

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