





## Programme de la formation

### Formation Manager une personne en situation de handicap

-  Classe virtuelle
-  7 heures sur 1 jour(s)
-  Tout public · 10 participants maximum
-  350 € Net de taxe par participant

### Description courte

Le **manager** dans l'encadrement joue un rôle déterminant dans l'intégration et le maintien en emploi des salariés en **situation de handicap**.

Il agit en tant que véritable relai opérationnel entre ses collaborateurs et les différents services de la promotion et de lutte contre les discrimination l'entreprise (RH, service de santé au travail et référent **handicap**).

### Profil des participants

- Manager, Encadrement de tout niveau, chef d'équipe, DRH, RRH, membre de la CSSCT et du CSE, toute personne impliquée dans la promotion et la lutte contre la discrimination.

### Prérequis

Aucun

### Objectifs

- Fédérer l'encadrement autour du projet handicap.
- Se familiariser avec l'ensemble des handicaps et leurs moyens de compensation.
- Savoir adapter son management à la personne, gérer la bonne intégration dans l'équipe (égalité versus équité).
- Savoir passer le relais.

### Aptitudes et compétences visées / attestées

- Faciliter l'intégration et le maintien dans l'emploi d'une personne en situation de handicap.

### Contenu

#### Perceptions du handicap

- Libérer la parole, poser les questions utiles,
- Comprendre la notion de handicap au travail : définition du handicap et typologies : déficience et situation de handicap (visuel, auditif, moteur, psychique, intellectuel, maladies invalidantes)

- Les différents types de handicap : répercussions et compensation.

### Longues maladies, maladies aux conséquences invisibles

- Quelle gestion au quotidien après un arrêt longue durée ?

### La boîte à outils du manager :

- Le rôle du manager dans la gestion du handicap : où commence-t-il ? où s'arrête-t-il ?
- quels outils ?
- quelles relations avec les RH, le médecin du travail ?

### Comment adapter son mode de management à une personne en situation de handicap, à un collaborateur présentant des problèmes de santé durable ?

- Egalité de traitement, discrimination, compensation (dans la définition des objectifs, l'entretien annuel, etc.)
- Mettre en place les aménagements préconisés
- Aborder éthiquement le handicap au sein de son équipe : quelle communication pour préserver la confidentialité et la vie privée du salarié ?

### Gérer les situations complexes

- Retour à après un long arrêt
- Insuffisance professionnelle.

## Pédagogie et organisation

- Brainstorming sur les notions de base du handicap
- Méthode participative, apports théoriques, échanges interactifs.
- Exercice, mises en situation pour s'approprier des attitudes appropriées (Jeux de rôle si en présentiel, étude de cas, quiz).
- Recherche de solution collectivement aux situations évoquées.

## Positionnement et Modalités d'évaluation des acquis

- Quiz-mise en situation-étude de cas-récit vidéo et photographie tout au long de la formation

## Mode de validation

- Attestation de fin de formation

## Modalités et délai d'accès

- Accès immédiat

## Référent handicap

**PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP :** (*mise en place de compensation...*)

**Contact :** Référent handicap 02 51 84 95 55 / 06 28 70 45 28 / [nadiahadjeri@cadresenmission.com](mailto:nadiahadjeri@cadresenmission.com)

## Accessibilité aux personnes en situation de handicap

- Accessible en ligne ou en présentiel

## Intervenant

- Consultante- formatrice \_ IPRP ayant une solide expertise dans son domaine