive de mesures ou d'analyses plus approfondies, des expert.e.s en situation de handicap devraient être impliqué.e.s – conformément au principe de ne pas agir «à propos de» mais «avec» les représentant.e.s direct.e.s. (p. ex. sous la forme d'un comité consultatif, d'une personne chargée de l'inclusion, d'enquêtes auprès des visiteuses et visiteurs, de visites avec des conseillères ou conseillers externes, etc).

DURÉE ET FRÉQUENCE

L'atelier peut être réalisé en 90 minutes d'affilée ou en deux sessions de 1 × 75 et 1 × 60 minutes. Le format peut être répété autant de fois que nécessaire et la composition du groupe peut être modifiée.

ESPACE ET MATÉRIEL

Pour l'atelier, prévoir une grande salle pour tous les participant.e.s ainsi que des tables pour le travail en deux groupes séparés. Mettre à disposition de chaque groupe du papier pour tableau de conférence, des stylos, du ruban adhésif et des feuillets pour prendre des notes. Toutes les fiches de travail sont jointes à partir de la page 30. Ces fiches de travail peuvent être photocopiées, afin de disposer de la quantité nécessaire pour le déroulement de l'atelier.

POUR LA MODÉRATION

Lors de chaque séance, une personne est chargée de la modération. Cette personne guide les participant.e.s pas à pas, selon les instructions. La personne responsable de la modération ne participe pas au travail de groupe et se tient complètement en retrait lors de l'élaboration de solutions. Sa tâche est de guider les participant.e.s à travers les différentes étapes de travail et de garantir le respect du cadre temporel. Pour cela, elle dispose de textes, d'instructions et des actions pertinentes. Le document contient par ailleurs des notes explicites, qui aident la personne chargée de la modération à transmettre au groupe une meilleure compréhension du sens et du but des étapes de travail.



Lecture à voix haute



Instructions



Distribution d'une fiche de travail

POUR TOUS LES PARTICIPANT.E.S

Les connaissances en matière de langage sensible à la discrimination peuvent varier et il se peut que des personnes en situation de handicap fassent partie de votre groupe sans que vous ne le voyiez ou ne le sachiez. Pour un langage aussi inclusif que possible, nous recommandons de lire les guides suivants et de les envoyer aux participant.e.s: Guide sur le langage inclusif d'Agile, Inclusive Language de myAbility.

Il est également important de comprendre qu'il existe différents modèles pour aborder les questions liées au handicap. Les modèles individuel et médical adoptent une approche qui considère les personnes en situation de handicap comme déficitaires et les réduit à leurs diagnostics. Selon ces modèles, le handicap est perçu comme un problème propre à l'individu. En revanche, le modèle social propose une perspective différente: il met en lumière que c'est le système social et les environnements qui empêchent les personnes de vivre librement et de manière autonome. Le handicap est ainsi considéré comme une construction sociale. La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées repose sur le modèle social.

La version française du guide d'atelier «Façonner l'avenir ensemble» a été soutenue par m2act, le projet de soutien et de mise en réseau du Pour-cent culturel Migros pour des pratiques équitables et des structures durables dans le travail culturel.



A Introduction

Durée	15 minutes
Outils	Fiche de travail «Introduction»
Objectif	Les participant.e.s font connaissance et partagent leur lien personnel avec le sujet.



B Développer des scénarios

Durée	25 minutes
Outils	Fiches de travail «Profils» et «Modules»
Objectif	Les participant.e.s choisissent la perspective concrète d'une personne en situation de handicap et développent des scénarios proches de la réalité qui s'appliquent à leur propre organisation ou projet.



C Élaborer des mesures

Durée	20 minutes
Outils	Fiches de travail «Élaborer des mesures» et «Perspectives»
Objectif	Sur la base des scénarios développés, des défis et champs d'action centraux sont identifiés et des mesures concrètes sont formulées.



D Sélectionner et prioriser

Durée	25 minutes
Outils	Fiche de travail «Sélectionner et prioriser»
Objectif	Classement des mesures élaborées par ordre de priorité, attribution claire des responsabilités et définition d'un cadre temporel.



E Conclusion

Durée	5 – 10 minutes
Outils	Fiche de travail «Que se passe-t-il après cet atelier?»
Objectif	Les participant.e.s terminent l'atelier ensemble et les mesures élaborées sont transférées dans le travail quotidien.

Objectifs

Les participant.e.s ont fait connaissance les un.e.s avec les autres.

Les participant.e.s ont formulé leurs liens personnels par rapport à l'atelier.

Les participant.e.s ont réfléchi à des expériences d'exclusion personnelles.

Outils



15 min.



Introduction

À quoi servent les deux questions de l'introduction?

