

**Durée :** 2 jours.

**Public :**

Encadrant, chef d'équipe, managers. Dernière MAJ : Avril 2024

**Objectifs :**

Élargir son regard sur le handicap, s'approprier la notion de handicap. Adapter sa communication, son empathie et sa posture dans l'analyse des situations rencontrées. Faire la différence entre la personne et son handicap, sa maladie.

**Pré-requis :**

Aucune compétence spécifique n'est nécessaire pour suivre cette formation.

**Méthodes :**

Le programme se compose d'un enseignement théorique et pratique. Confrontation à des situations concrètes et favoriser la discussion autour des pratiques ainsi que la mise en œuvre de leurs acquis théoriques.

**Évaluation :**

L'évaluation des acquis se fait tout au long de la session au travers des multiples exercices, mise en situation et étude de cas à réaliser. Le formateur remet en fin de formation une attestation avec les objectifs acquis ou non par le stagiaire. Dernière MAJ : Avril 2024

## Mieux se connaître et connaître son mode relationnel

Percevoir les différences liées au handicap et maîtriser sa communication

Connaître les préjugés et les peurs sur le handicap et savoir se positionner

Centrer son attention pour optimiser son accompagnement

## Accompagnement d'un salarié en situation de handicap

Comprendre les freins et les inquiétudes pour l'équipe, pour soi, pour l'agent en situation de handicap

Dépasser les clichés et les peurs liées à la méconnaissance

Savoir se mettre à la place de l'agent pour mieux appréhender son handicap

Identifier les modes de fonctionnement et les sources de motivation de l'agent en situation de handicap

Intégrer les difficultés liées au handicap au processus d'encadrement

S'appuyer sur la problématique du handicap pour renforcer la communication & la cohésion de l'équipe

## Comment gérer les maladies chroniques, quelle posture managériale adopter ?

Quels sont les maladies chroniques : diabète, cancer, hypertension, sclérose en plaques ?

Anticiper les absences, répartir les ressources, aménager les horaires

Tenir compte des symptômes et de leur durée

Etre attentif aux symptômes (retards, absences, mise en retrait, irritabilité, somnolence, non atteintes des objectifs, oubli?) à ne pas confondre avec de la négligence ou du désengagement.

Contrôler au mieux le délicat équilibre entre les moyens dont dispose l'équipe et les objectifs à atteindre

Faciliter la communication, dissiper les malentendus, les non-dits et désamorcer bon nombres de conflits.

## Les bonnes pratiques & l'aspect émotionnel

Compréhension et définition de la notion de handicap et du travailleur handicapé

Rappel des grandes typologies de handicap

Se positionner dans une logique de construction de l'égalité des chances

Les droits et devoirs de l'agent en situation de handicap

Savoir se positionner en cas de difficulté avec un agent handicapé

Manager la personne avant de manager son handicap