Rédaction: 15/01/2026 - EA
MAJ : 29/09/2026
Version : 001

Formation « Manager inclusif : les clés pour agir »

Développer une posture inclusive, outiller les managers et sécuriser le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap.

1. Public, durée, format, prérequis

- **Public visé** : managers d'équipes (entreprises privées et établissements publics), chefs de projet, encadrants de proximité, référents management, professionnels RH
- **Durée** : 1 journée – **7h** (9h–12h30 / 13h30–17h).
- **Format** : présentiel ; groupe 10 participants maximum.
- **Prérequis** : Connaissances de base du management appréciées.
- **Modalité** : intra ou inter-entreprise
- **Planification** : à la demande

Indicateurs au 30/09/2026 :

- Stagiaires formés : 19
- Satisfaction globale : 4.78/5
- Synthèse des évaluations stagiaires : 17/20

2. Objectifs pédagogiques

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

1. **Expliquer** les enjeux humains, légaux et organisationnels du handicap au travail.
2. **Identifier** leurs biais cognitifs et réduire leur impact
3. **Adopter** une posture managériale inclusive (écoute active, cadre clair, flexibilité organisée).
4. **Faciliter la mise en oeuvre** des **aménagements raisonnables** et **co-construire** un plan de maintien dans l'emploi.
5. **Mobiliser** les acteurs internes et externes (RH, médecine du travail, référent handicap, **AGEFIPH/FIPHFP**, **MDPH**) et **documenter** les actions (traçabilité).

Indicateurs de réussite :

- *Reformuler correctement 3 notions clés (handicap, RQTH, aménagement raisonnable).*
- *Identifier 3 signaux faibles et propose 2 options d'aménagement réalistes.*
- *Restituer les piliers de la posture du manager inclusif*
- *Identifier l'éco-système de relais internes à l'établissement*
- *Identifier l'éco-système de relais externes à l'établissement*

RCH 95
SIRET : 40192600100025 / NAF : 8810C
1, Avenue des Béguines – CS58384 – 95805 Cergy-Pontoise Cedex
Tél : 01.30.17.70.30
formation@rch95.org

- *Construire un mini plan d'action structuré (objectifs, jalons, acteurs, critères).*

3. Approche & principes issus des neurosciences

- Biais cognitifs (halo, stéréotypes, homophilie) : les rendre visibles réduit leur impact (verbalisation + feedback pair-à-pair).
- Motivation & engagement : s'appuyer sur des micro-victoires et des feedbacks spécifiques (renforcement dopaminergique).
- Charge cognitive : segmentation en séquences courtes, alternance apports/pratiques, mises en situation / exercices interactifs.
- Sécurité psychologique : règles d'échanges, droit à l'erreur, débrief structuré.

4. Méthodes & moyens pédagogiques

- Méthodes : exposés interactifs, pédagogie active, jeux de rôle, analyses de cas, co-développement, feedback structuré.
- Moyens : support PowerPoint, livret / kit participant, fiches réflexes, checklists, plan d'action, quiz interactif.
- Modalités techniques : paperboard / mur d'idées, salle adaptable, accès numérique aux supports.

Rédaction: 15/01/2026 - EA
MAJ : 29/09/2026
Version : 001

5. Déroulé pédagogique

Horaire	Thématique	Contenu pédagogique	Objectif
9h–12h30	**Comprendre pour mieux agir**		
9h00–9h45	**Icebreaker & introspection**	○ Activités : nuage de mots « Mes représentations du handicap », recueil d'attentes. ○ Analyse flash : Adaptation handiconnus ou extraits handipoursuite	Identifier et réduire les biais par la verbalisation
9h45–10h30	**Les fondamentaux**	○ Définitions : handicap, RQTH, inclusion vs intégration. ○ Cadre légal (repères) : loi 2005, DOETH, logique d'aménagement raisonnable. ➔ Comment nos biais cognitifs influencent nos décisions (effet de halo, stéréotypes, homophilie)	Identifier et réduire les biais par la verbalisation
10h30–11h30	**Réflexes managériaux inclusifs**	○ Les piliers : Observation attentive / Communication et questionnement bienveillants / Co-construction. ○ Les enjeux / les bénéfices ○ Accueillir, intégrer, accompagner ○ Créer un climat d'équipe inclusif	Développer la posture managériale inclusive ; en comprendre les enjeux et les bénéfices
11h30–12h30	**Jeu de rôle**	○ Scénarios guidés, observation + feedback. ➔ Le manager face à l'annonce d'un problème de santé ➔ Le manager face à l'observation de signaux faibles ➔ Le manager face au retour après un arrêt maladie ○ Débrief : émotions, mots-clés, erreurs à éviter, leviers concrets.	Développer la posture managériale inclusive, identifier les bons réflexes ; en comprendre les enjeux et les bénéfices

