

Intégrer le handicap dans ses pratiques managériales

L'intégration et l'accompagnement d'une personne en situation de handicap dans son équipe implique d'adapter sa posture et ses pratiques managériales en fonction des particularités liées au handicap. Cette formation vous permettra d'appréhender les notions clés du handicap et d'identifier les freins et les leviers de l'intégration d'une personne en situation de handicap dans l'équipe. Elle vous permettra également d'adapter votre posture afin de sécuriser l'accompagnement au quotidien du collaborateur handicapé.



Objectifs

- Maîtriser les concepts clés relatifs au handicap en milieu professionnel
- Identifier la place du handicap dans l'entreprise
- Sécuriser l'arrivée d'une personne en situation de handicap dans son équipe
- Disposer de clés pratiques et comportementales pour accompagner un collaborateur en situation de handicap
- Savoir repérer et mobiliser les différents acteurs internes et externes

1 jour – 7 heures

Présentiel



Programme

Appréhender les notions clés du handicap

- Les représentations sur le handicap
- La situation de handicap, typologies et diversité des handicaps
- L'obligation légale et le statut de travailleur handicapé,
- Les acteurs institutionnels

Sécuriser le recrutement et l'intégration au sein de son équipe

- Les freins et leviers pour le recrutement d'une personne en situation de handicap : sensibiliser ses équipes
- La définition du besoin et la prise en compte des contre-indications
- L'entretien de recrutement : aborder le sujet du handicap
- L'arrivée du nouveau collaborateur : évocation du handicap et le cas échéant, préparation de l'aménagement de poste

Adapter sa posture dans l'accompagnement d'un collaborateur en situation de handicap

- Les clés comportementales
- La distinction entre ce qui relève du handicap et ce qui relève des compétences ou du savoir-être
- La conduite des entretiens professionnels

Maîtriser les enjeux du maintien dans l'emploi

- Les facteurs clés de succès et les freins
- Les étapes du maintien dans l'emploi
- Les différents acteurs et leur rôle : Managers, RH, collaborateurs et médecin du travail



Pour qui ?

Managers, RH, ou tout collaborateur encadrant des personnes en situation de handicap



Prérequis

Aucun prérequis nécessaire



Les plus

Apports structurants sur l'intégration du handicap dans la vie en entreprise
Exercices en sous-groupes
Etudes de cas, simulations.

Nos modalités pédagogiques

Notre signature pédagogique **I.M.P.A.C.T.** sous-tend toutes nos modalités pédagogiques:

- **I****NSPIRER** l'envie d'apprendre par l'identification des enjeux, des besoins d'apprendre, par la projection sur les bénéfices possibles
- Mettre en **M****OUVEMENT** dans l'apprentissage par l'expérimentation (mises en situation, jeux d'expérimentation, cas pratiques,...)
- **P****ERSONNALISER** l'apprentissage par des modalités variées, par une prise en compte des individualités et des spécificités de contextes professionnels
- Favoriser l'**A****UTONOMIE** des participants par des travaux de sous-groupe en autonomie, par des entretiens réflexifs entre participants, par la prise de conscience du « pouvoir agir » individuel
- Travailler en **C****O-RESPONSABILITE** tout au long de la formation, en engageant les participants dans la co-construction des apprentissages
- Engager la **T****RANSFORMATION** par la définition d'objectifs de progrès, les prises de conscience des possibilités, le challenge de défis post formation

Nos modalités d'évaluation

Avant

Chaque participant est invité à :

- Réaliser son auto - évaluation de connaissances / expériences sur les différents thèmes de la formation
- Définir ses propres objectifs de progrès en lien avec ses pratiques professionnelles

Pendant

Notre approche de l'évaluation formative : une évaluation continue de la progression

A travers notre pédagogie active et pragmatique, nous mettons en œuvre une évaluation continue, intégrée au déroulement de la formation.

En cours de séquence : nos séquences sont structurées en temps forts qui nous permettent de mesurer les évolutions

- Au démarrage, par une activité de sensibilisation, nous faisons émerger le positionnement initial des participants
- Au cœur de la séquence, nous vérifions la compréhension et l'acquisition des contenus abordés au travers d'activités variées : exercices pratiques, mises en situation et quizz...
- En fin de séquence, les participants évaluent leur progression sur le thème en lien avec leur fiche d'auto-évaluation

Cette approche dynamique nous offre une vision précise de la progression de chaque apprenant et nous permet d'ajuster notre démarche pour répondre aux besoins spécifiques de chacun.

En fin de formation :

Le formateur réalise une évaluation des acquis à travers plusieurs activités proposées aux participants :

- Réaliser une synthèse des messages clés de la formation
- Evaluer leur progression en lien avec leurs objectifs de progrès
- Proposer des défis personnels d'expérimentation en lien avec leurs objectifs de progrès
- L'évaluation de la satisfaction des participants s'effectue par le biais d'un questionnaire en ligne

Après

Les participants expérimentent les défis proposés en fin de formation

Des ressources complémentaires seront proposées pour consolider les connaissances et approfondir les notions abordées