

MANAGER UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP



PUBLIC

Tout manager ou personne en situation de manager une ou plusieurs personnes ou équipes

Minimum : 4 participants

Maximum : 12 participants



PREREQUIS

Être en situation de management, quelle que soit l'expérience



OBJECTIFS

- **Comprendre ce qu'est le handicap (contexte réglementaire, les préjugés, les stéréotypes)**
- Identifier la diversité des handicaps invisibles et leur importance en situation de travail
- Identifier les représentations sociales liées au handicap et les déconstruire
- **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**
- Communiquer sur le handicap et avec les personnes de manière adaptée
- Concevoir et organiser une action de sensibilisation sur le handicap de manière collaborative



DUREE, DATES ET LIEUX

- 1 jour soit 7 heures
- Disponible en **Inter-entreprise** sur le mode distanciel (dates et tarifs sur www.fctsolutions.com)
- Disponible en **Intra-entreprise** sur le mode distanciel
- Nos formations sont accessibles à tous.
Pour toute situation de handicap, merci de nous contacter au 01 43 67 32 52 ou contact@fctsolutions.com pour que nous puissions appliquer une solutions d'adaptation.
Voir nos solutions mises en place <https://www.fctsolutions.com/accessibilite/>



MODALITES PEDAGOGIQUES ET D'EVALUATION

- Envoi d'un support de cours électronique avec la convocation
- Approche dynamique et interactive via des exposés et des mises en situations
- Approche collaborative pour valoriser l'intelligence collective
- Approche réflexive pour faire évoluer les pratiques individuelles et collectives
- Présentation de cas avec une mise en application dans le cadre d'un jeu de rôles
- Mise en commun des expériences à travers des situations actuelles et du vécu en entreprise
- Questionnaire d'auto-positionnement et QCM de validation des acquis
- Remise d'une attestation de fin de formation validant les objectifs



SPECIFICITE DE L'APPROCHE PEDAGOGIQUE

La spécificité de l'approche pédagogique FCT Solutions s'appuie sur une pédagogie par projet :

- Chaque séquence pédagogique est menée comme un projet où les participants expérimentent des situations illustrant les objectifs de la séquence. Pour cela, ils sont acteurs d'ateliers de jeux de rôles ou de simulations ou de brainstorming structurés. Ces ateliers sont guidés par le formateur agissant en tant que facilitateur.
- Les ateliers sont suivis d'un debrief collectif et complétés par des fiches de synthèse et de bonnes pratiques ainsi que de l'enrichissement d'un livre de bord, par chaque participant.
Ce livre de bord est revu en fin de formation, afin que chaque participant puisse construire son plan de mise en œuvre des sujets traités dans la formation et identifier les points qu'il pourra approfondir ultérieurement.
- Les résultats des debriefs, fiches de synthèse et livre de bord personnalisé constituent les livrables du projet mené.

Cette approche permet d'ancrer les acquis avec un niveau de rétention plus élevé et d'enrichir les échanges avec des expériences directement applicables.



APPORTS OPERATIONNELS DE LA FORMATION

L'entreprise a un devoir de bienveillance vis-à-vis des collaborateurs en situation de handicap. Il est de la responsabilité du manager de veiller au bon fonctionnement de leur équipe dans ce contexte, tant du point de vue réglementaire que de l'organisation du travail et de la communication. 80 % de ces handicaps sont invisibles. Il s'agit donc à la fois de sensibiliser le manager à ces spécificités et de l'outiller pour accompagner les équipes de manière adaptée.

Si l'inclusion des personnes en situation de handicap doit être pensée en amont du recrutement, le manager doit être capable d'aller au-delà et d'engager ses collaborateurs de manière globale dans la lutte contre les préjugés et les discriminations qui en découlent.

MANAGER UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP

⇒ PROGRAMME DE LA FORMATION

MATIN



ACCUEIL / INTRODUCTION

Activité n°1 (inclusion) : chaque participant s'exprime sur 1 image issue d'une série de visuels représentant différents types de handicap. Débrief sur la puissance des représentations sociales.

