



2 jours

PROGRAMME DE FORMATION

En présentiel

À distance

PRENDRE EN COMPTE LES SITUATIONS DE HANDICAP DANS SA FONCTION DE MANAGER

OBJECTIFS DE FORMATION

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Manager une équipe en intégrant la question du handicap
- Sensibiliser les encadrants sur les bonnes pratiques d'intégration d'une personne en situation de handicap dans l'établissement.
- Repérer les différentes formes de handicap et apporter des réponses liées à l'animation d'équipe

PARTICIPANTS

- Chef d'équipe, manager

PRÉREQUIS

- Aucun

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES ACTIVES

- Questionnaire Questionnaire de positionnement
- Méthode participative : classe inversée, analyse de situations, quiz, brainstorming, retour d'expériences, mise en pratique à partir de cas concrets
- Classe inversée pour les typologies de handicap
- Jeu Handiquiz de l'AGEFIPH
- Évaluation individuelle de fin de formation
- Illustration à partir de récits interactifs
- Support individuel de formation

ÉVALUATION

- Évaluation formative réalisée par l'intervenant tout au long de la formation afin de mesurer les acquisitions et les progressions
- Évaluation des acquis
- Atelier, quiz et exercices

LES PLUS

- PAI : un plan d'actions individuel sera formalisé en fin de formation.
 - Programmes ajustables à vos attentes
 - Accompagnement personnalisé
 - Option démarche qualité :
- SQF – Suivi Qualité Formation : Synthèse détaillée et bilan du formateur.
- Cette formation est accessible à toute personne en situation de handicap, contact référent handicap au 02 43 61 08 47.
 - Une expertise² de nos formateurs : technique et pédagogie active

PROGRAMME DE FORMATION

1. Définir le handicap et son environnement pour mieux le comprendre

- S'interroger sur le handicap et la situation de handicap : existe-t-il une différence ?
- La perception du handicap en France
 - Les catégories administratives; les catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)
 - L'obligation d'emploi et le réseau des acteurs
- Définitions de la notion de handicap, déterminer les différentes formes de handicap (en mode classe inversée avec synthèse collective)
 - Le handicap mental (ou déficience intellectuelle); auditif ; visuel ; moteur
 - L'autisme et troubles envahissants du développement
 - Le handicap psychique
 - Les autres formes de handicap : handicap invisible, situations dérangeantes
- Les idées reçues et les «à priori» sur le handicap : les représentations et leurs incidences.
- Identification de ses freins et de ses peurs face au handicap

2. S'approprier la situation et la réglementation propre au handicap en France

- Cibler l'évolution du handicap en France et la perception du handicap
- Focus sur la loi du 11 février 2005 : Politique du handicap en établissement hospitalier
- Comprendre le droit des personnes en situation de handicap et l'accès complet au territoire
 - Focus sur l'accessibilité des installations ouvertes au public en fauteuil roulant
 - Focus sur l'accès des personnes accompagnées d'un chien guide d'aveugle
 - Focus sur la déficience auditive.
- Les fondamentaux de la communication verbale et non verbale
 - Le non verbal : attitudes naturelles, gestuelle, regard, sourire...
 - Le verbal : utiliser le vocabulaire usuel de l'accueil
- Accéder à une posture naturelle (écoute, juste niveau d'empathie, etc.), quel que soit le handicap de la personne
- Libérer sa parole, mais rester vigilant sur le respect de la personne
- Être conscient de son rôle dans la relation avec la personne handicapée
- Savoir-faire et savoir-être à privilégier

3. Évaluer ses besoins en savoir-faire managérial

- Qu'est-ce que j'ai le droit de dire, qu'est-ce que je peux faire ?»
- Elaborer un schéma de communication cohérent avec la personne en situation de handicap et avec son équipe
- Impliquer le salarié sur sa valeur ajoutée à l'établissement : actions sur les leviers de motivation
- Déterminer les motivations et enjeux pour le salarié en situation de handicap
- Travailler sur les peurs mutuelles
- Lister et analyser les situations managériales à éviter

4. Identifier les comportements nécessaires à la maîtrise du poste

- Plusieurs types de management existent, lequel adopter ?
- Lever les résistances et les obstacles à une bonne intégration
- Faire préciser si besoin et prendre en compte les éventuelles restrictions médicales
- Anticiper les risques d'inaptitudes médicales
- Réorganiser les tâches pour compenser le handicap : savoir se faire accompagner
- Définir une charge de travail et des objectifs adaptés
- Manager efficacement l'entretien professionnel et le développement des compétences de la personne en situation de handicap
- Créer les conditions favorables à l'efficacité des uns et des autres
- Intégrer le salarié dans l'équipe : être un manager qui rassemble
- Accompagner, évaluer, rester à l'écoute