

Action FIRST



Handicap

ETRE REFERENT HANDICAP
de son organisme de FORMATION

LES BASES DE CETTE DEMARCHE

Formatrice : Angelik FILIPPA

06.60.22.91.92

handyfacil@gmail.com



Etre référent handicap en organisme de formation

Code : F1D31V / Durée : 1 jour

Objectif de la formation

Avec la loi du 11 février 2005, la non-discrimination est affirmée, tout comme le droit à la participation avec libre choix du projet de vie (accessibilité) et le droit à la compensation.

Les organismes de formation sont soumis au principe de non-discrimination et d'accessibilité à la formation régi par le décret 2006-26 du 9 janvier 2006.

Dans l'objectif de la certification qualité (RNQ Qualiopi), ils sont également dans l'obligation de répondre à certaines attentes, dont la désignation ils sont également dans l'obligation de désigner un référent handicap (loi du 5 septembre 2018).

Cette formation "**Etre référent handicap en organisme de formation**" permettra aux participants de :

- Accueillir une personne en situation de handicap et l'accompagner tout au long de son parcours
- Connaitre les partenaires externes pouvant assurer le conseil et savoir les coordonner
- Animer la thématique de handicap au sein de son organisme de formation compte tenu des attentes du référentiel Qualiopi

L'objectif de la formation

- Savoir accueillir une personne en situation de handicap
- Savoir accompagner une personne en formation dans ma structure
- Connaitre les partenaires et les acteurs externes pour assurer le conseil et la coordination
- Animer la thématique de handicap au sein de L'organisme de formation



Sommaire

1. LE CONTEXTE LEGAL

- A/ La Politique HANDICAP en France et l'inclusion
- Texte de Loi , évolution historique et évolution de la place du Handicap dans la société française
- B /L'incidence de ces nouvelles Lois dans la société et dans l'emploi
- C/ Comprendre le parcours de la personne en situation de handicap
- D/ Les attendus du RNG QUALIOP

1. LES DIFFRENTS TYPE DE HANDICAP

- A / La déficience auditive
- B / La déficience visuelle
- C / La déficience physique et maladie invalidante
- D / La déficience intellectuelle
- E/ La déficience Cognitive
- F / La déficience psychique

1. GARANTIR L'INCLUSION

- A / Accessibilité de votre structure, (point sur la réglementation)
- B/ Accessibilité de vos informations (démonstration de solutions innovantes)
- C/ Les outils pour prouver , suivre , mettre en place une compensation et assurer une veille dans le secteur
- D/ Animer des sensibilisations autour du Handicap

1. ROLE ET MISSION DU REFERENT HANDICAP

- A/ Etre une personne ressource concernant le Handicap
- B/ Savoir accueillir une personne en situation de handicap
- C/ Savoir adapter le parcours de formation
- D/ Avoir une fonction de coordination sur cette thématique





1

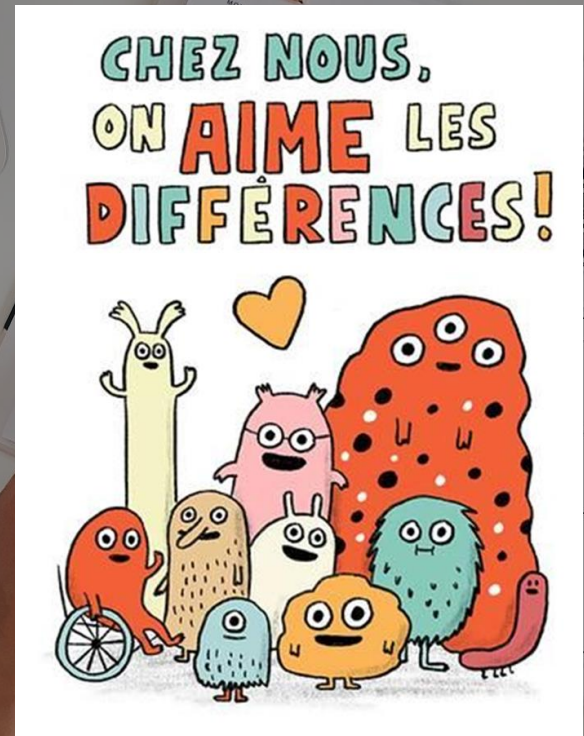
LE CONTEXTE LEGAL

A / Connaître le contexte légal du handicap en France

12 millions de PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP (selon l'INSEE)

En 2011, 2 millions de personnes de 15 à 64 ans en France déclarent avoir une reconnaissance administrative de leur handicap.

En y ajoutant les personnes qui ont un problème de santé durable accompagné de restrictions dans la vie quotidienne ou dans l'exercice d'une activité professionnelle, la population handicapée définie au sens large comprend 12 millions d'individus.



VIDEO

<https://youtu.be/hhmN6BRaqlA>
(vidéo présentation du handicap,

LES TEXTES DE LOI CONCERNANT LE HANDICAP

LA LOI N° 87-517 du 10 juillet 1987



La Loi du 2 JANVIER 2002

La LOI du 11 FEVRIER 2005

La LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018



LA LOI N° 87-517 du 10 juillet 1987 :

En faveur de l'emploi des travailleurs handicapés détermine les conditions de l'obligation d'emploi imposant à tous les employeurs (privés et publics), occupant au moins 20 salariés, **d'employer au minimum 6% de travailleurs handicapés**

La loi du 2 janvier 2002 :

Rénovant l'action sociale et médico-sociale a fixé de nouvelles règles relatives aux droits des personnes.

Elle réaffirme la place prépondérante des usagers, entend promouvoir l'autonomie, la protection des personnes et l'exercice de leur citoyenneté.

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005

Rappelle les principes d'égalité des droits et des chances, de la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, leur reconnaissant ainsi un droit à la compensation des conséquences de leur handicap quelles que soient l'origine et la nature de leur déficience, leur âge ou leur mode de vie.

Dans le domaine de l'insertion professionnelle, elle réaffirme d'ailleurs le principe de non discrimination et renforce l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

- Le droit à la compensation
- La scolarité adaptée
- L'emploi et l'agefip
- L'accessibilité
- Les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH)

Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Prévoit dans son article 6 une obligation de certification, par un organisme tiers, des organismes réalisant des actions concourant au développement des compétences sur la base d'un référentiel national unique, s'ils veulent bénéficier de fonds publics ou mutualisés (*financement par un opérateur de compétences, par la commission mentionnée à l'article L. 6323-17-6, par l'État, par les régions, par la Caisse des dépôts et consignations, par Pôle emploi ou par l'Agefiph*).



QUALIOP

Article L114

Créé par [Loi n°2005-102 du 11 février 2002 - art. 2 \(M\) JORF 12 février 2005](#)

Modifié par [Loi n°2005-102 du 11 février 2005 - art. 2 \(V\)](#)

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

DEFICIENCE → INCAPACITE → DESAVANTAGE

Manifestation d'une situation de handicap dès qu'une personne est désavantagée dans sa vie quotidienne, professionnelle à cause d'une déficience ou d'une incapacité

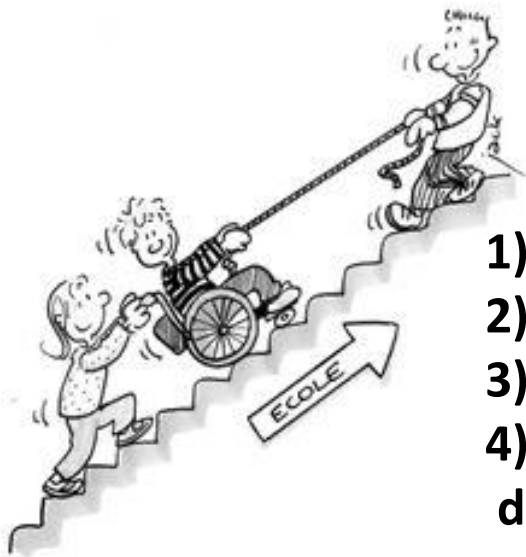
A retenir



LA MISSION DU REFERENT HANDICAP

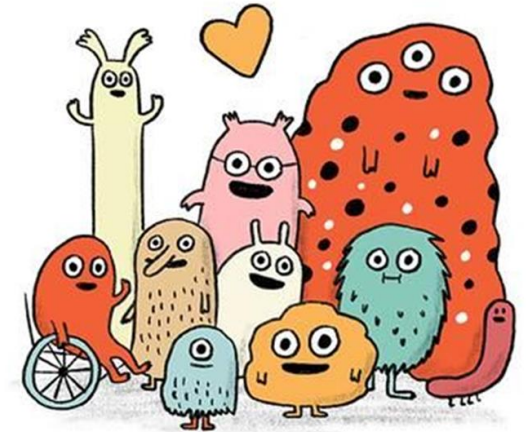
est de mettre en œuvre cette démarche
d'inclusion au sein
de son entreprise
Son organisme de formation
Son école