Ces deux questions ciblent la motivation des participant.e.s et ont pour objectif de les sensibiliser sur le plan émotionnel au thème de l'inclusion. Il est judicieux que chaque personne réponde par écrit, car cela permet de focaliser tout le monde sur le sujet.



INTRODUCTION

Déroulement

1

Je vous souhaite une cordiale bienvenue à cet atelier. Je me charge de la modération de cet atelier et vous accompagnerai dans les différentes étapes de travail. Si certaines personnes ne se connaissent pas encore, présentez-vous brièvement les un.e.s aux autres.»

2



Lisez au groupe les passages des remarques préliminaires concernant «Pourquoi», «Avec qui et pour qui» ainsi que «Pour tous les participant.e.s». Expliquez le déroulement de l'atelier à toutes les personnes présentes: «L'atelier se compose de cinq chapitres: Introduction, Développer des scénarios, Élaborer des mesures, Sélectionner et prioriser ainsi que la Conclusion.»

3

Pour commencer notre travail commun, je vais vous remettre deux questions, auxquelles vous répondrez individuellement et par écrit. Vos réponses concernant votre lien personnel avec le sujet seront partagées plus tard au sein du groupe. Le partage de vos expériences d'exclusion est facultatif. Vous disposez de 3 minutes pour répondre à ces deux questions.»

10



Distribuez la fiche de travail «Introduction».



Réglez le minuteur sur 3 minutes.

4

Je vous prie maintenant de bien vouloir partager vos liens personnels avec le sujet avec les autres personnes du groupe. Le partage de votre propre expérience d'exclusion est facultatif. Aucun commentaire ni jugement ne sont émis sur ce qui est dit.»



Réglez le minuteur sur 5 minutes (l'échange se termine au plus tard à ce moment-là).

5

Nous passons au prochain point de l'atelier et nous consacrons au: Développer des scénarios».

11

Objectifs

Le groupe a opté pour une perspective de handicap et un profil.

Le groupe a élaboré, sous forme de scénario, la base pour le développement de mesures.

Outils



25 min.



Profils



Modules

Pourquoi travaillez-vous avec des profils et des scénarios dans cette étape?

Cela favorise une réflexion axée sur des situations réalistes et proches de la pratique. Cela rend le concept abstrait d'inclusion plus tangible dans le travail quotidien. Les scénarios favorisent l'empathie, soutiennent la créativité et permettent de se focaliser.

Il se pourrait que...

- ...le groupe développe tout d'abord un long scénario, mais finisse par une seule action concrète, par exemple l'achat d'un billet. C'est tout à fait acceptable.
- ...le groupe dévie sans cesse sur la recherche de solutions à d'éventuels problèmes. Dans la mesure du possible, essayez d'éviter cela, car ce sera l'objet de la prochaine étape de travail.
- ...des stéréotypes soient reproduits et que la personne décrite dans le profil soit considérée comme non conforme aux normes typiques. Gardez à l'esprit que les espaces et le système dans lesquels nous vivons tous sont marqués par des barrières et des manques d'accès, et non l'inverse.



DÉVELOPPER DES SCÉNARIOS

Déroulement

1

«Vous êtes maintenant invité.e.s à aborder le thème de l'inclusion par le biais d'une ou de plusieurs formes de handicap. Pour cela, je vous distribue huit profils. Choisissez-en un. Le profil sélectionné constitue la base de toutes les autres étapes de travail. Lors de la discussion, gardez à l'esprit que tous les handicaps ne sont pas visibles et qu'il se peut que votre groupe comprenne des personnes concernées sans que vous ne le sachiez. De plus, les profils ne représentent qu'une infime partie des réalités de vie possibles. Veillez, dans vos discussions, à ne pas reproduire de stéréotypes. En outre, ce sont les espaces et notre système sociétal qui portent les déficits – jamais les personnes en situation de handicap. Vous disposez de 5 minutes pour vous consacrer à cette tâche.»



Distribuez la fiche de travail «Profils».



Laissez le groupe lire les profils et en choisir un.

Réglez le minuteur sur 5 minutes.

Lorsque le groupe a effectué sa sélection, vous introduisez l'étape suivante.

2

Dans la prochaine étape de travail, vous développerez un ou plusieurs scénarios en vous basant sur le profil choisi. Pour vous aider, vous recevrez des éléments (modules) qui faciliteront la formulation de votre message. À l'aide de ces modules, vous racontez l'histoire d'une visite culturelle centrée sur le personnage du profil choisi. Les éventuels défis que vous rencontrez dans l'histoire autour du prpfil choisi, vous les laissez pour le moment tels quels. À l'étape suivante, il s'agira d'envisager des mesures. Vous disposez de 15 minutes pour développer un ou plusieurs scénarios.»



