

Intégrer le handicap dans ses pratiques managériales

L'intégration, l'accompagnement et le management d'une personne en situation de handicap dans son équipe implique d'adapter sa posture et ses pratiques en fonction des particularités liées au handicap.

Cette formation sera l'opportunité 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 management afin de sécuriser l'accompagnement au quotidien du collaborateur handicapé.

Au-delà du handicap, apprendre à s'appuyer sur les singularités vous permettra de développer votre management inclusif.



Objectifs

- Comprendre ce qu'est le handicap (contexte réglementaire, les préjugés, les stéréotypes)
- Réussir l'intégration d'une personne en situation de handicap au sein de son équipe
- Adapter son management et l'organisation du travail à chaque personne

1 jour – 7 heures

Présentiel



Programme

Les enjeux et notions clés du handicap

- Appréhender les notions clés du handicap
 - Les mécanismes des stéréotypes et autres biais pour mieux les maîtriser
 - Les différents types de handicap, visibles et non visibles
- Se familiariser avec la législation et connaître les acteurs
 - La loi, la réglementation, les obligations de l'employeur, les critères de discrimination
 - Les différents acteurs et leurs rôles : managers, RH, collaborateurs, médecin du travail, institutions...

Réflexion collective en mode quiz

Le management inclusif

- Découvrir les leviers et les ressources pour soutenir l'inclusion
 - Les notions de diversité et d'inclusion
 - Les freins face à la diversité et les leviers d'actions
- Comprendre les attentes des personnes en situation de handicap et y répondre
 - Les besoins spécifiques des personnes en situation de handicap
 - Les principes de communication à adopter : les comportements limitants/soutenants et les signaux faibles à reconnaître

Etude de cas



Pour qui ?

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



Prérequis

Être en situation de management

L'intégration d'une personne en situation de handicap

- Accueillir un collaborateur en situation de handicap
 - Les clés pour bien préparer et sensibiliser l'équipe
 - L'anticipation des besoins d'adaptation éventuels
- Identifier les conditions de réussite de l'intégration
 - les spécificités dans l'intégration d'un collaborateur en situation de handicap
 - Les acteurs mobilisables sur lesquels s'appuyer

Travail en sous-groupe

Les clés pour adapter sa posture managériale

- Adapter l'organisation du travail à la situation
 - Le besoin d'adaptation
 - La fixation des objectifs, des attendus
- S'engager dans le maintien dans l'emploi
 - Les facteurs clés de succès et les freins
 - Les étapes du maintien dans l'emploi
- Distinguer ce qui relève du handicap et des compétences
 - La conduite d'entretiens aux différents moments clés

Mises en situation



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****NSPIRATION** : susciter l'envie d'apprendre par l'identification des enjeux, des besoins, par la projection sur les bénéfices possibles
- **M****OUVEMENT** : stimuler l'apprentissage par l'expérimentation (mises en situation, jeux d'expérimentation, cas pratiques,...)
- **P****ERSONNALISATION** : prendre en compte les individualités et les spécificités de contextes professionnels avec des modalités pédagogiques variées
- **A****UTONOMIE** : favoriser des travaux de sous-groupe autonomes, des entretiens réflexifs entre participants, la prise de conscience du « pouvoir agir » individuel
- **C****O-RESPONSABILITE** : engager, tout au long de la formation, les participants dans la co-construction des apprentissages
- **T****RANSFORMATION** : challenger la définition d'objectifs de progrès, les prises de conscience des possibilités, des 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