

CATALYSEUR: Manager une équipe inclusive et accompagner les situations sensibles

Référence : RH-MC-02 | **Zone géographique :** Bordeaux métropole

Présentation de la formation

LE CONTEXTE

Les managers occupent une position clé dans la création d'un environnement de travail inclusif, respectueux et sécurisant pour l'ensemble des collaborateurs. Au-delà de l'organisation du travail et de l'atteinte des objectifs, ils sont régulièrement confrontés à des situations humaines complexes nécessitant écoute, discernement et adaptation.

Handicap visible ou invisible, maladie chronique, difficultés psychologiques, retour après un arrêt de travail, conflits relationnels, situations de harcèlement ou encore fragilités personnelles peuvent impacter le bien-être des collaborateurs et le fonctionnement de l'équipe. Face à ces situations sensibles, les managers peuvent se sentir démunis, craindre de mal faire ou manquer d'outils pour agir de manière adaptée.

Par ailleurs, certains handicaps invisibles, tels que l'épilepsie, les troubles psychiques, les troubles cognitifs ou les maladies chroniques, demeurent encore méconnus et peuvent donner lieu à des incompréhensions, des maladresses ou des jugements qui fragilisent davantage les personnes concernées.

Dans ce contexte, développer une posture managériale inclusive est un enjeu majeur pour favoriser la qualité de vie au travail, prévenir les risques psychosociaux et permettre à chaque collaborateur de trouver sa place et d'exprimer pleinement ses compétences.

Cette formation a pour objectif général d'accompagner les managers dans le développement d'une culture inclusive et dans la gestion des situations sensibles rencontrées au sein de leurs équipes.

À l'issue de l'atelier, les participants seront capables de mieux comprendre les réalités liées au handicap visible et invisible, d'identifier les maladresses fréquentes, de repérer les signaux d'alerte dans certaines situations sensibles et d'adopter une posture managériale plus inclusive, bienveillante et adaptée aux besoins de leurs collaborateurs afin de contribuer à un environnement de travail sain, respectueux et inclusif.

À travers des apports pratiques, des échanges d'expériences et des études de cas, les participants développeront des repères concrets pour agir avec confiance, favoriser le dialogue et soutenir efficacement leurs équipes dans le respect du cadre professionnel.

A QUI S'ADRESSE CETTE FORMATION ?

Public cible :

Cette formation s'adresse à des professionnels occupant ou appelés à occuper des fonctions d'encadrement ou de coordination d'équipe.

Prérequis :

Aucun prérequis technique spécifique n'est exigé.

Cependant, il est recommandé que les participants :

- occupent une fonction de manager, responsable d'équipe, chef de service ou coordinateur, ou soient en situation de management opérationnel ou transversal
- aient déjà une expérience minimale de travail en équipe, avec ou sans encadrement hiérarchique direct
- soient confrontés, ou susceptibles d'être confrontés, à des situations humaines sensibles (diversité des profils, santé, handicap, difficultés relationnelles ou organisationnelles)
- aient une volonté d'interroger leurs pratiques managériales et de développer une posture inclusive et bienveillante

La formation ne nécessite pas de connaissances préalables sur le handicap ou l'inclusion, ces notions étant abordées progressivement au cours de l'atelier.

OBJECTIFS DE LA FORMATION

OBJECTIF GÉNÉRAL:MANAGER UNE ÉQUIPE INCLUSIVE ET ACCOMPAGNER LES SITUATIONS SENSIBLES

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Identifier les enjeux du management inclusif et les responsabilités du manager dans l'accompagnement des situations sensibles.
- Repérer les situations nécessitant un ajustement managérial en s'appuyant sur des faits observables.
- Distinguer les faits des interprétations afin d'adopter une analyse objective des situations.
- Conduire un échange avec un collaborateur en utilisant une communication respectueuse, factuelle et non stigmatisante.
- Identifier les aménagements et les solutions favorisant l'inclusion et le maintien dans l'emploi.
- Prévenir les tensions au sein de l'équipe en mettant en œuvre des actions managériales adaptées.
- Mobiliser les acteurs et les ressources internes et externes pour construire un accompagnement coordonné.
- Élaborer un plan d'action favorisant le transfert des acquis dans leur pratique professionnelle.

Programme complet

Jour 1 – Identifier, repérer et communiquer avec justesse

- Les enjeux du management inclusif.
 - Le rôle et les responsabilités du manager face aux situations sensibles.
 - Les représentations du handicap et de l'inclusion.
 - Les situations sensibles et les signaux d'alerte.
 - Les faits observables et les interprétations.
 - Les biais d'observation et la confidentialité.
 - Les techniques de communication favorisant un dialogue respectueux.
 - La préparation et la conduite d'un entretien avec un collaborateur.
 - Les principes d'écoute active et de questionnement.
 - Les notions d'égalité, d'équité et d'inclusion.
 - Les aménagements organisationnels, matériels et relationnels.
 - Les études de cas et les mises en situation.
-

Jour 2 – Prévenir, accompagner et agir

- Le retour sur les acquis de la première journée.
- Les mécanismes de tension au sein d'une équipe.
- Les actions de prévention des situations sensibles.
- Les rôles des acteurs ressources : ressources humaines, référent handicap, médecine du travail et partenaires.
- Les outils de suivi et d'accompagnement.
- La construction d'un parcours d'accompagnement adapté.
- L'analyse d'une situation managériale complexe.
- La mobilisation des ressources internes et externes.
- Les solutions d'aménagement et d'accompagnement.
- L'élaboration d'un plan d'action individuel.
- La synthèse des acquis et les perspectives de mise en pratique.