Distribuez la fiche de travail «Modules».



A partir de six personnes, formez deux groupes.

Réglez le minuteur sur 15 minutes.

3



Informez les participant.e.s du temps qui leur reste.

Répétez qu'il ne s'agit pas encore d'envisager des solutions aux problèmes constatés.

Assurez-vous que dans chaque groupe une personne rédige le procès-verbal des scénarios.

4

Je vous prie maintenant de présenter les scénarios que vous avez développés.»

5

Comme il s'agit par la suite d'élaborer des mesures concrètes, il est judicieux de choisir, parmi les différentes actions que vous décrivez, une ou deux séquences et de se concentrer sur celles-ci. Quelle séquence de votre histoire souhaitez-vous approfondir par la suite?»



Lorsque le groupe a défini une séquence (ou au max. deux), passez à l'étape de travail «Élaborer des mesures».

Objectifs

Le groupe identifie des champs d'action centraux pour son scénario.

Le groupe a formulé trois à cinq mesures pour les champs d'action identifiés.

Outils



20 min.



Élaborer des mesures



Perspectives

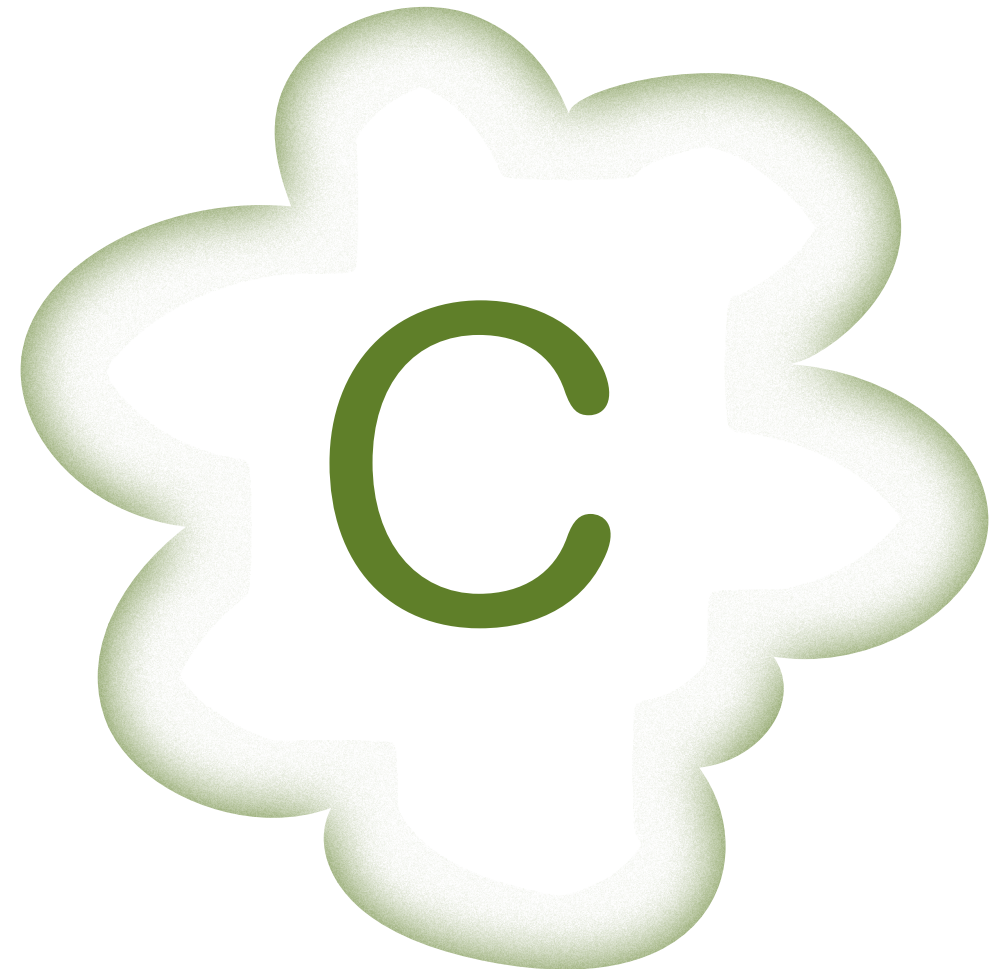
Perspectives

«Perspectives» constitue une option intéressante lorsque la discussion tourne en rond ou que de nouvelles impulsions sont nécessaires. Proposez aux participant.e.s de fixer et de conserver l'une des perspectives pour la discussion des mesures.

Il se pourrait que...

...le groupe commence déjà à évaluer et à hiérarchiser les mesures. Indiquez que ce n'est pas encore l'objectif de cette étape de travail.

