
Programme de Formation

Manager en Entreprise Adaptée : adapter ses pratiques pour accompagner et mobiliser des équipes en situation de handicap

Pour le professionnel, l'engagement dans la relation d'aide demande un investissement personnel conséquent qui peut générer fatigue, stress, épuisement.

À partir d'un repérage de son fonctionnement professionnel, la formation propose des outils et des stratégies de régulation émotionnelle et de gestion du stress, pour aider à préserver son équilibre personnel tout en maintenant une posture professionnelle bienveillante. L'objectif est d'inscrire ces compétences dans la pratique quotidienne pour améliorer le bien-être et la qualité de la relation avec les personnes accompagnées.

Organisation

Durée : 14 heures

Mode d'organisation : Présentiel

Contenu pédagogique



Public visé

Encadrants de proximité, chefs d'équipe, responsables et managers en Entreprise Adaptée.



Objectifs pédagogiques

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

1. **Décrire les principales situations de handicap et leurs impacts en situation de travail**
2. **Identifier leur rôle et adapter leur posture managériale en Entreprise Adaptée**
3. **Mettre en œuvre des pratiques managériales adaptées aux différents types de handicap**
4. **Adapter leur communication et leurs consignes pour sécuriser la compréhension**
5. **Gérer les situations professionnelles courantes (tensions, recadrage, absentéisme, baisse de performance)**
6. **Mobiliser les acteurs ressources et formaliser des actions d'amélioration dans leur pratique**



Description

Jour 1 – Comprendre le handicap et adapter sa posture managériale

Module 1 : Comprendre le handicap en situation professionnelle

Objectif opérationnel :

Identifier les différentes situations de handicap et leurs impacts sur l'activité professionnelle.

Contenus :

- Définition du handicap (visible / invisible)
- Typologie des handicaps :

- troubles psychiques
- handicap cognitif / mental
- troubles sensoriels et moteurs
- Notion de situation de handicap (interaction personne / environnement)
- Impacts en situation de travail (fatigabilité, compréhension, communication, organisation)
- Cadre légal : repères essentiels liés aux responsabilités du manager

Module 2 : Se positionner comme manager en Entreprise Adaptée

Objectif **opérationnel** :

Adapter sa posture managériale aux spécificités de l'Entreprise Adaptée.

Contenus :

- Rôle et missions du manager en EA
- Articulation entre exigences de production et accompagnement
- Ajustement du positionnement managérial :
 - bienveillance et exigence
 - cadre et souplesse
- Posture professionnelle :
 - sécuriser
 - structurer
 - cadrer sans infantiliser

Module 3 : Adapter son management aux différents handicaps

Objectif **opérationnel** :

Mettre en œuvre des ajustements managériaux adaptés aux situations rencontrées.

Contenus :

Troubles psychiques :

- Variabilité des capacités
- Gestion du stress, de l'anxiété et des situations de repli

Outils associés :

- Consignes simples et stables
- Anticipation des changements
- Repérage des signaux faibles

Handicap cognitif / mental :

- Difficultés de compréhension et de mémorisation

Outils associés :

- Consignes visuelles
- Découpage des tâches
- Mise en place de routines

Handicap moteur et sensoriel :

- Contraintes liées à l'environnement de travail

Outils associés :

- Adaptation du poste
- Organisation du travail

Jour 2 – Communiquer et gérer les situations professionnelles

Module 4 : Adapter sa communication managériale

Objectif **opérationnel** :

Adapter sa communication pour favoriser la compréhension et sécuriser la relation de travail.

Contenus :

- Principes d'une communication claire et adaptée
- Transmission de consignes efficaces

- Vérification de la compréhension
- Feedback et valorisation
- Positionnement dans la relation : savoir poser un cadre et dire non

Axes de travail :

- posture
- ton
- reformulation

Module 5 : Gérer les situations professionnelles du quotidien

Objectif **opérationnel** :

Mettre en œuvre des réponses adaptées face aux situations rencontrées dans l'équipe.

Contenus :

- Gestion des conflits
- Recadrage d'un salarié
- Gestion de l'absentéisme
- Accompagnement d'une baisse de performance
- Réaction face à des situations de crise (angoisse, agressivité, retrait)

Méthodes pédagogiques :

- Études de cas
- Jeux de rôle
- Analyse de situations apportées par les participants

Module 6 : Travailler en réseau et formaliser ses actions

Objectif **opérationnel** :

Identifier les relais mobilisables et formaliser des axes d'amélioration de ses pratiques.

Contenus :

- Identification des acteurs internes :
 - RH
 - encadrement
 - assistante sociale
- Identification des relais externes (médico-social)
- Repérage des situations nécessitant une alerte
- Construction de réponses adaptées

Production attendue :

- Élaboration d'un plan d'action individuel comprenant :
 - 2 à 3 actions concrètes
 - un engagement de mise en œuvre

Prérequis

Aucun

Informations sur l'accessibilité

Pour tout échange ou demande de mise en confort, vous pouvez contacter notre référent handicap à l'adresse : apf.formation@apf.asso.fr

Modalités pédagogiques

La méthode pédagogique est active et participative : elle s'appuie sur des contenus théoriques (PPT, vidéos) et des exercices d'application pratique, pratiques corporelles simples.

Des mises en situations ainsi que des échanges de pratiques complèteront la démarche pédagogique.



Moyens et supports pédagogiques

Sur le plan matériel, est requise une salle spacieuse adaptée à la formation, équipée d'un vidéoprojecteur et d'un tableau blanc.



Modalités d'évaluation et de suivi

- **Avant la formation** : Les participants seront invités à renseigner un questionnaire afin d'évaluer leur niveau de connaissances des objectifs de la formation.
- **Pendant la formation** : Plusieurs évaluations seront réalisées afin de mesurer la progression de chaque participant.
- **A l'issue de la formation** : Un questionnaire sera communiqué aux participants afin d'évaluer l'atteinte des objectifs de la formation ainsi que leur niveau de satisfaction. Un questionnaire leur sera envoyé à 1.5 mois afin de mesurer la mise en pratique de la formation et les acquis en situation de travail.