

PROGRAMME DE FORMATION

MANAGER UNE EQUIPE DE TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP



OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

Comprendre et prendre en compte les besoins spécifiques des travailleurs handicapés afin d'organiser et d'adapter le travail en fonction de leurs besoins.

OBJECTIFS ÉVALUABLES ET OPÉRATIONNELS

- Définir son style de management et son rôle d'encadrement en prenant en compte les exigences du secteur et les particularités liées à la gestion d'une équipe de travailleurs en situation de handicap.
- Favoriser la qualité de vie au travail en reconnaissant professionnellement les travailleurs handicapés et en développant leur autonomie dans l'exercice de leurs fonctions.
- Organiser et optimiser les communications au sein de l'équipe en adoptant une approche basée sur l'aide mutuelle et en respectant les droits et le potentiel des travailleurs handicapés.



PUBLIC CONCERNÉ

Moniteurs d'ateliers, encadrants techniques, ou toutes personnes accompagnantes.



PRÉ-REQUIS

Aucun.



EFFECTIF

- 1 à 8 personnes en intra.
- 2 à 8 personnes en inter.



LIEU DE FORMATION & FORMATEUR

En intra, dans vos locaux, dans nos locaux d'Argonay ou dans une salle louée.

En inter, dans nos locaux d'Argonay.

Formateur externe, en fonction de ses disponibilités.



ACCESSIBILITÉ À NOS LOCAUX

Les locaux de SP Formation Conseil sont accessibles et adaptés au public en situation de handicap, bâtiment en rdc, parking privé (nous contacter si besoin pour plus de détails).



DÉLAI D'ACCESSIBILITÉ À NOS FORMATIONS

En inter, consulter notre Catalogue des formations sur notre site www.spformation.com

En intra, nous consulter.



MOYENS PÉDAGOGIQUES, TECHNIQUES D'ENCADREMENT

Formation présentielle individuelle ou en groupe avec un formateur. Accueil du/des stagiaire(s) 15 minutes avant le démarrage de la formation autour d'un café. Mise à disposition d'une salle de formation équipée d'ordinateurs, licences à jour, de vidéoprojecteur, de tableau blanc.

L'accès à l'environnement d'apprentissage ainsi qu'aux preuves de suivi et d'assiduité (émargement, évaluation) sont assurés. L'échange est favorisé et encouragé par des temps de synthèse et de question réponse.



PARCOURS DE FORMATION

Avant la formation, le participant est invité à compléter un **questionnaire d'évaluation avant formation**. Il pourra être audité par le formateur et/ou le conseiller commercial.

En début de formation, le participant est invité à exprimer ses attentes afin de valider l'adéquation entre les objectifs individuels et de formation. Ces attentes seront reprises lors de la séquence d'évaluation de la formation pour relever, en tour de table, le niveau d'attente exprimé par le participant ainsi que sa satisfaction vis-à-vis du contenu et du déroulement de la formation.

En fin de formation, un **questionnaire de satisfaction « à chaud »** sera rempli par le stagiaire. Le formateur remplira un bilan de la formation.

M + 3 : Une **évaluation « post-formation »** sera remplie par le stagiaire afin de vérifier l'utilité de la formation suivie.

N + 1 : Une **enquête de satisfaction client** sera menée.



MOYENS D'ÉVALUATION DES ACQUIS

Une feuille de présence émargée par demi-journée émargée par le(s) stagiaire(s) et le formateur.

Un certificat de réalisation et/ou une attestation de fin de formation sera remise à l'issue de la formation.



CONTENU DÉTAILLÉ

1. Définir la notion de besoin personnel et motivation professionnelle :

- Repérer les besoins et les motivations des travailleurs en situation de handicap.
- S'appuyer sur le projet personnalisé pour organiser le travail et enrichir les tâches à effectuer.
- Faciliter l'expression des besoins et des projets professionnels par un accompagnement respectueux et professionnel.
- *Réalisation d'un tableau de correspondance besoins/activités professionnelles.*

2. Repérer ses missions dans l'encadrement d'une équipe de travailleurs : de la fonction production au rôle de soutien

- Repérer les contraintes et ressources de sa fonction pour manager une équipe de travailleurs en situation de handicap tout en respectant le cadre institutionnel et les attentes des usagers.
- Définir son style de management pour adapter un comportement et une communication respectueuse des missions de base de l'emploi aidé, protégé, etc.
- Assurer les différents rôles du moniteur en cohérence avec ses convictions et ses compétences : rôle soutien dans la difficulté, responsable de la production.
- *Autodiagnostic de positionnement de sa pratique au regard des recommandations de bonnes pratiques en matière d'accompagnement au travail des personnes en situation de handicap, expériences diverses d'accompagnement au travail en France et en Europe.*

3. Reconnaître les qualités et compétences individuelles et accompagner les apprentissages professionnels :

- Savoir relier la motivation et le projet de développement professionnel afin d'enrichir le projet personnalisé de l'utilisateur.
- Mettre en place du soutien spontané et/ou du soutien programmé dans l'exécution d'une tâche en développant des attitudes facilitant les apprentissages et la confiance.
- *Étude de différentes modalités de reconnaissance des savoir-faire professionnels, utilisation de référentiel métier et tableaux de suivi d'évolution des compétences.*