...des mesures soient élaborées en se concentrant uniquement sur la suppression d'une barrière pour la personne décrite dans le profil. Gardez à l'esprit que la suppression des barrières peut profiter à toutes les personnes – qu'elles soient en situation de handicap ou non.



ÉLABORER DES MESURES

Déroulement

1

«Sur la base des scénarios formulés, vous allez maintenant déduire des mesures pour améliorer concrètement la ou les situations. Vous élaborer des mesures qui peuvent faire bouger les choses au sein de l'organisation: des mesures applicables directement, mais aussi des changements à long terme.»

«Comme base, vous analysez à nouveau votre ou vos scénarios de manière détaillée et identifiez les défis centraux ainsi que leurs causes à l'aide des questions de la fiche de travail. Vous développerez ensuite trois à cinq mesures par scénario. Au stade de l'élaboration des mesures, il ne s'agit pas encore de les évaluer ni de les hiérarchiser. Vous disposez de 15 minutes. La fiche de travail «Perspectives» peut vous aider à envisager les mesures sous différents angles.»



Distribuez les fiches de travail «Élaborer des mesures» et «Perspectives».



Régalez le minuteur sur 15 minutes.

2



Informez les participant.e.s du temps qui leur reste.
Répétez qu'il ne s'agit pas encore d'évaluer ni de hiérarchiser les solutions et mesures envisageables.
Assurez-vous que dans chaque groupe une personne rédige le procès-verbal des mesures.

3



Après 15 minutes, vous mettez fin au temps de travail. Si vous avez travaillé en petits groupes, tout le monde se réunit à nouveau ensemble.

4

Je vous prie maintenant de vous présenter mutuellement vos mesures. Décrivez d'abord en 1 ou 2 phrases le scénario dans lequel vous vous trouvez, puis donnez un aperçu des mesures élaborées.»



Cette étape ne devrait pas prendre plus de 5 minutes (régler le minuteur).

5

Toutes les mesures ont été présentées, dans une seconde étape, nous allons aborder leur priorisation.»

Objectifs

Le groupe a choisi au maximum trois mesures à mettre en œuvre.

Les mesures sélectionnées ont été classées par ordre de priorité.

Des responsabilités claires ainsi qu'un calendrier ont été définis pour les mesures sélectionnées.

Outils



25 Min.



«Sélectionner et prioriser»

À quoi sert la fiche de travail «Sélectionner et prioriser»?

Les questions relatives à l'actualité, à la pertinence, à la faisabilité, à l'enthousiasme et à l'intérêt doivent aider le groupe à discuter des mesures et à les prioriser. Les questions directrices formulées garantissent que vous poursuiviez votre travail avec des mesures dont vous attendez des changements durables à court et à long terme.

Il se pourrait que...

...le groupe se perde dans des questions de détail pendant la discussion. Veillez à désigner des personnes responsables et à fixer un calendrier pour la mise en œuvre des mesures.

Les mesures qui ne sont pas sélectionnées restent documentées et peuvent être reprises ultérieurement. Des mesures ambitieuses peuvent également rester sur la liste si elles ont une importance stratégique.



SÉLECTIONNER ET PRIORISER

Déroulement

1

«Parmi toutes les idées, vous en choisissez au maximum trois qui devront être mises en œuvre. Pour cela, vous définissez un ordre de priorité et des responsabilités claires. Cela confère un caractère contraignant et garantit que les mesures élaborées soient effectivement transférées dans le quotidien de la structure.»



Distribuez la fiche de travail «Sélectionner et prioriser».

«Les questions en lien avec l'actualité, la pertinence, la faisabilité ainsi que l'enthousiasme et à l'intérêt vous aideront à choisir les mesures qui vous semblent les plus efficaces tout en étant réalisables. Vous disposez de 15 minutes pour cette tâche.»



Régalez le minuteur sur 15 minutes.

2



Informez le groupe du temps qui lui reste.

Veillez à ce que les mesures soient classées par ordre de priorité. Dans les 5 dernières minutes, le groupe devrait avoir au moins clarifié les responsabilités et le calendrier pour la mesure prioritaire.

3



Après 15 minutes, vous mettez fin au temps de travail.

4

Pour conclure et faire la transition avec votre travail quotidien, chacun.e dispose de 5 minutes pour s'attaquer individuellement à ses tâches, qui découlent des mesures prioritaires.»



Régalez le minuteur sur 5 minutes.

5

«La conclusion nous permet de prendre quelques minutes pour clore ensemble cet atelier.»

Objectifs

Le groupe a le temps de terminer l'atelier ensemble.

Le groupe réfléchit à la manière de transmettre ce qui a été élaboré au cours de l'atelier.