B / Connaitre les incidences de ces lois



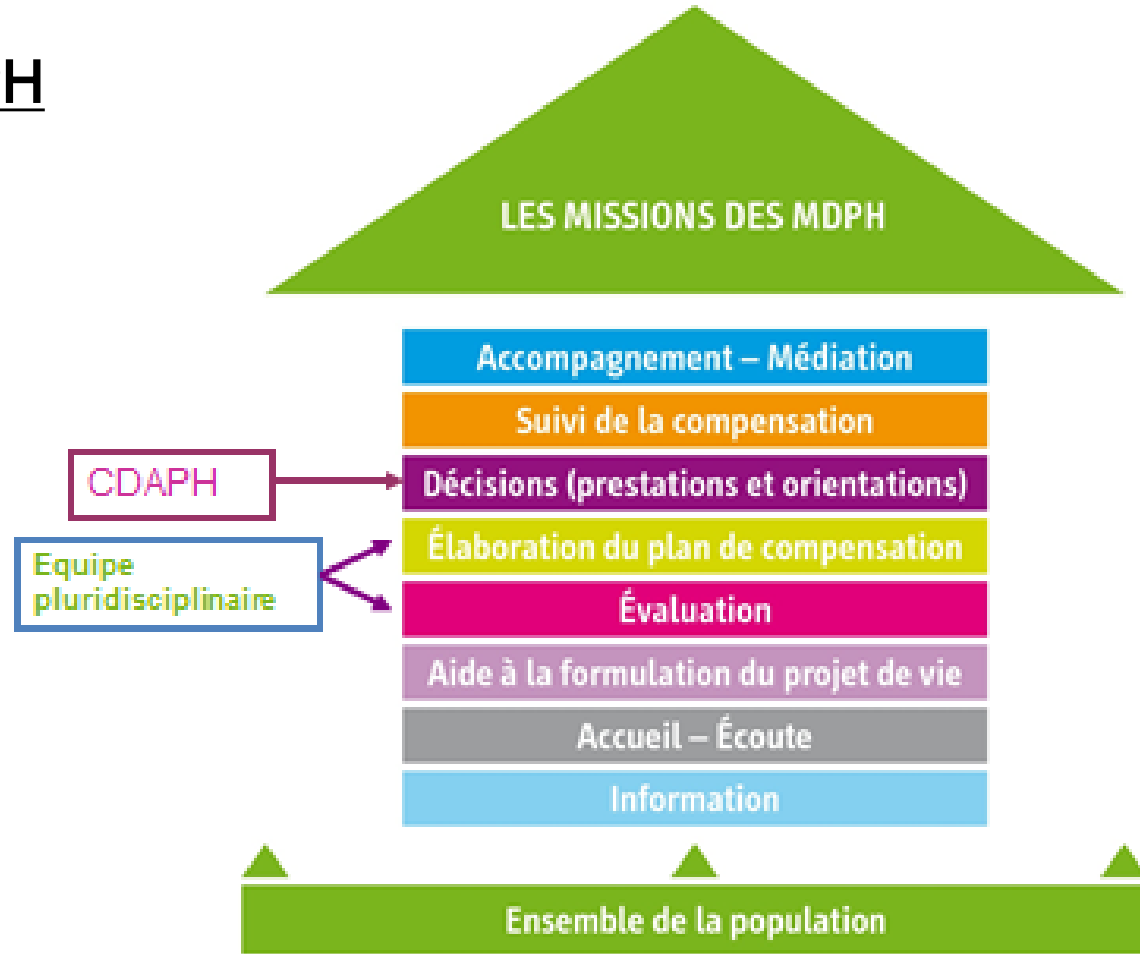
- 1) LES NOUVELLES INSTITUTIONS
- 2) LA NOTION DE COMPENSATION
- 3) LA NOTION D'ACCESSIBILITE
- 4) L'OBLIGATION D'EMBAUCHE
des personnes en situations de handicap

CHEZ NOUS,
ON AIME LES
DIFFÉRENCES!



LES NOUVELLES INSTITUTIONS

LA MDPH



Pour tout type de handicap



En 2015, 60 demandes pour 1 000 habitants en moyenne (variant de 37 à 88)
Oise : 73/ 1 000 en 2014



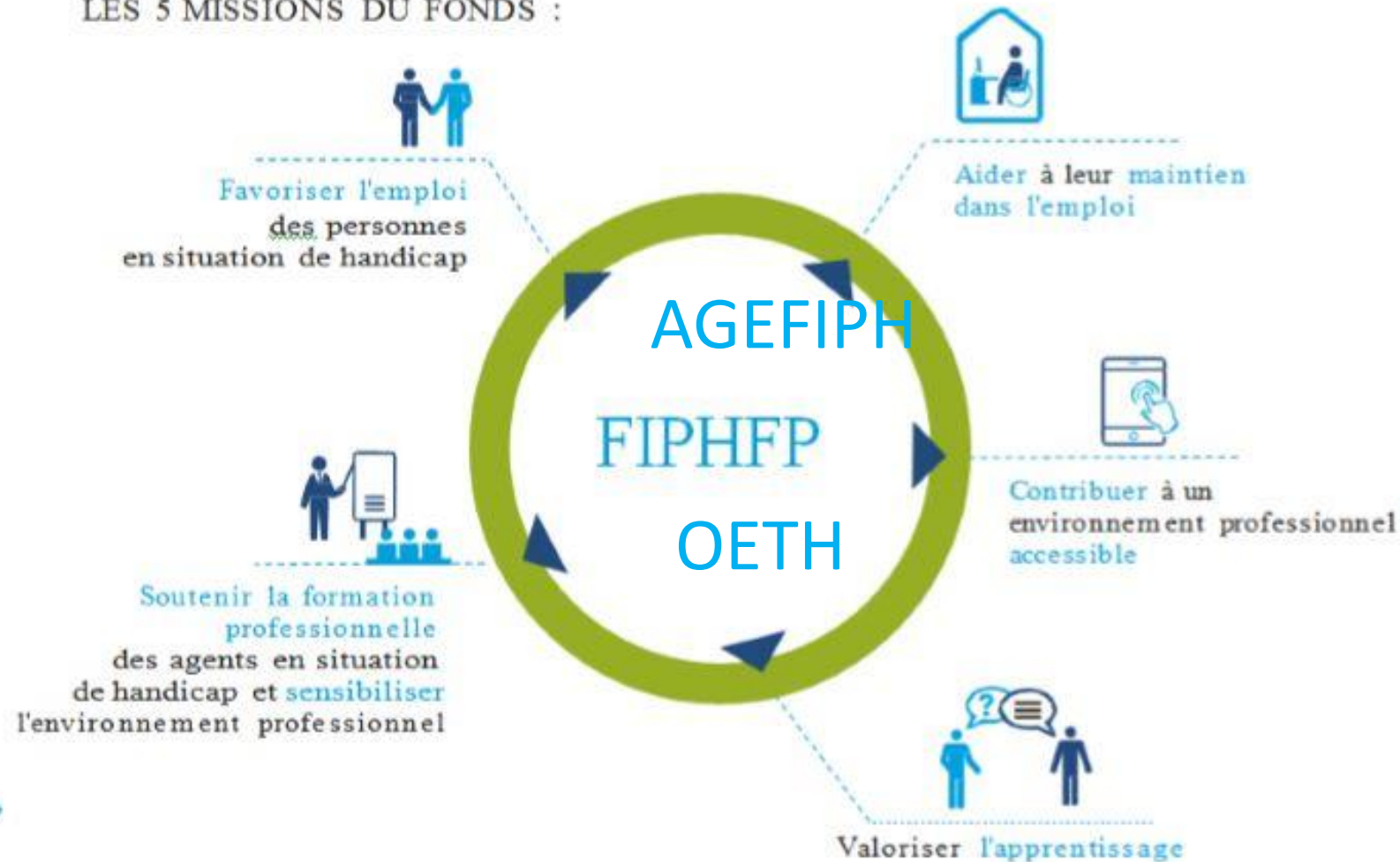
LES NOUVELLES INSTITUTIONS

AGEFIPH

FIPHFP

OETH

LES 5 MISSIONS DU FONDS :



LES NOUVELLES INSTITUTIONS

OETH :

OETH réunit la **Croix-Rouge française** (convention collective de la Croix-Rouge française), la **FEHAP** (convention collective 51), **Nexem** (convention collective 66 et CHRS) et les **organisations syndicales** (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et FO) autour d'un accord favorisant l'emploi des travailleurs handicapés.

Cet accord concerne **les établissements privés à but non lucratif du secteur sanitaire, social et médico-social** (établissements de soins pour personnes âgées ou handicapées, ESAT, EHPAD, IME, IMPRO, FAM, MAS, CHRS, crèches, foyers d'hébergement...). L'accord OETH est agréé depuis 1991 par le ministère du travail. Tout comme l'Agefiph et le Fiphfp, il assure la collecte des contributions financières des établissements liées à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Grâce aux fonds collectés, OETH conseille et finance chaque année, auprès de ces mêmes établissements, des actions visant notamment à favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Les salariés et les établissements couverts par l'accord ne relèvent donc pas de l'Agefiph mais d'OETH.

