

Devenir un manager éthique et inclusif en EA

Les enjeux et objectifs généraux

- Donner du sens dans les missions inclusives du responsable d'activité.
- Identifier les différents troubles psychiques et savoir faire face à certaines spécificités (troubles du spectre de l'autisme)
- Développer une posture de « manager accompagnant » en qualité de responsable d'activité.

Les objectifs opérationnels

- Intégrer des clés de lecture à la santé mentale et connaître le plan AERER
- Mieux appréhendez les différents types de crise en santé mentale
- Mieux faire face aux comportements agressifs
- Organiser et motiver son équipe au quotidien (fédérer) en contexte inclusif
- Maîtriser une boîte à outil complète : savoir gérer ses priorités, mener un projet, gérer les conflits, animer des réunions, maîtriser des techniques de communication
- Construire une logique d'équipe pour aider les collaborateurs à développer leurs compétences au sein des ateliers : autodétermination en action



Public

Responsables d'activités



Pré requis

avoir 5 ans d'expérience professionnelle



Organisation

Parcours de 4 à 6 mois
Groupe de 8 à 12 personnes
Modalités hybrides mix présentiel/distanciel



Tarif

en intra,
nous consulter pour devis



Délai

un mois après la validation de l'offre



Accessibilité

Besoins d'adaptation pour les personnes en situation de Handicap étudiés à la demande dès l'amont de la formation



Devenir un manager éthique et inclusif en EA

PROGRAMME

REPRESENTATIONS, CADRE ET MISSIONS DE L'EA

- Cadre d'exercice de l'encadrement
- Le projet Les missions d'une EA
- Les fonctions de responsable d'activité ou de secteur
- Le pouvoir d'agir du manager pour compenser le handicap
- Représentations sur le handicap / la singularité
- Confronter ses représentations
- Les clés de lecture à la santé mentale et son plan d'action AERER
- Comprendre les troubles de l'autisme et savoir les gérer pour mieux intégrer et développer le travailleur
- Avoir des clés pour faire face à des comportements agressifs

LES 4 DIMENSIONS DE L'ENCADREMENT INCLUSIF D'UNE EQUIPE

- Encadrer en contexte inclusif
- L'encadrant éthique et inclusif ses objectifs et missions, son rôle
- Les qualités fondamentales de l'encadrant d'équipe
- Savoir mener un cadre exigeant et souple à la fois

CONDUIRE SON EQUIPE AVEC LEADERSHIP ET MOTIVATION

- Encadrer / soutenir son équipe sur le terrain
- Créer les conditions favorables à l'adhésion de ses équipes
- Posture j'anime et je félicite
- Identifier les facteurs clés, leviers et drivers de motivation de son équipe
- Construire un contrat de collaboration efficace avec chacun au-delà du projet individuel
- Animer et conduire les réunions d'équipe

FAVORISER L'IMPLICATION

- Organiser le travail et définir clairement les responsabilités
- Fixer des objectifs accessibles, mesurables et valorisables à ses équipes
- Faire vivre et circuler l'information : de l'EA
- Adopter son mode d'accompagnement aux différences de ses collaborateurs : développer un encadrement situationnel
- Savoir donner des retours constructifs
- Accompagner la mise en œuvre de l'autodétermination



Devenir un manager éthique et inclusif en EA

PROGRAMME

MAITRISER LES TECHNIQUES DE COMMUNICATION

- Donner le cadre, des consignes
- L'écoute active au cœur du management
- synchronisation, reformulation, feedbacks, savoir valoriser, intégrer des rituels

DÉVELOPPER SA PRATIQUE ET POSTURE

- Travail sur les plans de progrès individuels, partage de bonnes pratiques
- Savoir mener un projet pour son atelier ou service
- Intégrer la boîte à outil du manager éthique et inclusif

Méthodes pédagogiques mobilisées

- ✓ Alternance de méthode active, participative puis expérientielle
- ✓ Pédagogie du plan de progrès
- ✓ Quizz, exercices, vidéos Powerpoint, apports et illustrations
- ✓ Ateliers de retour d'expériences
- ✓ Ateliers de bonnes pratiques
- ✓ Mise en œuvre de plan d'action en situation

Modalités d'évaluation

- ✓ Questionnaire d'auto-positionnement et recueil des attentes en amont de la formation
- ✓ Suivi des apprentissages en cours de formation
- ✓ Autodiagnostic du manager inclusif sur les 4 postures clés
- ✓ Evaluation plan de progrès individuel
- ✓ Travaux d'intersession
- ✓ Remédiation en collectif
- ✓ Évaluation des acquis en fin de formation
- ✓ Mesure de la satisfaction des stagiaires
- ✓ Evaluation à froid à 3 mois

SANCTION

- ✓ Attestation individuelle de formation