Outils



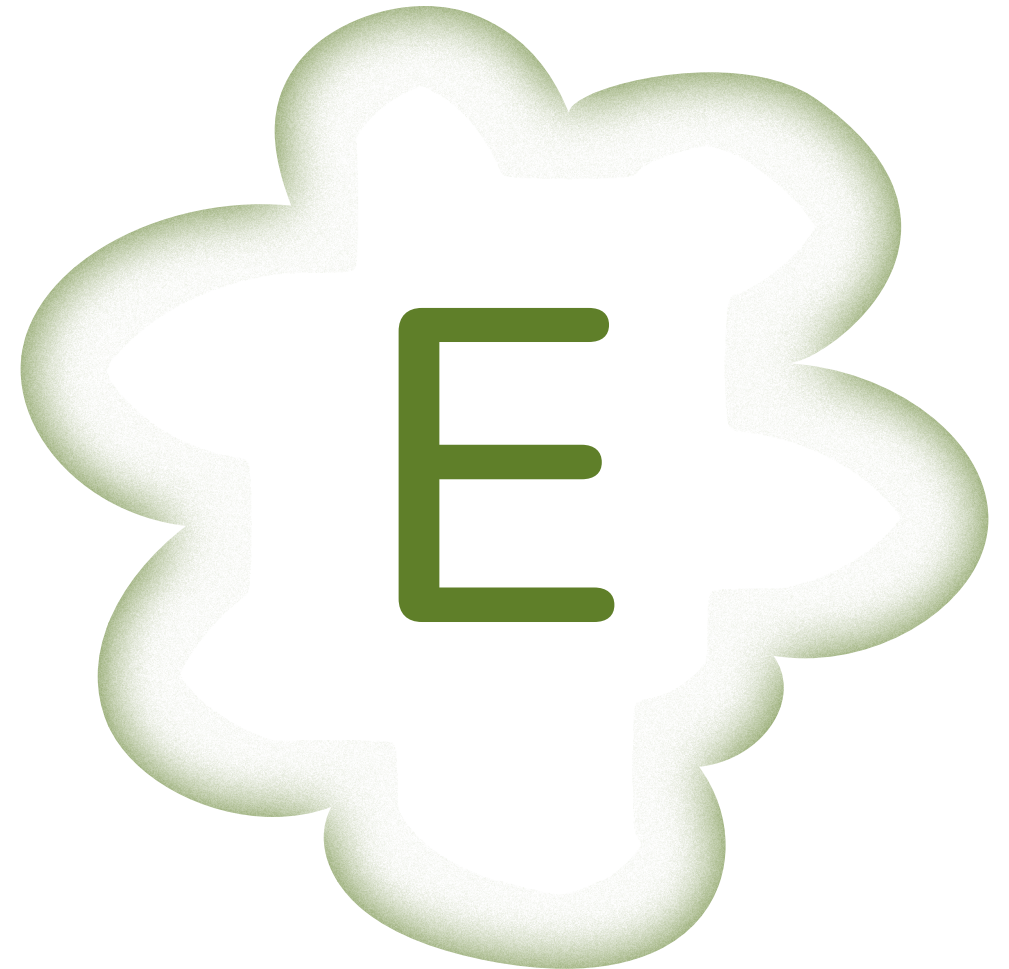
10 Min.



«Que se passe-t-il après cet atelier?»

À quoi sert la conclusion?

Pendant la conclusion, vous donnez le temps au groupe de réfléchir à ce qui a été élaboré ensemble et de se donner des retours mutuels. Cela renforce la valorisation du thème et du processus commun et permet de clore le temps passé ensemble de manière agréable.



CONCLUSION

Déroulement

1

Nous allons prendre quelques minutes pour clore cet atelier ensemble. Cette conclusion commune permet de réfléchir à vos impressions et de vous faire part mutuellement de vos retours. Je vous invite donc toutes et tous à adresser un feedback oral de 2-3 phrases au groupe. Voici une (ou deux) question(s) qui peuvent servir d'impulsion:»



Choisissez 1 à 2 questions que vous lirez à haute voix:

Que retenez-vous de l'atelier d'aujourd'hui?

Où vous situez-vous par rapport au lien personnel que vous avez apportée au début de l'atelier?

Y a-t-il eu un moment fort, un enseignement particulier ou un moment d'inspiration que vous aimeriez souligner?

Qu'est-ce qui vous a particulièrement plu?

Que pourrions-nous faire différemment la prochaine fois?



Réglez le minuteur sur 5 minutes.

2



Distribuez la fiche de travail «Que se passe-t-il après cet atelier?».

Définissez les prochaines étapes avec le groupe.