PARTIE I : COMPRENDRE CE QU'EST LE HANDICAP

Activité n°2 : quizz individuel pour évaluer le niveau de connaissance de départ de chaque participant

1. Contexte réglementaire

- Rétrospective historique : Loi handicap 2005, Loi 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel
- Données personnelles (rappel RGPD) et données sensibles, devoir de confidentialité

2. Le vocabulaire lié au handicap

- Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)
- Maison départementale pour la personne handicapée (MDPH) ou Maison de l'autonomie (MDA)

3. Handicap visible / invisible

- Les différents types de handicap :
 - Handicap moteur, mental, lié aux sens
 - Handicap invalidant
 - Troubles musculosquelettiques
 - Troubles DYS
- L'importance des handicaps invisibles dans la société

Activité n°3 : quizz individuel de vérification des connaissances puis correction en groupe complet

PARTIE II : MANAGER EN PRENANT EN COMPTE LE HANDICAP

1. Les préjugés

Activité n°4 : vidéo sur l'arrivée d'un nouveau collaborateur

Les maladroites et autres situations gênantes lors de l'intégration d'un nouveau collaborateur

Activité n°5 : (animation antidote) réalisation d'un poster en infographie par groupes de 3 participants, sur le sujet « Comment bien rater l'intégration d'une personne en situation de handicap » sur un ton décalé et impactant. Présentation des différents posters et débrief pour synthétiser les points-clés d'une bonne intégration d'une personne dans une équipe, de manière adaptée.

3. Adapter les conditions de travail aux différents handicaps

Exemples de situations ayant donné lieu à des adaptations inspirantes

APRES-MIDI

PARTIE III : MANAGER PAR LES COMPÉTENCES

Rappel sur ce qu'est une compétence (savoir / savoir-faire / savoir-être)

Activité n°6 : à partir du profil d'une personne célèbre en situation de handicap, et par groupes de 3 participants, identification de ses principales compétences.

2/4

MANAGER UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP

⇒ PROGRAMME DE LA FORMATION



PARTIE IV : COMMUNIQUER SUR LE HANDICAP

1. La communication au quotidien

- Rappel : le rôle du manager, garant du cadre de travail et de la bonne collaboration dans son équipe
- Les qualités attendues d'un manager pour aborder sereinement la question du handicap
 - écoute active : l'importance des techniques de questionnement et de reformulation
 - l'importance de l'observation : observer, décrire et interroger les faits sans jugement préalable
- Technique du DESC

Activité n°7 : réécriture d'une séquence de dialogue entre un manager et son collaborateur, sur le thème du handicap. Mise en commun des propositions sous forme de sketch d'impro. Débrief sur les différentes manières de bien communiquer en équipe.

2. Sensibiliser son équipe à la thématique du handicap

- Evénements nationaux sur le thème du handicap
- La technique QQQCP dans la gestion de projet

Activité n°8 : réalisation d'une carte mentale en infographie par groupes de 3 participants résumant les points clés d'une action de sensibilisation possible sur le thème du handicap au sein d'une équipe de collaborateurs. Chacun s'exprime ensuite sur 1 idée qu'il a appréciée et retenue des présentations des autres groupes.

CLÔTURE

Déclution : chaque participant s'exprime sur 1 engagement qu'il prend sur le sujet du handicap dans son équipe et le partage avec le groupe

MODES DE DIFFUSION DE LA FORMATION

Distanciel : cette formation est conçue et proposée sur le mode distanciel

Le participant reçoit par courriel un lien lui permettant de rejoindre la classe virtuelle à partir d'un ordinateur connecté à internet et disposant du son et d'une webcam intégrée, aux jours et horaires où se déroulera la formation à distance.

En temps réel (formation synchrone), il suit la formation :

- En écoutant le formateur ou la formatrice commenter les informations s'affichant sur son écran, lors des moments de présentation formels.
- Ou en participant activement aux différents ateliers proposés en se connectant sur un outil en ligne en suivant les indications proposées par le formateur ou la formatrice.

Il peut à tout moment interagir, comme en mode présentiel, posant des questions, y répondant ou en partageant des retours d'expériences terrains enrichissant les exposés.

Le formateur ou la formatrice reste gardien de la cadence, de la diffusion de l'apprentissage et de l'animation des ateliers pour l'atteinte des objectifs de la formation.

Lorsque les ateliers sont menés en petits groupes, le formateur ou la formatrice peut se connecter à chacun des groupes alternativement afin de répondre aux questions ou guider le groupe dans son activité.

Le formateur ou la formatrice peut aussi diffuser sur son écran des outils pédagogiques complémentaires (tableaux, schémas, graphiques, vidéos) au fur et à mesure de la formation, et donne l'accès à des outils en ligne partagés auxquels les participants se connectent pour réaliser les ateliers.