AGEFIPH et FIPHFP :

Si l'obligation d'emploi, ou l'une des alternatives, n'est pas remplie par l'employeur, il est redevable d'une contribution annuelle à l'Agefiph (**Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées**), calculée en fonction du nombre de bénéficiaires qu'il aurait dû employer et en fonction de la taille de l'entreprise.

En 2008, l'AGEFIPH et le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique) créé par la loi du 11 février 2005, ont signé une convention de coopération qui leur permettra, à terme, de disposer d'outils et de services communs

CAP EMPLOI :

Les OPS Cap emploi s'adressent aux personnes handicapées en recherche d'emploi, aux salariés, travailleurs indépendants et agents publics qui souhaitent engager une reconversion professionnelle ainsi qu'aux employeurs privés ou publics, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Depuis le 1^{er} janvier 2018, les missions des OPS ont été élargies au maintien dans l'emploi (Article 101 de la Loi n°2016-1088 du 8 août 2016)

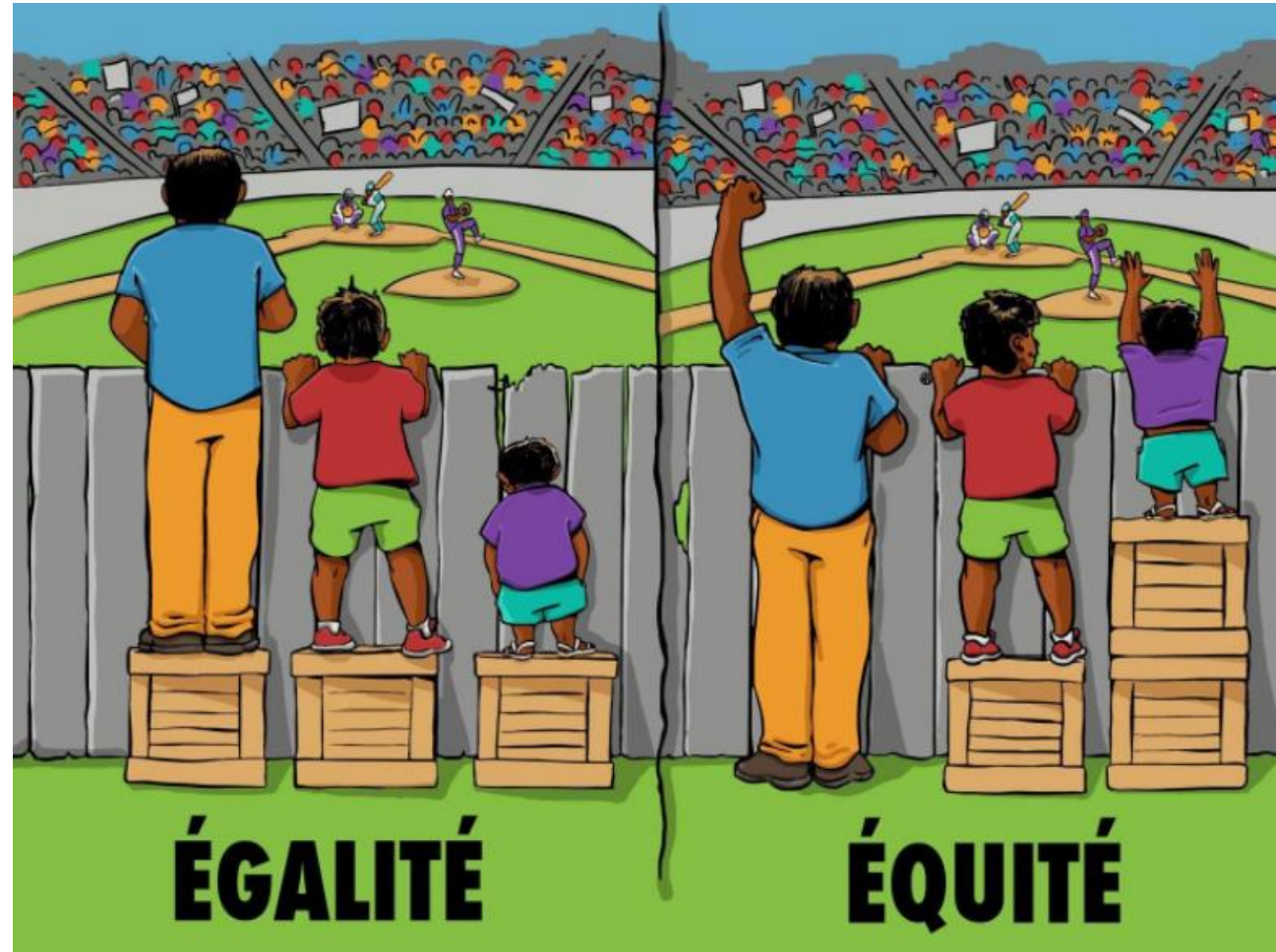
Services proposés aux personnes handicapées

- L'accueil, l'information et le conseil en vue d'une insertion professionnelle durable en milieu ordinaire de travail.
- L'accueil, l'information et le conseil des salariés/agents handicapés dans un projet d'évolution professionnelle construit par et avec le travailleur handicapé.
- L'accueil, l'information et le conseil des salariés/agents handicapés dans un projet de transition professionnelle interne ou externe afin de prévenir une perte d'emploi pour le travailleur handicapé.
- L'élaboration et la mise en œuvre avec la personne d'un projet de formation.
- Le soutien dans la recherche d'emploi : mise à disposition d'offres d'emploi, entraînement à la rédaction de lettres de motivation et à l'entretien d'embauche.
- La facilitation de la prise de fonction et l'adaptation au poste de travail.

Services proposés aux entreprises

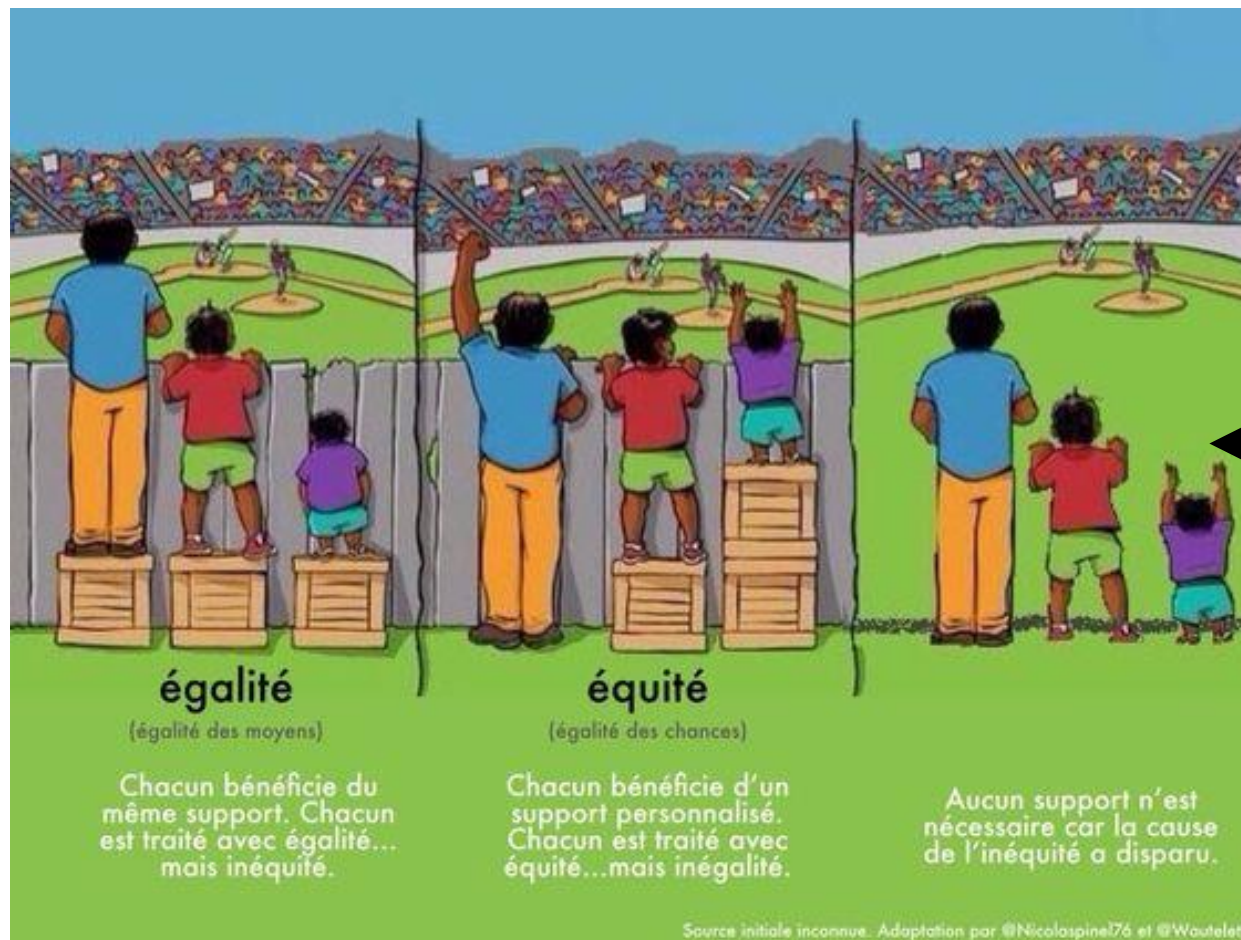
- L'information sur l'obligation d'emploi de personnes handicapées, sur les aides financières et services conseils mobilisables.
- L'information, le conseil et l'accompagnement en vue d'une insertion professionnelle durable en milieu ordinaire de travail.
- L'information, le conseil, l'accompagnement des employeurs et les travailleurs indépendants en vue d'un maintien dans l'emploi d'une personne en risque de perte d'emploi du fait de l'inadéquation entre la situation de travail et son état de santé ou de son handicap.
- L'information, le conseil et l'accompagnement dans un projet de transition professionnelle interne ou externe afin de prévenir une perte d'emploi pour le travailleur handicapé, ou un projet d'évolution professionnelle.
- L'identification des postes accessibles et la définition d'un processus de recrutement adapté.
- La présentation de candidatures ciblées et l'accompagnement lors de la présélection des candidats.
- La mise en place de conditions d'accueil adaptées au nouveau collaborateur