3



Terminez l'atelier en remerciant toutes les personnes impliquées.

Déroulement

- 1 Quelle est votre lien personnel, professionnel, social ou autre (à ce jour) pour réfléchir au thème de l'inclusion?

- 2 À quel moment, dans quelle situation vous êtes-vous senti.e.s exclu.e.s pour la dernière fois? (partage en plénière facultatif)

Partie: Développer des scénarios

Profils

Avant toute chose, comment parlons-nous des personnes en situation de handicap? Voir également la chapitre «Pour toutes les personnes impliquées» dans les remarques préliminaires. Dans votre discussion, gardez à l'esprit que tous les handicaps ne sont pas visibles. Il se peut donc qu'il y ait aussi des personnes concernées dans votre groupe, sans que vous ne le voyiez ou ne le sachiez. De plus, il n'existe pas LA spécification d'un handicap. Il s'agit ici d'exemples.

1

Personne en situation de neurodivergence: Elias, 17 ans

- sur le spectre de l'autisme
- n'a jamais assisté à une manifestation (culturelle)
- vit dans une institution, aime les jeux vidéo rétro
- fait un apprentissage de commerce

2

Personne avec un handicap auditif: Kilian, 38 ans

- sourd de naissance
- se produit régulièrement dans le cadre de Deaf Slams et rêve de monter son propre spectacle
- papa d'une fille entendant de 4 ans
- travaille à temps partiel chez Pro Audio et est très actif sur les réseaux sociaux

3

Personne avec un handicap visuel: Mirjam, 55 ans

- devenu non-voyant il y a 25 ans
- n'a pas fréquenté d'institution culturelle depuis des années
- se déplace avec un chien d'assistance et aime prendre le train, travaille dans un atelier protégé
- héberge un podcast

4

Personne à mobilité réduite: Brigitte, 66 ans

- utilise un fauteuil roulant motorisé
- ancienne enseignante du primaire
- amatrice de jazz, aime être à la maison le soir
- a trois petits-enfants (entre 10 et 25 ans)

5

Personne avec un handicap visuel: Martin, 41 ans

- vision de < 10%
- bénéficiaire de l'AI, actuellement au chômage
- masseur diplômé, aime faire du sport
- papa de deux enfants (de 5 et 8 ans)

6

Personne à mobilité réduite: Oliver, 33 ans

- a une hémiplegie (paralysie d'un côté du corps)
- ne se sent pas à l'aise dans les foules
- graphiste diplômé, travaille en free-lance
- militant des droits des personnes en situation de handicap
- évitait d'une carrière de danseur

7

Personne en situation de neurodivergence: Kathrin, 44 ans

- a récemment reçu un diagnostic de TDAH
- n'aime pas être surprise
- sa partenaire est musicienne, elles n'ont pas d'enfants
- artiste plasticienne

8

Personne avec un handicap auditif: Stéphanie, 24 ans

- besoin d'une boucle magnétique
- timide avec les inconnu.e.s
- lit beaucoup
- employée de commerce à temps partiel
- cherche une activité complémentaire

Partie: Développer des scénarios

Modules

Les questions suivantes aident à développer un scénario. Le scénario est formulé, dans la mesure du possible, en adoptant la perspective de la personne du profil choisi.
Il n'est pas nécessaire de répondre à toutes les questions.

Important

il ne s'agit pas encore d'élaborer une solution à d'éventuels obstacles!

Quelle est la situation initiale?

- Il n'y a aucun contact avec votre projet/organisation
- La personne entre en contact avec vous par l'intermédiaire d'une tierce personne
- La personne souhaite assister à une représentation ou participer au projet de manière autonome
- La personne fait déjà partie de votre groupe de contact

Où commence le scénario concret?

- Lors de la promotion de votre offre
- Sur place, dans votre organisation
- Pendant une représentation ou la réalisation du projet

Où se termine le scénario choisi?

- La personne prévoit une visite / de participer
- La personne est sur place
- Fin du projet ou de la manifestation

Quels obstacles à un déroulement fluide identifiez-vous dans le scénario choisi?

- Où y a-t-il des difficultés?
- Quelles conditions-cadres organisationnelles ou quels facteurs personnels influencent la situation?

Quels sont les groupes de personnes en dehors de votre organisation et les domaines au sein de celle-ci qui sont directement et/ou plus largement impliqués?

Qu'est-ce qui reste sans réponse? Manque de clarté / absence de certaines perspectives?

Partie: Élaborer des mesures

Élaborer des mesures

Les questions suivantes servent d'aide à la réflexion.
Il n'est pas nécessaire de répondre à toutes les questions. Les mesures sont formulées, autant que possible, en adoptant la perspective de ceux qui sont responsables de la réduction des obstacles et de la création d'accès.

