

## MODULE 08 - MANAGER UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP - MANAGEMENT 5.0

### Contenu pédagogique

**Cours pratique de 1 jour - 7 heures**

**Présentiel ou distanciel**

Cette formation est composée de 1 journée. Ce stage permet à toute personne exerçant des fonctions d'encadrement d'adapter son management à ses collaborateurs, actuels ou futurs, en situation de handicap. Il vous montrera comment repérer les attitudes managériales à éviter mais aussi celles à privilégier. A l'issue de la formation, le participant sera capable d'identifier les clés pour accueillir et collaborer avec une personne en situation de handicap.

Les activités présentées dans le programme seront adaptées par les formateurs mobilisés.

Démarrage de la formation

Temps d'introduction, se connaître : brise-glace

Identifier les accords de groupe : « De quoi avez-vous besoin pour collaborer pendant cette formation ? » - Post it

Mesurer les attentes « Qu'est-ce que j'aimerais avoir compris/appris à la fin de la formation ? » - Post it

#### I - Entreprise et Handicap

Séquence 1 - L'histoire du handicap et la vision stigmatisante commune

Activité(s) :

Quizz sur le handicap

Compétence visée :

- Savoir reconnaître la multiplicité des handicaps

Séquence 2 - Rappel de contenu de lois handicap

Activité(s) :

Vidéo présentant les « lois handicap »

Compétence visée :

- Connaître la législation

Séquence 3 - Eviter la discrimination

Activité(s) :

Jeu « c'est pas juste » : rechercher les sentiments vécus par une personne victime de discrimination.

#### ▼ OBJECTIF

A l'issue de la formation, le stagiaire sera capable d'appréhender son poste dans toutes ses spécificités et plus particulièrement de : • Comprendre ce qu'est le handicap : contexte réglementaire, les préjugés et stéréotypes • Réussir l'intégration d...

#### ▼ PUBLIC CONCERNÉ

Tout manager

#### ▼ PRÉREQUIS

Etre en situation de management

#### ▼ MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

• 70 % pratique - 30 % théorie • Ludo pédagogie • Mises en situation et débriefing. Apport de l'expert et apport du groupe. • Alternance de travail en sous-groupe et en plénière • Boîte à outils pratique • De nombreuses mises en situation issues de l...

#### ▼ DURÉE

7.00h

Compétences visées :

- Savoir reconnaître une discrimination
- Comprendre ce qu'une personne discriminée ressent

Séquence 4 - Les aides et appuis à disposition dans l'entreprise

Activité(s) :

Cas pratiques à partir d'une brochure du ministère du travail. En sous-groupes, ils vont lire et identifier 5 questions dont ils ont les réponses et qui feront l'objet d'un match.

Match de questions

Compétence visée :

- Connaître les aides existantes pour les personnes en situation de handicap

## II - Capitaliser sur les bonnes pratiques

Séquence 5 - Les frein managériaux et stéréotypes en entreprise

Activité(s) :

Jeu « méfiez-vous des nombres » : permet d'explorer les causes et conséquences de l'impulsivité et de stéréotypes mentaux

Compétence visée :

- Connaître les mécanismes des stéréotypes.

Séquence 6 - Trouver la posture managériale vis-à-vis de son équipe

Activité(s) :

Jeu « brèves rencontres » : ce jeu simule la première rencontre avec des extraterrestres : 2 groupes, l'un reçoit l'autre selon ses valeurs

Débriefe avec une série de questions : comment vous sentez vous ?, que s'est-il passé ? Quel lien faites-vous avec le monde réel ?

Compétence visée :

- Savoir ce que l'équipe peut ressentir à l'occasion de l'arrivée de la personne en situation de handicap

## III - Prévenir les conflits

Séquence 7 - Les situations managériales à éviter

Activité(s) :

Vidéo de l'Agefiph

Jeux de rôle avec les différents handicaps

Compétence visée :

- Savoir identifier les différents handicaps pour adapter sa posture de manager

Séquence 8 - Lever les résistances et les blocages à une bonne intégration

Activité(s) :

Jeu des « proverbes » : identifier des phrases qui parlent des personnes en situation de handicap

Brainstorming : que disent-elles de nos préjugés ?