2 / LA NOTION DE COMPENSATION



La **compensation** est la réponse individuelle apportée à la personne handicapée pour faire face aux " conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie "

3 / LA NOTION D'ACCESSIBILITE



Liberté

L'**accessibilité** est la réponse collective que la société doit apporter aux personnes en situation de handicap.

4 / L'OBLIGATION D'EMBAUCHE DES TRAVAILLEUR HANDICAPE

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » réforme l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Elle entre en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2020.

il faut donc retenir :

La **déclaration obligatoire** des salariés bénéficiaires pour toutes les entreprises du nombre de bénéficiaires de l'OETH, quel que soit leur nombre de salariés

La **révision tous les 5 ans du taux de 6 %** de l'effectif total de l'entreprise

L'appréciation de l'obligation **au niveau de l'entreprise** et non plus établissement par établissement pour les entreprises à établissements multiples

Plusieurs modalités permettent de respecter l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés :

- **L'emploi direct**
- **Les stages, les mises en situation professionnelle ou l'intérim**
- **Un accord de branche, de groupe ou d'entreprise agréé**
- **Le versement d'une contribution annuelle**
- **Les achats réalisés auprès du secteur protégé et adapté (EA, ESAT, TIH) seront valorisés en déduction de la contribution financière.**
- **Recentrage des dépenses déductibles de la contribution (Travaux d'accessibilité des TH, maintien dans l'emploi, prestations accompagnement pour l'accès ou le maintien dans l'emploi, sensibilisation des salariés au handicap)**

D'autres modifications ont été ajoutées, telles que :

- Des mesures concernant la **formation** des personnes en situation de handicap, comme la majoration de leur compte de formation personnel ou CPF
- La facilitation du recours au **télétravail**
- La **qualité de travailleur handicapé** accordée de manière définitive
- La désignation d'un **réfèrent handicap** pour les entreprises de plus de 250 salariés et organisme de formation

Tableau des contributions

Calcul de la contribution AGEFIP dûe pour chaque bénéficiaire manquant

Nombre de salariés dans l'entreprise	Montant pour travailleur non employé jusqu'en 2019	Montant pour travailleur non employé à compter de 2020
Entre 20 et 199 salariés	4 012 € pour 2019.	400 fois le SMIC horaire : 4 060 € pour 2020
Entre 200 et 749 salariés	5 015 € pour 2019.	500 fois le SMIC horaire : 5 075 € pour 2020
Plus de 750 salariés	6 018 € pour 2019.	600 fois le SMIC horaire : 6 090 € pour 2020
Entreprises à « quota zéro »*	15 045 € pour 2019.	1 500 fois le SMIC horaire : 15 225 € pour 2020

* Entreprises qui n'emploient aucune personne handicapée et qui n'ont entrepris aucune action concrète en leur faveur pendant plus de 3 ans.

Pour le calcul de l'effectif, il prend en compte :

- les salariés en CDI à temps plein ;
- les travailleurs à domicile ;
- les salariés en CDI à temps partiel, les salariés en CDD, les intérimaires, les intermittents, les saisonniers, les emplois jeunes : au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année écoulée.

Les employeurs peuvent désormais interroger l'Agefiph sur l'application, à leur situation, de la législation sur l'obligation d'emploi des travailleurs (procédure dite « rescrit handicap »)

A retenir

L'incidence de ces nouvelles Lois dans la société et dans l'emploi

La garantie du droit des usagers (Charte des droits et libertés des personnes handicapées),

L'égalité des droits et des chances,

Le droit à la compensation des conséquences de leur handicap

La scolarité de façon inclusive et adaptée pour tous

Les ERP doivent se rendre accessible

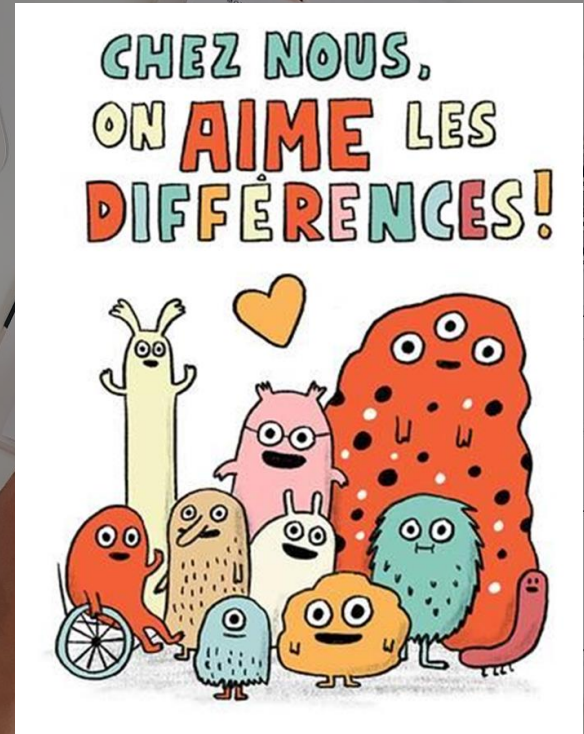
Fond de compensation via l'agefiph et fiph

Embauche des 6% de personne en situation de Handicap

Mise en place des maisons départementales du handicap MDPH



C / Comprendre le parcours des personnes en situation de handicap



QUI SONT LES BENEFICIAIRES RQTH

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)
- les titulaires de la carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité »
- les titulaires de l'allocation adulte handicapé (AAH)
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service
- les bénéficiaires mentionnés aux articles L394 à L396 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.
- personnes qui, dans le cadre de leurs fonctions professionnelles au service de la collectivité ou de leurs fonctions électives, ont subi une atteinte à leur intégrité physique ;
- personnes qui, exposant leur vie, à titre habituel ou non, ont contribué à une mission d'assistance à personne en danger et ont subi une atteinte à leur intégrité physique ou ont contracté ou ont vu s'aggraver une maladie lors de cette mission, se trouvent de ce fait dans l'incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle.

20 ANS

J'ai le droit de vivre avec ma famille et mon logement est adapté à mes besoins
Je choisis mon projet de vie

La famille

Proposition de plan De compensation

MDPH

Avec ma RQTH je FAIS ou mon employeur fait des demandes spécifiques
FORMATIONS
EMMENAGEMENT
AIDE FINANCIER

Recherche EMPLOI

ASSOCIATION

POLE EMPLOI

CAP EMPLOI

MISSION LOCALEI

prescripteur

CAF

CD

Je fais ma demande AAH / RQTH

Mon MEDECIN

Quelle est ma déficience et mon taux

Mon MEDECIN OU MEDECIN du travail

EMPLOI protéger

EMPLOI ordinaire

AGEFIP

Je dois pouvoir TRAVAILLER de façon adapté à mes besoins et capacités

DROIT à:
ACCES AUTONOME
ACCES AU SAVOIR
ACCES COMMUNICATION

Je dois pouvoir venir librement Et être autonome

Etude / formation

Ma famille organise mes choix et m'accompagne

ASSOCIATION

RECTORAT

Ecole / formation Structure spécialisée

Soin

Sport/ loisir / culture

ERP (établissement recevant du public)
Ecole, mairie, magasin, banque, hôpitaux....