Identifier les défis et les marges de manœuvre:

- Quels sont les défis centraux?
- Quelles sont les raisons et causes de ces défis?
- Quelles sont les personnes et les domaines concernés?
- Quels sont les facteurs qui influencent la mise en œuvre d'une mesure?

Créer des mesures:
(remplir séparément pour chaque mesure)

Objectif de la mesure (que voulez-vous atteindre?):

Qu'est-ce qui est entrepris précisément?

Qui est responsable?

Que faut-il prévoir?

Jusqu'à quand la mise en œuvre est-elle effectuée?

Comment la mesure est-elle évaluée/adaptée?

Partie: Élaborer des mesures

Perspectives

Les perspectives suivantes peuvent contribuer à générer des impulsions et à donner de nouveaux points de vue pour votre discussion sur les mesures.

Facilitat.eur.rice

Se focalise sur le fait d'écarter les doutes et d'encourager des solutions créatives.

Force de conviction

Argumente avec une motivation intrinsèque et un enthousiasme pour la cause.

Visionnaire

Met les mesures discutées en lien avec le contexte global plus général et avec des objectifs à long terme.

Révélat.eur.rice

Détecte les domaines où les connaissances font défaut ou pour lesquels des expert.e.s externes doivent être consulté.e.s.

Philosophe

Encourage la réflexion sur les privilèges et sur ses propres angles morts.

Activiste

Exige des solutions suffisamment courageuses et attire l'attention sur des besoins supplémentaires.

Sceptique

Souligne les éventuels problèmes ou difficultés lors de la mise en œuvre.

Partie: Sélectionner et prioriser

Sélectionner et prioriser

Discutez des mesures formulées en fonction des points suivants et classez-les par ordre de priorité.

Actualité:

La mesure résout-elle un défi actuel ou des problèmes aigus?

Pertinence:

Quel serait l'impact de la mesure pour favoriser l'inclusion en général au sein de l'organisation?

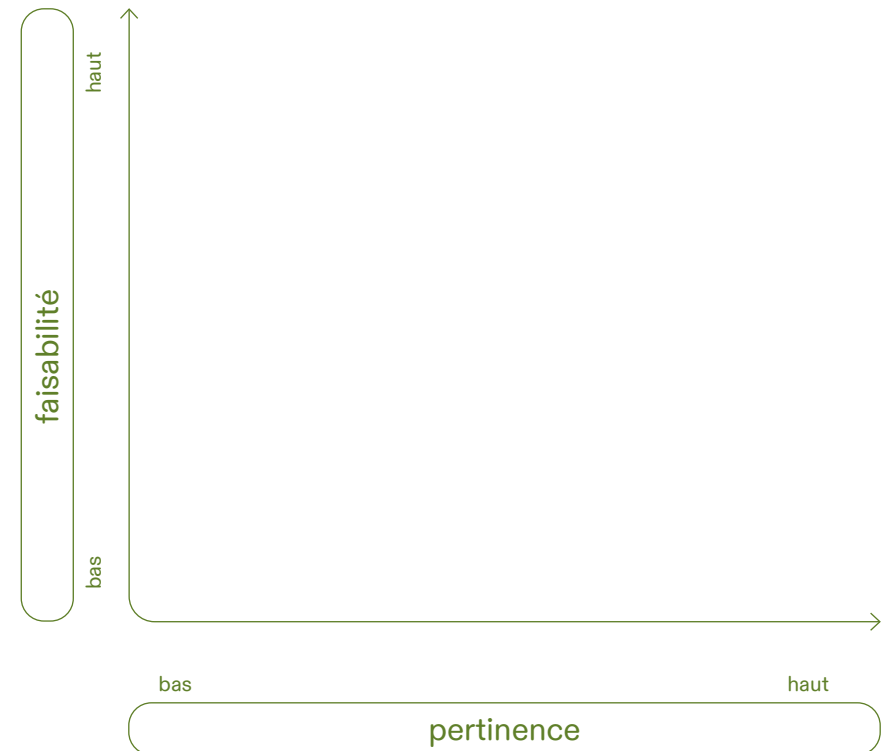
Faisabilité:

La mesure est-elle réalisable avec les ressources existantes?
De quoi a-t-on besoin en plus (à court ou à long terme)?

Enthousiasme et intérêt:

Quelle est la mesure qui vous enthousiasme le plus?
Qu'est-ce qui vous donne envie de vous y mettre?

Cette matrice peut aider à prioriser les mesures en fonction des critères de faisabilité et de pertinence.



Partie: Que se passe-t-il après cet atelier?

