

PROGRAMME DE FORMATION

L'ENCADREMENT DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP EN ENTREPRISE : FAVORISER UNE INTEGRATION REUSSIE



OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

Sensibiliser et former les acteurs de l'entreprise à l'accueil et à l'encadrement des personnes en situation de handicap, afin de favoriser une intégration réussie au sein de l'environnement professionnel.

OBJECTIFS ÉVALUABLES ET OPÉRATIONNELS

- Comprendre les différentes formes de handicap, leurs spécificités et les besoins associés
- Reconnaître et éliminer les barrières à l'accueil et à l'intégration des personnes 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

Chefs d'entreprises, chefs d'Ateliers, responsables de production, ou toute autre personne étant amenée à accompagner le salarié en situation de handicap



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 émarginée par demi-journée émarginée 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. Comprendre les différentes formes de handicap, leurs spécificités et les besoins associés :

- Identifier les différents types de handicaps rencontrés en milieu professionnel
- Expliquer les particularités et les conséquences liées à chaque type de handicap.

2. Reconnaître et éliminer les barrières à l'accueil et à l'intégration des personnes en situation de handicap :

- Identifier les obstacles et les préjugés qui peuvent limiter l'intégration des personnes en situation de handicap.
- Mettre en place des actions pour éliminer ces barrières et favoriser l'accessibilité au sein de l'entreprise.

3. Développer des compétences en communication adaptée pour interagir avec les personnes en situation de handicap :

- Acquérir des techniques de communication adaptées à différents types de handicap (communication verbale, non verbale, alternative, etc.)
- Pratiquer des situations de communication spécifiques pour renforcer la compréhension mutuelle et faciliter les échanges.

4. Définir la notion de besoin personnel et motivation professionnelles :

- 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 par un accompagnement respectueux et professionnel.
- *Réalisation d'un tableau de correspondance besoins/activités professionnelles.*

5. 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 législatif.
- 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 de référent en cohérence avec ses convictions et ses compétences : rôle soutien dans la difficulté, responsable de la production.
- *Autodiagnostics de positionnement de sa pratique.*

6. Promouvoir une culture d'inclusion et de respect au sein de l'entreprise :

- Sensibiliser les équipes à l'importance de l'inclusion et du respect mutuel.
- Encourager la collaboration et l'entraide entre les collaborateurs, qu'ils soient en situation de handicap ou non.

7. 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 du salarié.
- 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.

8. Etude de différentes modalités de reconnaissance des savoir-faire professionnels, utilisation de référentiel métier et tableaux de suivi d'évolution des compétences