La société

A retenir

La personne en situation de Handicap au cœur du dispositif



LA FAMILLE ET LA PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP ONT LE LIBRE CHOIX DE LEUR PROJET DE VIE

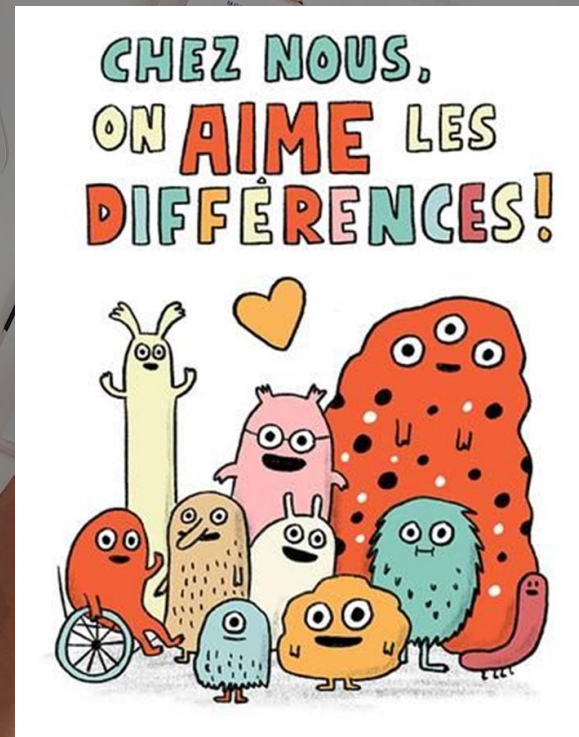
UN GRAND NOMBRE DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ONT UN HANDICAP INVISIBLE

LES ORGANISMES DE FORMATIONS ONT DE NOMBREUX PARTENAIRES MOBILISABLES :
MPDH / AGEFIP / ASSOCIATION

D / Qualiopi est la démarche Handicap

À compter du 1^{er} janvier 2021, les organismes prestataires d'actions de développement des compétences devront être certifiés sur la base d'un référentiel national unique comportant 7 critères et 32 indicateurs d'appréciation (*décrets n°2019-564 et n°2019-565 du 06/06/2019 publiés au JO du 08/06/2019*).

La procédure d'accréditation de l'organisme certificateur, les compétences des auditeurs, le choix d'un organisme certificateur par le prestataire d'actions concourant au développement des compétences notamment, ainsi que les modalités d'audit, sont fixés par deux arrêtés du même jour.



Rappel réglementaire :

La loi 2005,102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, fixe le principe d'une accessibilité généralisée, intégrant tous les handicaps, qu'ils soient d'ordre physique, visuel, auditif ou mental.

Avec cette loi, la non-discrimination est affirmée, tout comme le droit à la participation avec libre choix du projet de vie (accessibilité) et le droit à la compensation.

Les organismes de formation sont soumis au principe de non-discrimination et d'accessibilité à la formation régie par le décret 2006-26 du 9 janvier 2006. Dans l'objectif de la certification qualité, ils sont également dans l'obligation de désigner un référent handicap (loi du 5 septembre 2018).

De ces lois s'induisent pour les organismes de formation :

- ✓ Accessibilité du bâti à tous
- ✓ Mise en place du registre d'accessibilité
- ✓ Formation des personnels d'accueil
- ✓ Accessibilité de vos informations (web, documents ...)
- ✓ Accessibilité du contenu pédagogique de chaque formation
- ✓ Mise en place de la compensation en lien avec les partenaires
- ✓ Aménagement des examens et concours
- ✓ Obligation d'embauche de 6% de personnes en situation de Handicap (taux révisé tous les 5 ans)
- ✓ Nomination d'un Référent handicap
- ✓ Mise en place d'une fiche de mission validée par la direction

les 32 indicateurs classés selon les 7 critères du référentiel national :

1 - INFORMATION DES PUBLICS SUR LES PRESTATIONS, DÉLAIS D'ACCÈS, RÉSULTATS OBTENUS

- Le prestataire diffusera une information accessible au public, détaillée et vérifiable sur les prestations proposées : prérequis, objectifs, durée, modalités et délais d'accès, tarifs, contacts, méthodes mobilisées et modalités d'évaluation, accessibilité aux handicapés.
- Le prestataire diffusera des indicateurs de résultats adaptés à la nature des prestations mises en œuvre et des publics accueillis.
- Lorsque le prestataire mettra en œuvre des prestations conduisant à une certification professionnelle, il informera sur les taux d'obtention des certifications préparées, les possibilités de valider un/ou des blocs de compétences, et sur les équivalences, passerelles, suites de parcours et les débouchés.

2 - IDENTIFICATION PRÉCISE DES OBJECTIFS DES PRESTATIONS LORS DE LA CONCEPTION DES ACTIONS

- Le prestataire analysera le besoin du bénéficiaire en lien avec l'entreprise et/ou le financeur concerné(s).
- Le prestataire définira les objectifs opérationnels et évaluables de la prestation.
- Le prestataire établira les contenus et les modalités de mise en œuvre de la prestation, adaptés aux objectifs définis et aux publics bénéficiaires.
- Lorsque le prestataire mettra en œuvre des prestations conduisant à une certification professionnelle, il s'assurera de l'adéquation du ou des contenus de la prestation aux exigences de la certification visée.

Le prestataire déterminera les procédures de positionnement et d'évaluation des acquis à l'entrée de la prestation.

3 - ADAPTATION DES PRESTATIONS ET DES MODALITÉS D'ACCUEIL, D'ACCOMPAGNEMENT, DE SUIVI ET D'ÉVALUATION AUX PUBLICS BÉNÉFICIAIRES

- Le prestataire informera les publics bénéficiaires sur les conditions de déroulement de la prestation.
- Le prestataire mettra en œuvre et adaptera la prestation, l'accompagnement et le suivi aux publics bénéficiaires.
- Le prestataire évaluera l'atteinte par les publics bénéficiaires des objectifs de la prestation.
- Le prestataire décrira et mettra en œuvre les mesures pour favoriser l'engagement des bénéficiaires et prévenir les ruptures de parcours.
- Pour l'alternance, le prestataire, en lien avec l'entreprise, anticipera avec l'apprenant les missions confiées, à court, moyen, long terme, et assurera la coordination et la progressivité des apprentissages.
- Le prestataire mettra en œuvre un accompagnement socio-professionnel, éducatif et lié à l'exercice de la citoyenneté.
- Il informera les apprentis de leurs droits et devoirs en tant que salariés (+ règles en matière de santé, sécurité).
- En cas de formation certifiante, il s'assurera que les conditions de présentation des bénéficiaires à la certification respectent les exigences formelles de l'autorité de certification.

4 - ADÉQUATION DES MOYENS PÉDAGOGIQUES, TECHNIQUES ET D'ENCADREMENT DES PRESTATIONS LORS DE LA MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS

- Le prestataire mettra à disposition (ou s'assure de la mise à disposition) des moyens humains et techniques adaptés et d'un environnement approprié (conditions, locaux, équipements, plateaux techniques...).
- Il mobilisera et coordonnera les différents intervenants internes et/ou externes (pédagogiques, administratifs, logistiques, commerciaux, ...). Il mettra à disposition du bénéficiaire des ressources pédagogiques et permettra à celui-ci de se les approprier.
- Il mettra à disposition du bénéficiaire des ressources pédagogiques et permettra à celui-ci de se les approprier.
- Il disposera d'un personnel dédié à l'appui à la mobilité nationale et internationale, d'un référent handicap et d'un conseil de perfectionnement.

5 - QUALIFICATION ET PROFESSIONNALISATION DES PERSONNELS CHARGÉS DES PRESTATIONS

- Le prestataire déterminera, mobilisera et évaluera les compétences des différents intervenants internes et/ou externes, adaptées aux prestations.
- Il entretiendra et développera les compétences de ses salariés, adaptées aux prestations qu'il délivrera.

6 - INSCRIPTION DU PRESTATAIRE DANS SON ENVIRONNEMENT SOCIO-ÉCONOMIQUE

- Le prestataire réalisera une veille légale et réglementaire sur le champ de la formation professionnelle.
- Il réalisera une veille sur les évolutions des compétences, métiers et emplois dans ses secteurs d'intervention.
- Il réalisera une veille sur les innovations pédagogiques et technologiques permettant une évolution de ses prestations.
- Il mobilisera les expertises, outils et réseaux nécessaires pour accueillir, accompagner/former ou orienter les publics en situation de handicap.
- Lorsque le prestataire fera appel à la sous-traitance ou au portage salarial, il s'assurera du respect de la conformité au référentiel.
- Lorsque les prestations dispensées au bénéficiaire comprennent des périodes de formation en situation de travail, le prestataire mobilisera son réseau de partenaires socio-économiques pour co-construire l'ingénierie de formation et favoriser l'accueil en entreprise.
- Le prestataire développera des actions qui concourent à l'insertion professionnelle ou la poursuite d'étude par la voie de l'apprentissage ou par toute autre voie permettant de développer leurs connaissances et leurs compétences.

7 - MISE EN ŒUVRE D'UNE DÉMARCHE D'AMÉLIORATION PAR LE TRAITEMENT DES APPRÉCIATIONS ET DES RÉCLAMATIONS

- Le prestataire recueillera les appréciations des parties prenantes : bénéficiaires, financeurs, équipes pédagogiques et entreprises concernées.
- Le prestataire mettra en œuvre des modalités de traitement des difficultés rencontrées par les parties prenantes, des réclamations exprimées par ces dernières, des aléas survenus en cours de prestation.
- Il mettra en œuvre des mesures d'amélioration à partir de l'analyse des appréciations et des réclamations.

