

Formation : Manager des personnes en situation de handicap

Favorisez des pratiques inclusives au quotidien

Formation pratique - 1j - 7h00 - Réf. HDI

Prix : 800 € H.T.

★★★★☆ 4,6 / 5

Ce cours 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.

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, le participant sera en mesure de :

- ✓ Comprendre les préjugés et stéréotypes du handicap en entreprise
- ✓ Favoriser l'intégration de la personne au sein de l'équipe
- ✓ Déjouer les pièges émotionnels
- ✓ Distinguer la personne et le handicap
- ✓ Pratiquer une communication centrée sur la personne

Public concerné

Managers confirmés, managers débutants, qui ont ou qui vont manager un collaborateur en situation de handicap au sein de leur service.

Prérequis

Aucune connaissance particulière.

Méthodes et moyens pédagogiques

Mise en situation

Mises en situation filmées pour porter un nouveau regard à la fois sur des situations managériales et de handicap. Retours d'expériences.

Méthodes pédagogiques

Pédagogie active et participative.

PARTICIPANTS

Managers confirmés, managers débutants, qui ont ou qui vont manager un collaborateur en situation de handicap au sein de leur service.

PRÉREQUIS

Aucune connaissance particulière.

COMPÉTENCES DU FORMATEUR

Les experts qui animent la formation sont des spécialistes des matières abordées. Ils ont été validés par nos équipes pédagogiques tant sur le plan des connaissances métiers que sur celui de la pédagogie, et ce pour chaque cours qu'ils enseignent. Ils ont au minimum cinq à dix années d'expérience dans leur domaine et occupent ou ont occupé des postes à responsabilité en entreprise.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Le formateur évalue la progression pédagogique du participant tout au long de la formation au moyen de QCM, mises en situation, travaux pratiques...

Le participant complète également un test de positionnement en amont et en aval pour valider les compétences acquises.

Modalités d'évaluation

Le formateur évalue la progression pédagogique du participant tout au long de la formation au moyen de QCM, mises en situation, travaux pratiques...

Le participant complète également un test de positionnement en amont et en aval pour valider les compétences acquises.

Programme de la formation

1 Entreprise et handicap

- L'histoire du handicap et la vision stigmatisante commune.
- Le rappel des contenus des lois handicap.
- Eviter les discriminations.
- Les aides et appuis à disposition dans l'entreprise.
- Les freins managériaux et stéréotypes en entreprise.
- Trouver la juste posture managériale vis-à-vis de son équipe.

Échanges

Partage de bonnes pratiques. Exposé de situations spécifiques par les stagiaires.

2 Capitaliser sur les bonnes pratiques

- Les situations managériales à éviter.
- Lever les résistances et les blocages à une bonne intégration.
- Travailler sur les peurs à dépasser.
- Les inquiétudes à lever pour son équipe, pour soi et pour son collaborateur en situation de handicap.
- Les comportements permettant un management souple et assumé.
- Manager la personne avant de manager son handicap. Comprendre ses modes de fonctionnement et ses leviers de motivation.

Échanges

Partage des bonnes pratiques managériales à retenir.

3 Déjouer les jeux émotionnels

- Les droits et devoirs du collaborateur en situation de handicap.
- Identifier les grands poncifs liés au handicap.
- Déjouer les rôles incohérents et inefficaces pour le travail d'équipe. Savoir les dépasser.

Démonstration

L'étude d'une vidéo suivie d'une réflexion commune permettront aux stagiaires de se rassurer sur leurs capacités managériales.

MOYENS PÉDAGOGIQUES ET TECHNIQUES

- Les moyens pédagogiques et les méthodes d'enseignement utilisés sont principalement : aides audiovisuelles, documentation et support de cours, exercices pratiques d'application et corrigés des exercices pour les formations pratiques, études de cas ou présentation de cas réels pour les séminaires de formation.
- À l'issue de chaque formation ou séminaire, ORSYS fournit aux participants un questionnaire d'évaluation du cours qui est ensuite analysé par nos équipes pédagogiques.
- Une feuille d'émargement par demi-journée de présence est fournie en fin de formation ainsi qu'une attestation de fin de formation si le participant a bien assisté à la totalité de la session.

MODALITÉS ET DÉLAIS D'ACCÈS

L'inscription doit être finalisée 24 heures avant le début de la formation.

ACCESSIBILITÉ AUX PERSONNES HANDICAPÉES

Pour toute question ou besoin relatif à l'accessibilité, vous pouvez joindre notre équipe PSH par e-mail à l'adresse psh-accueil@orsys.fr.

4 Mises en situation

- Première mise en situation : manager une personne de retour de congés longue maladie.
- Deuxième mise en situation : manager un collaborateur dont on ignore qu'il souffre d'un handicap.
- Troisième mise en situation : manager un collaborateur rejeté par l'équipe.

Mise en situation

Mises en situation filmées : aborder le management d'une situation vis-à-vis d'une personne en situation de handicap.

5 Plan personnel de progrès

- Points de progrès individuels à travailler.
- Postures managériales à transposer dans l'entreprise.

Travaux pratiques

Définir les actions de son plan personnel de progrès.

Dates et lieux

CLASSE À DISTANCE

2026 : 3 avr., 26 juin, 9 oct., 1 déc.

PARIS LA DÉFENSE

2026 : 26 juin, 9 oct., 1 déc.