MODALITÉS ET MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

La pédagogie utilisée est l'alternance de théorie en mixant différentes méthodes pédagogiques notamment:

- la méthode affirmative (support de cours)
- la méthode interrogative (feedback, échanges, autocritiques, débat, questionnement)
- la méthode individuelle (étude de cas, construction d'outils)
- la méthode active (études de cas, projets de groupe, résolution de problèmes, jeux de rôle)

TECHNIQUES PÉDAGOGIQUES

La formation s'appuie sur des méthodes pédagogiques variées favorisant l'implication des participants, l'acquisition des compétences et le transfert des apprentissages dans leur pratique professionnelle.

Les techniques pédagogiques utilisées sont :

- **Les apports théoriques et méthodologiques** permettant de transmettre les notions clés et les repères nécessaires à l'exercice du rôle de manager inclusif.
- **Les échanges collectifs et retours d'expérience** afin de favoriser le partage de pratiques, la réflexion autour des situations rencontrées et la confrontation des points de vue.
- **Les études de cas et analyses de situations professionnelles** pour permettre aux participants d'identifier les enjeux, de rechercher des solutions adaptées et de développer leur capacité d'analyse.
- **Les mises en situation et jeux de rôle** pour expérimenter des postures managériales, notamment dans la conduite d'échanges sensibles et la communication avec les collaborateurs.
- **Les activités individuelles et en sous-groupes** pour favoriser la réflexion personnelle, la coopération et la construction collective de solutions.
- **Les exercices pratiques et ateliers de réflexion** permettant de favoriser l'appropriation des outils et leur application dans le contexte professionnel.
- **Les temps de synthèse et d'auto-évaluation** pour mesurer les acquis, identifier les points de progression et faciliter le transfert dans la pratique.

Ces méthodes privilégient une pédagogie active et participative, permettant aux participants d'être acteurs de leurs apprentissages.

SUPPORTS PÉDAGOGIQUES

Les supports pédagogiques mis à disposition des participants permettent de faciliter l'acquisition des connaissances, la mise en pratique des compétences et le transfert des apprentissages dans leur environnement professionnel.

Les supports utilisés et remis aux apprenants sont :

- **Un support de présentation de la formation** reprenant les notions clés, les apports méthodologiques et les outils abordés pendant la formation.
- **Des fiches pratiques et outils opérationnels** permettant aux participants de disposer de repères concrets pour accompagner les situations sensibles et adopter une posture managériale inclusive.
- **Des études de cas et mises en situation** servant de supports d'analyse et d'entraînement à partir de situations professionnelles.
- **Des grilles d'analyse et d'observation** facilitant le repérage des situations, la prise de recul et l'évaluation des pratiques.
- **Des supports d'exercices individuels et collectifs** utilisés lors des ateliers, réflexions en sous-groupes et activités pratiques.
- **Des outils de synthèse et de formalisation** permettant aux participants de construire leurs plans d'action individuels.
- **Les ressources complémentaires transmises en fin de formation** afin de favoriser la poursuite des apprentissages et la mise en application des acquis.

L'ensemble des supports contribue à rendre les participants autonomes dans la mobilisation des outils et méthodes abordés au cours de la formation.

MODALITÉ D'ÉVALUATION

TEST DE POSITIONNEMENT

Un quiz de positionnement est réalisé en début de formation afin d'identifier les connaissances initiales des participants, de recueillir leurs attentes et de vérifier les prérequis nécessaires au bon déroulement de la formation.

ÉVALUATION FORMATIVE

L'évaluation formative est réalisée tout au long de la formation afin de mesurer progressivement l'acquisition des compétences. Elle s'appuie sur :

- Les études de cas.
- Les analyses de situations professionnelles.
- Les mises en situation et jeux de rôle.
- Les quiz de réactivation et de validation des connaissances.
- Les exercices individuels et en sous-groupes.
- Les échanges et débriefings avec le formateur.

Des retours individualisés sont apportés afin d'accompagner les participants dans leur progression.

ÉVALUATION SOMMATIVE

En fin de formation, les acquis sont évalués au moyen :

- D'une étude de cas intégrative permettant de mobiliser l'ensemble des compétences développées pendant la formation.
- D'un quiz final de validation des connaissances.
- De la formalisation d'un plan d'action individuel, permettant de vérifier la capacité du participant à transférer les acquis dans sa pratique professionnelle.

ÉVALUATION À CHAUD

À l'issue de la formation, un questionnaire de satisfaction est remis aux participants afin de recueillir leur appréciation sur :

- L'atteinte des objectifs pédagogiques.
- La qualité des contenus et des supports.
- Les méthodes pédagogiques utilisées.
- L'animation de la formation.
- L'utilité des acquis pour leur pratique professionnelle.
- Leur niveau de satisfaction global.

Ce questionnaire est complété à la fin de la deuxième journée de formation et fait l'objet d'une analyse dans le cadre de la démarche d'amélioration continue.

Conditions d'accueil

FORMATION DANS NOS LOCAUX

- Durée Totale : **2 jour(s) / 10.5 heures**
- Durée présentiel : **1 jour(s) / 7 heure(s)**
- Durée distanciel : **1 jour(s) / 3.5 heure(s)**
- Délai d'accès : **30 jours**
- Prix : **800€** net de taxe
Tarif minimum

FORMATION MISE EN PLACE POUR UNE ENTREPRISE/ORGANISATION

- Durée Totale : **2 jour(s) / 10.5 heures**
- Durée présentiel : **1 jour(s) / 7 heure(s)**
- Durée distanciel : **1 jour(s) / 3.5 heure(s)**
- Délai d'accès : **30 jours**
- Prix : **3000€** net de taxe
Tarif minimum

L'équipe pédagogique



MARGAUD CAMUS

margaudcamus@hotmail.fr
0672515965