[Voir le Décret n° 2019-565 du 6 juin 2019 relatif au référentiel national sur la qualité des actions concourant au développement des compétences](#)

QUALIOPI CONSTRUIRE SA DEMARCHE HANDICAP

	Thématique	Spécificité personne en situation de handicap
CRITERE 1	Information du public	<ul style="list-style-type: none">✓ Accessibilité des informations web et document à Tous✓ Information sur la démarche d'accueil de la structure✓ Information sur le niveau d'accessibilité✓ Information sur les possibilités de compensation pédagogique des publics spécifiques
CRITERE 2	Objectif et adaptation des prestations	<ul style="list-style-type: none">✓ Fiche de recueil de besoin spécifique au Handicap✓ Boite à outils des compensations possibles
CRITERE 3	Accueil suivi et évaluation du public	<ul style="list-style-type: none">✓ Prestation adaptée au besoin singulier de l'apprenant après réception de la fiche de besoin✓ Procédure d'accompagnement des personnes en situation de Handicap (entretien et proposition d'accompagnement)✓ Emménagement des examens

QUALIOPI CONSTRUIRE SA DEMARCHE HANDICAP

	Thématique	Spécificité personne en situation de handicap
CRITERE 4	Moyens pédagogiques , techniques et d'encadrement	<ul style="list-style-type: none">✓ Accessibilité des locaux✓ Sensibilisation au Handicap des intervenants✓ Formation à distance adaptée ?
CRITERE 5	Qualification des personnels	<ul style="list-style-type: none">✓ Formation du personnel d'accueil au Handicap
CRITERE 6	Investissement dans son environnement professionnel	<ul style="list-style-type: none">✓ Partenariat et réseaux mis en place✓ Nommé un référent Handicap qui veille à l'évolution du secteur, personne ressource✓ Quelles mesures sont mise en place pour l'accueil des personnes en situation de handicap ?
CRITERE 7	Recueil et prise en compte des réclamations	<ul style="list-style-type: none">✓ Evaluation de l'accueil et des compensations mise en place

A retenir



LE CONTEXTE ET LA PATHOLOGIE D'UNE
PERSONNE HANDICAPEE

PROVOQUE LA SITUATION DE HANDICAP

LES ORGANISMES DE FORMATIONS ET LES ETABLISSEMENT SCOLAIRE
DOIVRE PRENDRE EN COMPTE CETTE SITUATION ,
LA COMPENSER

AFIN DE GARANTIR UN LIBRE ACCES AU SAVOIR

Fiche de Travail pour Qualiopi 1

QUALIOPI et le Handicap

Ma feuille de route

Auto évaluation Envoyé par mail





2

LES DIFFERENTS TYPES DE HANDICAP

Pour pouvoir mettre en place des compensations, il faut comprendre les besoins de la personne

CHAQUE INDIVIDU RESTE UNIQUE

DECOUVRONS LES GRANDS TYPES DE HANDICAP



- A / La déficience auditive
- B / La déficience visuelle
- C / La déficience intellectuelle
- D / La déficience cognitive
- E / La déficience psychique
- F / Les maladies invalidantes



A / LA DEFICIENCE AUDITIVE

Le handicap auditif atteint des personnes atteintes de surdité, qui est un état pathologique caractérisé par une perte partielle ou totale du sens de l'ouïe.

Ce handicap peut être présent dès la naissance ou acquis durant la vie de la personne.

Les causes de la surdité peuvent être génétiques, virales ou parasitaires (pendant la grossesse), dues à des maladies comme la méningite, ototoxicité médicamenteuse, accidentelles ou par un traumatisme sonore.

Les déficiences auditives ne sont pas visibles, mais souvent stigmatisantes.

Les aides techniques, même très perfectionnées, ne font pas disparaître le handicap, et sont utiles lorsqu'il existe une zone d'audition résiduelle suffisante chez la personne sourde.

Plus de 4 millions de personnes sont atteintes de handicap auditif en France, dont près de 300 000 sont malentendantes profondes à sourdes.



VIDEO

<https://youtu.be/4IbWf2CsScM>
(c'est pas sorcier / 30 min)

Incapacités ou capacités réduites à :

- entendre
- parler et maîtriser le langage,
- nouer des relations avec l'environnement.

Différents degrés de surdité :

Pour se repérer, on retiendra que la voix chuchotée correspond à une intensité de 30 à 35 décibels (dB), la voix normale à 60 dB, la voix très forte criée à 90-95 dB ; l'audition est dite normale quand la perte est inférieure à 20 dB.

Déficience auditive légère

(perte auditive moyenne comprise entre 20 et 40 dB).

Certains mots sont mal perçus et les nuances de la pensée exprimées par l'intonation mal appréhendées.

Déficience auditive moyenne

(perte auditive moyenne comprise entre 40 et 70 dB).

Seule la voix forte et articulée est comprise.

Une prothèse auditive permet généralement de restituer la quasi-totalité du message sonore en atmosphère non bruyante.

Déficience auditive sévère

(perte auditive moyenne comprise en 70 et 90 dB).

La personne entend des sons et des bruits mais « ne peut pas toujours faire le tri ». Dans ce cas, la prothèse auditive améliore la distinction du message sonore, mais n'est pas suffisante pour en restituer l'intégralité, et la personne devra compenser en utilisant la lecture labiale. Si ce handicap n'a pas été dépisté chez un enfant, ce dernier risque un retard sur le développement du langage.

Surdité profonde

(perte supérieure à 90 dB).

Les enfants nés avec une surdité profonde peuvent bénéficier d'aides auditives (appareil ou implant cochléaire) et/ou apprendre la langue des signes française (LSF). Leur  ducation peut également se faire oralement à l'aide du langage parlé complété (LPC). Les adultes qui deviennent sourds peuvent aussi s'appareiller et apprendre à lire sur les lèvres

Conseil pour rentrer en relation avec une personne sourde ou déficiente auditive



- **Un sourd n'entend pas quelqu'un arriver :**
attirer doucement son attention afin qu'il ne soit pas brusquement surpris par une présence.
- **Choisir un environnement calme pour communiquer.**
Réduire les bruits de fond. Prendre garde à ne pas éblouir la personne.
- **Se placer en face d'elle.**
- **Ne pas masquer son visage (les yeux, la bouche), éviter de tourner la tête et de bouger.**
- **Les moustaches gênent beaucoup les sourds qui pratiquent la lecture labiale.**
- **Être préparé à ce que la conversation dure plus longtemps que d'habitude.**
La personne malentendante doit faire un effort de concentration important pour comprendre
- **Parler avec un débit normal, sans exagérer les mouvements de la bouche et sans hausser le ton (cela n'est pas utile, sauf si la personne le demande). Quelques codes gestuels simples peuvent être utiles**
- **Utiliser un autre moyen de communication en cas de non-compréhension , écriture, ou nouvelle technologie .**
- **Ne pas mettre la personne à contre jour**

VIDEO

<https://youtu.be/5zt-aL9JU0U>

Action FIRST

Les aménagements possibles

Le plus souvent les personnes sourdes ne sont pas muettes, même si dans certains cas le handicap peut s'accompagner d'une difficulté à oraliser.



Les boucles magnétiques

sont des systèmes d'aide à destination des malentendants porteurs d'une prothèse auditive équipée de la fonction T. La boucle transmet une induction magnétique qui permet à la personne malentendante de recevoir les sons dans sa prothèse auditive en limitant les interférences et bruits ambiants.



Des interprètes présentsiels



Des solutions numériques innovantes



Et d'autres solutions adaptées aux situations individuelles de l'étudiant

permettant de compenser le handicap dans son milieu scolaire

Transmission des supports de cours dématérialisé en amont si possible
Prise de note par un tiers

B / LA DEFICIENCE VISUELLE

Les personnes en situation de handicap visuel sont atteintes de cécité (personnes aveugles), ou de malvoyance.

Les causes peuvent être des maladies comme la cataracte (opacification d'une lentille interne) ou le glaucome (touchant le nerf optique), ou héréditaires.

La plupart des personnes atteintes de la cécité développent plus profondément leurs autres sens comme celui du toucher par exemple.

Seulement 10% des personnes déficientes visuelles sont aveugles, les autres sont malvoyantes. Une définition complexe. La déficience visuelle est définie par deux critères (toujours évalués à partir du meilleur œil après correction) : la mesure de l'acuité visuelle (aptitude que possède un œil pour apprécier les détails) et l'état du champ visuel (espace qu'un œil immobile peut saisir).

On distingue les personnes :

- aveugles (atteinte de cécité); qui possèdent une vision binoculaire corrigée inférieure ou égale à 1/20,
- malvoyantes (atteintes d'amblyopie), dont l'acuité visuelle du meilleur œil après correction est comprise entre 4/10 et 1/10

On estime le nombre de malvoyants en France à 1,7 millions, dont plus de 300 000 malvoyants profonds à aveugles.



VIDEO

<https://youtu.be/ZdixtTXRGcE>

<https://youtu.be/zJym6LD7oFM>
(c'est pas sorcier / 30 min)

Incapacités ou capacités réduites à :

- Voir
- Lire et écrire
- Se déplacer .

