

### OBJECTIFS

- Développer des compétences relationnelles pour intégrer des personnes qui présentent un handicap.
- Intégrer un management centré sur la personne.
- Prendre en compte le handicap et ses effets dans la définition du poste et des objectifs.
- Identifier les ressources de la personne et développer des valeurs communes favorisant l'intégration.

### PUBLIC

Manager, agent de maîtrise.

### PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP

Formation ouverte aux personnes en situation de handicap (moyens de compensation à étudier avec le référent handicap du centre concerné)

### PRÉ-REQUIS

Aucun

### MOYENS PÉDAGOGIQUES ET TECHNIQUES

- Pédagogie active et participative
- Partage d'expérience

### MOYENS D'ENCADREMENT

L'AFPI acm Formation atteste que nos formateurs disposent d'un parcours professionnel significatif en lien avec l'action de formation et de compétences pédagogiques leur permettant de dispenser ce programme.

### CONTENU DE LA FORMATION

- La relation du manager au handicap
- Prendre conscience des résonances interpersonnelles suscitées par le handicap
- Identifier les ressentis et les comportements associés
  - Les ressentis
  - Le retentissement
  - Les croyances
  - Les zones de vulnérabilité
- Adopter un positionnement adapté
- Ne pas confondre la personne et le handicap
- Prendre en compte notre propre handicap relationnel
- Mettre en œuvre une communication relationnelle centrée sur la personne
- Partage d'expériences : Autour des difficultés les plus fréquemment rencontrées
- Mise en situation : A partir du vécu professionnel
- Manager une personne qui présente un handicap
- Identifier le handicap

- Les différents types de handicaps : Handicap physique, handicap mental
- Prendre en compte les déficiences liées au handicap
- Identifier les effets du handicap au niveau du savoir faire et de la communication
- Evaluer les compétences de la personne
- Les compétences techniques : Le savoir faire
- Evaluer ses ressources : Ses capacités d'adaptation, ses besoins relationnels, ses besoins matériels (Adaptation technique au poste de travail), son expérience, ses valeurs, sa motivation, sa volonté de réussir, ses désirs d'intégration
- Adapter le poste aux compétences de la personne
- Adaptation technique
- Adapter son management
- Définir et contractualiser des objectifs personnalisés (Personne et handicap) à partir des attentes des apports et des zones d'intolérances réciproques
- Savoir demander, refuser, donner, recevoir
- Les partenaires du manager
- Intégrer la personne au sein de l'équipe
- Les règles de base de l'animation d'une équipe
- Tendre vers le but commun : Les facteurs favorisateurs, les facteurs destructeurs, le rôle du coordinateur, les stades de développement d'une équipe, l'équipe solidaire
- Intégrer la personne et son handicap
- Accepter la différence
- Développer des valeurs communes
- L'objectif partagé d'intégration : Manager, équipe existante, la personne entrante
- Adopter une charte de vie relationnelle
- Plan d'action personnel : Récapitulatif des différents outils pour favoriser l'accueil de personnes présentant un handicap

### SUIVI DE LA FORMATION

Le suivi de l'exécution de l'action se fait par :

- L'émargement de feuilles de présence par chaque stagiaire.
- Fiche d'évaluation de stage

### EVALUATION / SANCTION

- Contrôle des acquis en fin de formation
- Attestation

### DURÉE

- En heure(s) : 14 heures
- En jour(s) : 2 jours