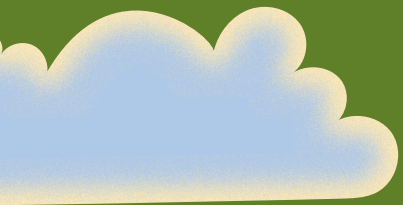
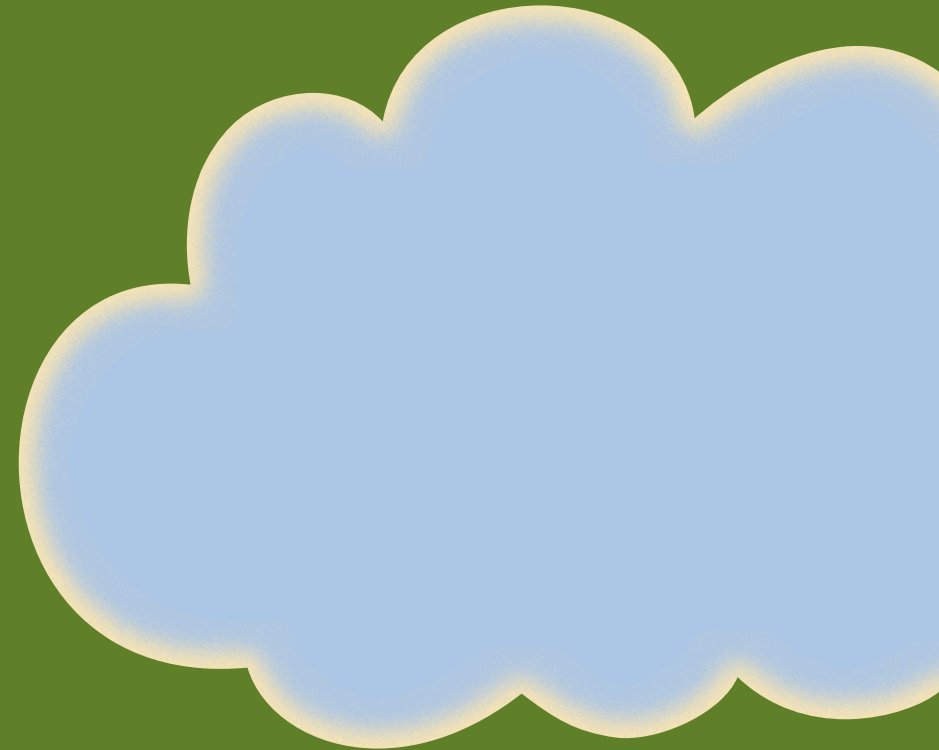
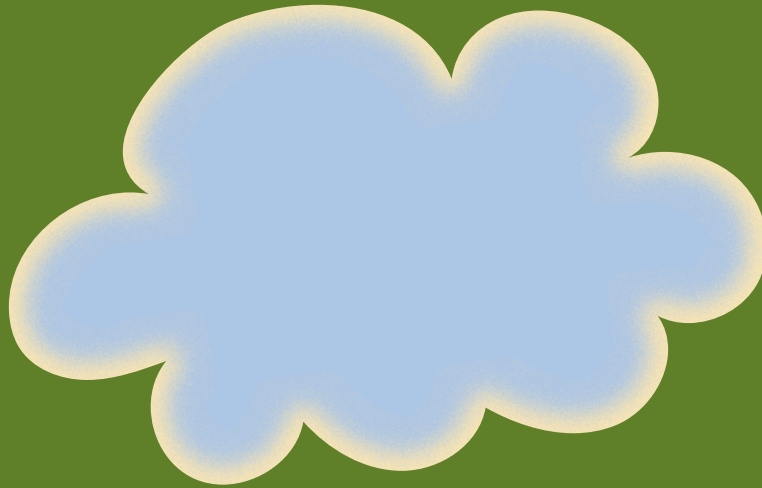
Que se passe-t-il après cet atelier?

Choisissez au moins un des points suivants ou définissez-en un nouveau qui vous convienne.

- ☐ L'atelier est répété. Nous fixons déjà une date ou désignons une personne responsable. Qui pourrait participer à un prochain atelier?
- ☐ Afficher les mesures définies par écrit de manière à ce que tout le monde les voit.
- ☐ Désigner une personne responsable ou créer un GT Inclusion chargé de ce thème au sein de l'organisation.
- ☐ Inscrire un point sur l'inclusion à l'ordre du jour de la réunion hebdomadaire de l'équipe ou de la direction.
- ☐ Clarifier la possibilité d'impliquer des personnes apportant une perspective du handicap pour la suite du processus et/ou de créer un groupe Inclusion.
- ☐

ATELIER

FAÇONNER
L'AVENIR
ENSEMBLE



Plus d'informations ici

