

# FORMATION

## LE MANAGEMENT ÉQUITABLE DE LA SINGULARITÉ : ILLUSTRATION PAR LE HANDICAP



*Prendre en compte les besoins spécifiques d'un collaborateur handicapé, cela revient en fait à apprendre à manager la différence dans toutes ses facettes !*

*À l'issue de la formation, les participants seront en mesure de mettre en place les méthodes et outils permettant de manager la singularité et donc, de progresser dans leur pratique managériale en général.*

### OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Identifier les **différences entre discrimination positive, négative, action positive et équité** ;
- Repérer les **comportements discriminants** pour être en mesure de les éviter (biais décisionnels) ;
- S'approprier le **principe de compensation raisonnable** ;
- Acquérir des outils pour **gérer les situations concrètes de management de la singularité** ;
- Obtenir des **clés en matière de communication sur la singularité et la diversité**, auprès des acteurs de l'entreprise ainsi qu'en externe ;
- Maîtriser les **aspects réglementaires** ;
- Accompagner des **situations individuelles**.

### CONTENU PÉDAGOGIQUE

#### STÉRÉOTYPES & PRÉJUGÉS

- **Représentations et biais décisionnels** : les repérer pour mieux les éviter (Testing Adia-Amadiou relatif aux pratiques discriminatoires) ;
- **Discriminations** directes et indirectes, discrimination positive, négative, action positive, équité VS égalitarisme, **définir la diversité au sens large** ;
- **La compensation des conséquences du handicap** : un outil de management pour toutes les singularités.

### Points forts

- ⊕ Intervention personnalisée selon le public et le contexte
- ⊕ Consultant/formateur senior, expert de la thématique du handicap en milieu professionnel
- ⊕ Pédagogie dynamique et interactive, qui interpelle le public

### Prérequis

- ➔ Aucun

### Pour qui ?

- ➔ Toute personne pouvant être en situation de management, d'encadrement ou de recrutement.

### Durée

- ➔ 7h
- ➔ Groupes de 5 à 12 participants
- ➔ Accueil à partir de 8h45 autour d'un café, démarrage de la formation à 9h précises

### INFORMATIONS

04 78 57 94 23

contact@thconseil.fr

# CONTENU PÉDAGOGIQUE (suite)

---

## LE MANAGEMENT ÉQUITABLE

- **Raisonné et viable** : au cœur de la décision managériale (le principe de compensation raisonnable) ;
- **De la généralisation à l'individualisation** du management ;
- **L'égalité des chances** : quoi et pourquoi ? ;
- **Outils opérationnels et mises en situation concrètes** (outils d'analyse, études de cas, LPP - Ligne de positionnement personnel...).

## LES ENJEUX D'UNE OUVERTURE À LA DIVERSITÉ

- **Comment et pourquoi communiquer** sur la singularité en entreprise ? ;
- **La gestion de situations quotidiennes** : recrutement, accompagnement à l'intégration, entretien de suivi, entretien de recadrage d'une personne qui se retranche derrière ou « abuse » de sa différence... ;
- **Créer un climat de confiance** ;
- **Du management équitable de la diversité à la qualité de vie au travail.**

# MÉTHODE PÉDAGOGIQUE

---

- **TH Conseil privilégie une démarche pédagogique interactive et conviviale** ; avec l'apprentissage d'outils simples et applicables sur le terrain
- **La répartition pédagogique est approximativement la suivante** : 70 % de pratique, 30 % d'apports théoriques et de connaissances. La participation active et l'expérimentation des participants est largement privilégiée (études de cas, jeux de rôles...)
- **Les apports méthodologiques** sont systématiquement illustrés d'exemples concrets
- **Exemples de pratiques pédagogiques** :
  - Présentation interactive
  - Discussion ouverte
  - Forte illustration par des exemples vécus (approche inductive/basée sur les expériences vécues par les stagiaires)
  - Études de cas
  - Jeux de rôle
  - Exercices et activités ludiques (quizz...)
  - Films illustratifs
  - Travaux en sous-groupes.



## SUIVI & ÉVALUATION

L'évaluation est essentielle pour mesurer à la fois :

- **L'atteinte des objectifs opérationnels** attendus de cette formation ;
- **La réponse aux attentes des participants** ;
- **L'utilité de la formation pour le participant** dans son métier et **sa transférabilité en situation de travail**.

C'est pourquoi :

- **Avant la formation**, les participants seront invités à compléter un **questionnaire d'expression des attentes** ;
- **En début de formation**, les participants seront invités à exprimer leurs 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'atteinte exprimé par les participants ainsi que la satisfaction vis-à-vis du contenu et du déroulement de la formation ;
- **Une fiche d'évaluation** à chaud sera remplie par chacun des stagiaires et vous sera communiquée ainsi que la synthèse du tour de table.

## VALIDATION

À la demande, un **quizz de validation des acquis** pourra être proposé aux participants afin qu'ils puissent faire le point sur leur pratique.

## FORMATEUR

**Président et cofondateur de TH Conseil**, Guy Tisserant s'appuie sur une solide expérience dans le conseil, la conduite et l'accompagnement de projet, le management d'équipes, la formation, le recrutement et l'intégration des travailleurs handicapés, ainsi que sur sa propre situation de personne handicapée.

Ancien champion mondial paralympique de tennis de table, Guy insuffle cet esprit de dépassement de soi et d'humanisme qui caractérisent TH Conseil, et que retrace son ouvrage *Le handicap en entreprise : contrainte ou opportunité ? Vers un management équitable de la singularité.*

Guy est en outre intervenant pour la Chaire « Management de la Diversité » de Paris Dauphine.