Différentes pathologies :

LA VISION TUBULAIRE



LA PERTE DE LA VISION CENTRALE



DIMINUTION DU CONTRASTE



VISION AVEC DES TACHES



Conseil pour rentrer en relation avec une personne déficiente visuelle



- Apporter des explications et des descriptions claires de l'environnement, pour faciliter les déplacements de la personne déficiente visuelle (repérage du chemin et des obstacles).
- S'annoncer à la personne aveugle.
Lorsque l'on est accompagné, penser à présenter tous les participants
- Indiquer lorsque l'on s'absente et signaler son retour.
- S'exprimer avec des mots (les sourires ou les signes de tête ne servent à rien pour communiquer avec un aveugle).
- Ne pas changer les objets de place sans prévenir.
- Ne pas laisser traîner des objets par terre.
- Pour aider une personne à s'asseoir, placer sa main sur le dossier de la chaise qui lui est destinée.
- Se renseigner sur les besoins de la personne en ce qui concerne l'information écrite (gros caractères, CD-Rom, braille...). Si de la documentation est remise, proposer à la personne de lui en faire la lecture ou le résumé.

<https://www.aveuglesdefrance.org/quelques-chiffres-sur-la-deficience-visuelle/>

<https://www.avh.asso.fr/fr>

Partenaires

Action FIRST

Les aménagements possibles



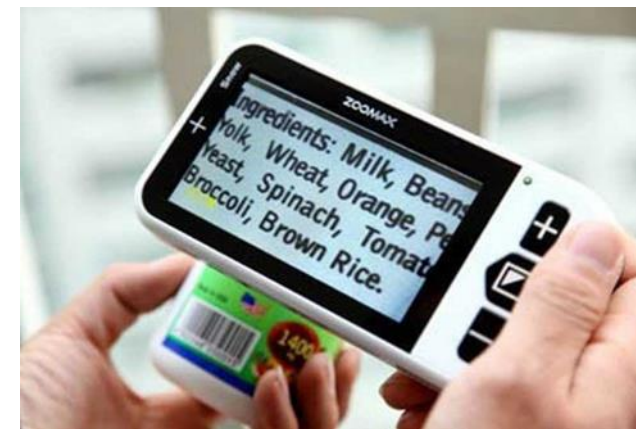
En France parmi les 1,5 million de personnes déficientes visuelles 14 % sont aveugles et une minorité utilisent le braille.



Reconnaissance vocale,
programme assistance
Solution numérique



Repérage , bande au sol , GPS



Loupe vidéo



Terminal braille

Et d'autres solutions adaptées aux situations individuelles de l'étudiant

permettant de compenser le handicap dans son milieu scolaire

Transmission des supports de cours dématérialisé en amont si possible

C / LE HANDICAP PHYSIQUE

Un handicap moteur (ou déficience motrice) recouvre l'ensemble des troubles (troubles de la dextérité, paralysie, ...) pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la motricité, notamment des membres supérieurs et/ou inférieurs (difficultés pour se déplacer, conserver ou changer une position, prendre et manipuler, effectuer certains gestes).

Les causes peuvent être très variées : maladie acquise ou génétique, malformation congénitale, traumatisme dû à un accident, vieillissement...

Quelques chiffres 1,5% de la population française adulte est atteinte de troubles moteurs isolés, soit environ 850 000 personnes.

Si l'on considère le trouble moteur associé à d'autres déficiences, cette estimation atteint 4%. 45% des personnes se déplacent en fauteuil roulant, et 50% sont dépendantes pour les actes essentiels de l'existence.



VIDEO

<https://youtu.be/pBLwOqSzjy4>

(présentation de Théo)

<https://youtu.be/21i6APwe6uk>

(vidéo 30 min)

Incapacités ou capacités réduites à :

- Se déplacer
- Prendre et manipuler des objets
- Changer de position .
- Coordonner certains gestes.

Différentes causes :

- Les atteintes ostéo-articulaires, dont l'origine est souvent traumatique.
- Les malformations congénitales.
- Les atteintes motrices neurologiques (monoplégie, hémiplégie, paraplégie, traumatisme crânien...).
- Les troubles physiques douloureux : les sciatiques par hernies discales, les lombalgies, les dorsalgies et les cervicalgies...

Les causes peuvent être congénitales, néo ou périnatales (myopathie, Infirmité Motrice Cérébrale (IMC), sclérose en plaques...) ou liées à des atteintes traumatiques (traumatisme crânien, etc.) et accident.

Conseil pour rentrer en relation avec une personne à mobilité réduite



- S'assurer de l'accessibilité du lieu de rendez- vous
- Proposer un siège à la personne lorsque la station debout est prolongée
- Se mettre à la même hauteur qu'elle
- Eviter de mettre du matériel en hauteur
- Demander si la personne a besoin d'aménagement horaire pour effectuer des soins
- Exprimer simplement qu'en cas de difficulté vous êtes disponible

<https://www.apf-francehandicap.org/>

Partenaires

Moins de 5% des personnes touchées par une déficience motrice se déplacent en fauteuil roulant.

Les aménagements possible



Et d'autres solutions adaptées aux situations individuelles de l'étudiant

permettant de compenser le handicap dans son milieu scolaire

Pas d'aménagement de la scolarité

Des Tierces personnes sont parfois nécessaire pour la prise de note , les évaluations , les matériels scientifique

D / LE HANDICAP MENTAL

L'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) définit le handicap mental, ou déficience intellectuelle, comme « un arrêt du développement mental ou un développement mental incomplet, caractérisé par une insuffisance des facultés et du niveau global d'intelligence, notamment au niveau des fonctions cognitives, du langage, de la motricité et des performances sociales ».

Il touche 1 à 3% de la population générale, avec une prépondérance de sexe masculin.



VIDEO

https://youtu.be/P-Z_aR_kqII
CAFE JOYEUX

Incapacités ou capacités réduites à :

- acquérir des connaissances et des compétences
- nouer des relations avec l'environnement
- communiquer : produire et émettre des messages ; en recevoir et les comprendre,
- s'autonomiser et se socialiser
- se repérer dans l'espace,
- apprécier la valeur de l'argent

Différentes causes :

- **à la conception** (maladies génétiques, aberrations chromosomiques - trisomie, syndrome de l'X fragile -, incompatibilité sanguine...)
- **pendant la grossesse** (radiation ionisante, virus, médicaments, parasites, alcool, tabac...), à la naissance (souffrance cérébrale du nouveau-né, prématurité...)
- **après la naissance** (maladies infectieuses, virales ou métaboliques, intoxications, traumatismes crâniens, accidents du travail ou de la route, noyades, asphyxies...).

La trisomie 21 est la forme la plus connue de handicap mental, et vient d'une anomalie chromosomique. Elle concerne 50 000 à 60 000 personnes en France (soit 10 à 12% des personnes handicapées mentales françaises) et touche 1 000 nouveaux nés chaque année.

L'[Unapei](#) estime à 650 000 personnes vivant en situation de handicap mental. Chaque année, 6 000 enfants naissent en étant atteint d'un handicap mental.

Conseil pour rentrer en relation avec une personne déficiente intellectuelle



- En règle générale, toute perturbation est profondément déstabilisante pour la personne
- **Les personnes qui souffrent de ce handicap ont besoin d'un accompagnement personnalisé pour leur permettre de progresser vers le plus d'autonomie possible.**
- Être attentionné et amical
- **S'exprimer clairement et simplement.**
- **Utiliser des phrases courtes et concrètes.**
- Éviter les consignes écrites, les plans et les fléchages.
- **Accompagner la personne, lorsque c'est possible, là où elle doit se rendre.**
- Prendre son temps pour communiquer.
- Laisser à la personne un temps de réaction et d'expression.

➤ **Prendre son temps pour communiquer.**

➤ **Se garder d'adopter avec la personne une attitude enfantine.**

➤ **Transformer certains documents en FALC (facile à lire et à comprendre)**

➤ **Vérifier si la personne a compris le message autrement qu'en se contentant d'un simple « oui ».**

Par exemple, demander à la personne de répéter ce qu'elle a retenu de ce qui a été dit. Après avoir entendu son interprétation, il est possible d'ajouter les détails qui manquent. Ne pas hésiter à répéter si nécessaire

<https://www.unapei.org/actions/qui-sommes-nous/>

<https://www.perce-neige.org>



VIDEO

Les aménagements possible

<https://youtu.be/Y6zA2ARD6ps>
LE FALC

D / LE HANDICAP COGNITIF

Les fonctions cognitives représentent tous les processus cérébraux par lesquels l'être humain acquiert l'information, la traite, la manipule, la communique, et s'en sert pour agir.

Elles incluent la perception, l'attention, la mémoire, les fonctions exécutives, le langage oral, le langage écrit, le calcul, la représentation dans l'espace et le temps, le geste, le raisonnement, les émotions, la capacité à se connaître, à interagir avec autrui.

On appelle trouble cognitif, toute altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions cognitives résultant d'un dysfonctionnement cérébral, quelle qu'en soit l'étiologie.