4h00–17h00	Le manager inclusif, facilitateur du maintien dans l'emploi		
14h–14h30	**Outils pour agir**	○ Aménagements raisonnables (horaires, tâches, matériel / outils, environnement, télétravail, rythmes). ○ Acteurs & parcours : RH, médecin du travail, référent handicap, Cap emploi, MDPH, AGEFIPH/FIPHFP.	Développer la posture managériale inclusive : faciliter le maintien dans l'emploi
14h30–15h45	**Maintien dans l'emploi**	○ Signaux faibles (absentéisme, variabilité de performance, isolement, douleurs). ○ Plan d'accompagnement : besoins, objectifs, critères, jalons, traçabilité et confidentialité. ○ Étude de cas personnalisée : handicap évolutif et ajustements dans le temps.	Développer la posture managériale inclusive : repérer les signaux faibles
15h45–16h30	**Atelier collaboratif : « plan d'action du manager inclusif »**	○ D'ici à 30 jours ○ D'ici à 60 jours ○ D'ici à 90 jours ○ D'ici à 6 mois ○ Restitution, coaching collectif.	Passer à l'action
16h30–17h |	**Synthèse & engagement**	○ « 5 réflexes inclusifs » : écouter, ne pas présumer, co-construire, documenter, évaluer/ajuster. ○ Quiz final (QCM), ○ D'ici à 15 jours, je me fixe l'objectif de...	Résumer et se projeter

6. Évaluations & indicateurs

- Diagnostic d'entrée : auto-positionnement (échelle 1–5) sur connaissances/pratiques inclusives.
- Formative : cas pratiques, observation des jeux de rôle, feedback pair-à-pair.
- Sommative : QCM final (critères de réussite explicites).
- Transfert : à J+30, questionnaire « mise en œuvre » (optionnel).
- Satisfaction : à chaud (contenus, animation, utilité, conditions), verbatims.

7. Accessibilité & adaptation

- Adaptation du rythme, pauses, supports accessibles (police lisible, contraste, version numérique).
- Prise en compte des besoins spécifiques déclarés en amont (formulaire d'accueil).

8. Suivi & traçabilité

- Feuilles d'émargement AM/PM, attestation de fin de formation.
- Conservation des évaluations, résultats quiz, plans d'action remis.

- Référent qualité & traitement des réclamations.

9. Profil formateur & ancrages terrain

- Formateur·rice : spécialiste de la gestion des ressources humaines (+ de 20 ans d'expérience), expert·e management inclusif & politique handicap
- Ancrage concret : retours d'expérience, cas sectoriels personnalisés, ressources documentaires.

10. Tarifs

Formule	Quantité	Tarif	Inclus
Intra dans les locaux de l'OF	1 session (10 stagiaires max.)	2150 €	Mis à disposition par l'OF: - Locaux adaptés (surface et accessibilité PMR) - Connexion wi-fi - Matériel de vidéoprojection (image et son) - 3 Paperboards, grands post-it colorés et marqueurs - Reprographie de documents
Intra sur site client	1 session (10 stagiaires max.)	1850 €	Mis à disposition par le client : - Locaux adaptés (surface et accessibilité PMR) - Connexion wi-fi - Matériel de vidéoprojection (image et son) - 3 Paperboards, grands post-it colorés et marqueurs - Reprographie de documents

A noter :

- en cas de formation en intra sur site client, les frais de déplacements et de repas du formateur sont pris en charge par le client.
- Si plusieurs sessions doivent être programmées pour un même client, une dégressivité sera appliquée sur le coût unitaire par session :
  - En intra au sein de l'OF : 1950 € / session
  - En intra sur site client : 1650 € / session (+ frais des formateurs)

Contact:

RCH 95
SIRET : 40192600100025 / NAF : 8810C
1, Avenue des Béguines – CS58384 – 95805 Cergy-Pontoise Cedex
Tél : 01.30.17.70.30
formation@rch95.org

Rédaction: 15/01/2026 - EA
MAJ : 29/09/2026
Version : 001

Marina PARMAGNANI, formatrice référente

formation@rch95.org / Tél : 07.61.73.62.99