Quizz sur les logos

Compétence visée :

- Avoir conscience de nos préjugés, nos blocages

Séquence 9 - Travailler sur les peurs à dépasser

Activité(s) :

World café autour de l'émotion de la peur :

- Quelles sont ses manifestations ?
- Quelles situations déclenchent la peur ?
- Quel besoin n'est pas satisfait dans la peur ?
- Comment gérer la peur ?

Compétences visées :

- Savoir identifier ma peur
- Savoir mettre en place des stratégies pour la gérer

Séquence 10 - Les inquiétudes à lever pour son équipe, pour soi et pour son collaborateur en situation de handicap

Activité(s) :

Jeu « le journal de voyage » : les participants vont se mettre dans la peau de leur collègue qui est en situation de handicap et vont imaginer comment se déroule sa journée de travail. Chaque groupe tire au sort un handicap.

Brainstorming : comment peut-on faire collectivement pour lever nos inquiétudes ?

Compétences visées :

- Prendre conscience pour le manger des inquiétudes de son équipe.
- Savoir mettre en œuvre des règles communes afin de sécuriser les membres de son équipe

Séquence 11 - Les comportements permettant un management souple et assumé

Activité(s) :

Jeu « qui se ressemble s'assemble » : permet de mettre en évidence que des groupes variés sont plus créatifs et peuvent fournir un plus grand nombre de solution aux problèmes.

Compétence visée :

- Identifier les éléments d'un management ouvert à la diversité pour le manager et pour son équipe

Séquence 12 - Manager la personne avant de manager son handicap : comprendre les modes de fonctionnement et les leviers de motivations

Activité(s) :

Jeu « patates ou pommes de terre » : jeu qui permet de prendre conscience de l'importance que nous accordons aux autres. Nous avons tendance à classer les personnes en catégorie générale.

Compétence visée :

- Identifier les fonctionnements et les motivations

Séquence 13 - Les droits et devoirs du collaborateur en situation de handicap

Activité(s) :

Match de questions : les participants vont se rendre sur le site du ministère de l'intérieur et des outre-mer pour identifier les droits et devoirs de la personne en situation de handicap. Ils vont relever 5 questions à poser dans un match.

Compétence visée :

- Connaître les droits et les devoirs d'un salarié en situation de handicap

Séquence 14 - Manager la personne avant de manager son handicap : comprendre les modes de fonctionnement et les leviers de motivations

Activité(s) :

Jeu « patates ou pommes de terre » : jeu qui permet de prendre conscience de l'importance que nous accordons aux autres. Nous avons tendance à classer les personnes en catégorie générale.

Compétence visée :

- Identifier les fonctionnements et les motivations

Séquence 15 - Déjouer les rôles incohérents et inefficaces pour le travail en équipe, savoir les dépasser

Activité(s) :

Jeu « 1 2 3 » réfléchir en groupe sur un sujet complexe, celui du handicap au sein de l'entreprise. La question posée est « comment faire pour dépasser nos préjugés sur le handicap ? »

Compétence visée :

- Identifier des manières d'agir pour déjouer nos préjugés

Séquence 16 - Points de progrès individuels à travailler

Activité(s) :

Questions de coaching pour permettre aux participants de construire un plan d'actions en 2 temps :

- Temps 1 : questions A
- Temps 2 : questions B
- Les questions A sont posées en fin de formation.
- Les questions B sont mises sous enveloppe par le participant qui y note son adresse, puis elle sera envoyée par le formateur après un mois pour que le participant puisse faire un bilan de son plan d'actions.

Compétences visées :

- Savoir construire un plan d'action
- Savoir évaluer son plan d'actions

Clôture de la formation

Qu'est-ce que j'ai appris, compris dans cette journée de formation ?

**Organismes et lieux de formation**