On peut les représenter sur deux dimensions, au moins, en fonction de l'étendue de l'altération et de l'âge d'apparition:

Ils peuvent être globaux, affectant toutes les fonctions cognitives de façon homogène, communément appelés déficiences intellectuelles, ou spécifiques à une ou plusieurs fonctions cognitives particulières.

Ces troubles cognitifs peuvent, aussi, être envahissants du développement, l'autisme;

Ils peuvent apparaître aux différents stades de la vie : congénitaux, apparaissant au cours de l'enfance, de l'adolescence ou à l'âge adulte.



Incapacités ou capacités réduites à :

- Entrer dans les apprentissages
- Etre pleinement autonome sur certaines tâches
- Lier des relations stable avec autrui

On parlera de handicap cognitif lorsque seules certaines fonctions cognitives sont touchées, n'entraînant pas forcément une réduction globale du niveau intellectuel. C'est par exemple le cas des troubles DYS

Différentes DYS :

L'appellation "Dys" désigne l'ensemble des "troubles spécifiques du langage et de l'apprentissage". Ils ne sont pas imputables à des troubles sensoriels ou moteurs, mais sont liés à un [dysfonctionnement de certains circuits neuronaux](#). Ils peuvent affecter une ou plusieurs fonctions cognitives: langage oral, écrit, compétences arithmétiques ainsi que la **coordination des gestes**. Ces troubles peuvent avoir des conséquences invalidantes pour l'enfant: **problèmes de mémoire, lenteur, fatigabilité, anxiété, parfois agressivité voire rejet vis-à-vis de l'école.**

- La dyslexie
- La dysorthographe
- La dysgraphie
- La dyspraxie
- La dyscalculie
- La dysphasie

https://www.classe-de-demain.fr/accueil/education/eleves-atteints-de-dys-quels-amenagements-pour-mieux-les-accueillir?gclid=CjwKCAjw4MP5BRBtEiwASfwAL1AgJU_n1dHR066McnLn0QzJJcDeBvsU2z9UmIPaDKoJrj6poKwKbxoC5EwQAvD_BwE

Conseil pour rentrer en relation avec une personne ayant un trouble cognitif



- En règle générale, toute perturbation est profondément déstabilisante pour la personne
- **Les personnes qui souffrent de ce handicap ont besoin d'un accompagnement personnalisé pour leur permettre de progresser vers le plus d'autonomie possible.**
- **Être attentionné et amical**
- **S'exprimer clairement et simplement.**
- **Utiliser des phrases courtes et concrètes.**
- Des dessins , traces écrites peuvent permettre à la personne de se rappeler de la consigne
- **Accompagner la personne, lorsque c'est possible, là où elle doit se rendre.**
- **Prendre son temps pour communiquer.**
- **Laisser à la personne un temps de réaction et d'expression.**

➤ **Prendre son temps pour communiquer.**

➤ **Se garder d'adopter avec la personne une attitude enfantine.**

➤ **Transformer certains documents en FALC (facile a lire et a comprendre)**

➤ **Vérifier si la personne a compris le message autrement qu'en se contentant d'un simple « oui ».**

Par exemple, demander à la personne de répéter ce qu'elle a retenu de ce qui a été dit. Après avoir entendu son interprétation, il est possible d'ajouter les détails qui manquent. Ne pas hésiter à répéter si nécessaire



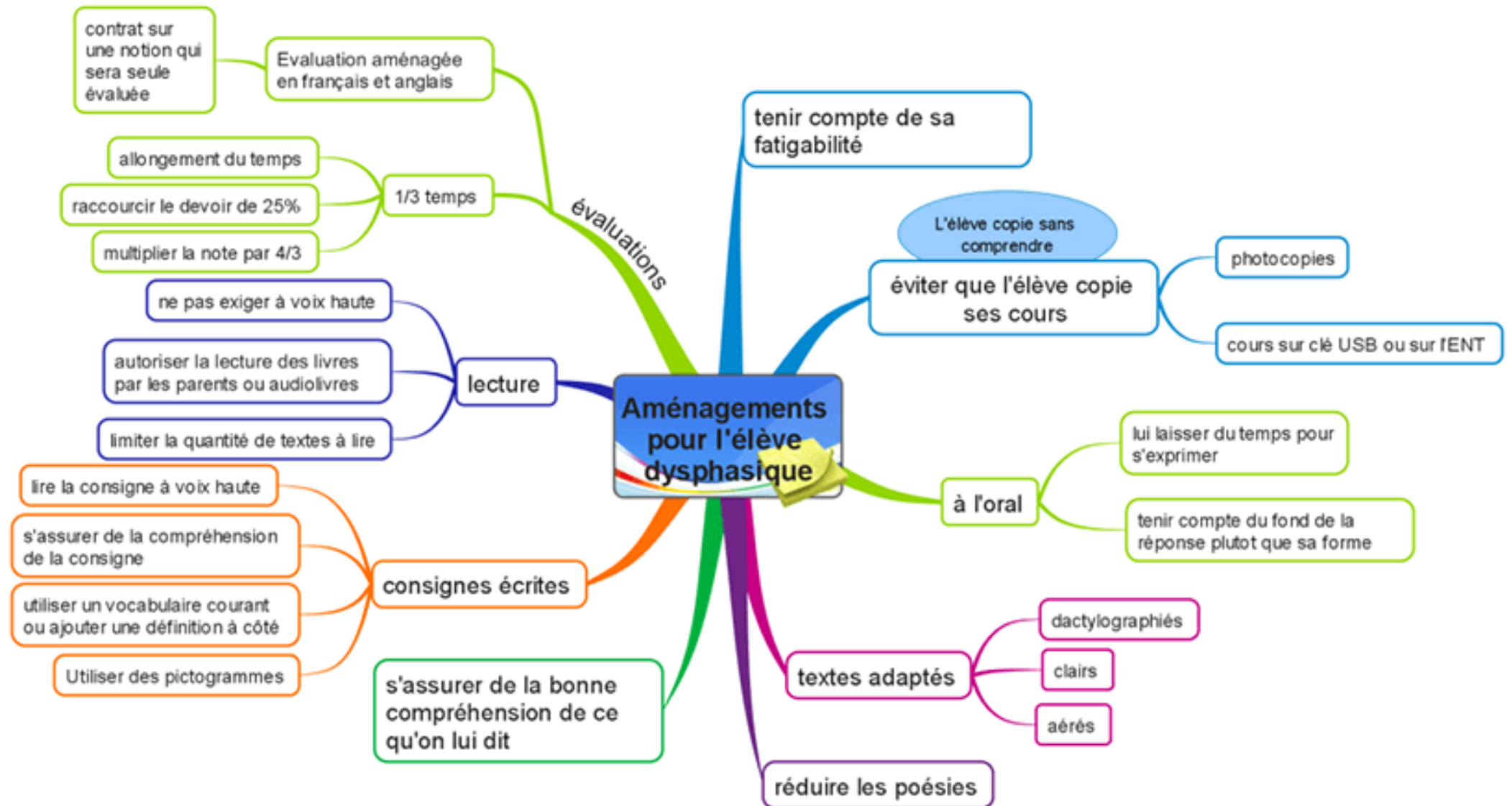
Conseil pour rentrer en relation avec une personnes Dys

Une partie des **aménagements en classe** concernent la **pédagogie à adopter** :

l'idée est de lutter contre le sentiment d'anxiété et de difficulté de l'**enfant atteint de trouble Dys**.

La peur de mal faire peut finir par entraîner le **refus d'aller à l'école**. Alors autant éviter de mettre un élève dyslexique en difficulté en faisant lire à haute voix devant la classe par exemple. Il est également important d'installer l'enfant à l'avant, près de l'enseignant. Cela peut le sécuriser.

A titre d'exemple, pour les enfants atteints de trouble dysphasique, l'association "A l'Écoute des enfants DYS" propose différentes pistes pédagogiques, synthétisées dans l'infographie suivante :



Pour les troubles concernant l'écriture (dyspraxie, dysgraphie...) :

- On travaille la « graphomotricité », avec un plan de travail suffisamment large et des hauteurs réglables en termes de table et de chaise.

Il s'agit de donner à la personne tout l'espace nécessaire pour aborder sa feuille dans la meilleure position possible, et lui permettre d'écrire sans être gêné par des objets autour de lui.

- On peut adopter **une table et une chaise à hauteur réglable** car la place du corps par rapport à la chaise, et la place de la chaise par rapport à la table, sont cruciales.

Il faut assurer une bonne position et pression du bras sur la table, de la main sur le crayon et du crayon sur la feuille. Il faut aussi éviter toute position qui entraînerait déformations et douleurs.

- On utilise du **matériel d'écriture ergonomique** (gomme, feutre, compas, etc.). On choisit règles et équerres dans une version antidérapante.

Pour les troubles concernant la lecture (dyslexie...) :

- On utilise du matériel de lecture aéré (textes courts, grands espacements entre les lignes).
- On propose une règle de lecture, et des feutres et marqueurs pour bien visualiser et différencier les syllabes ou les groupes de mots dans la phrase.
- Ne pas hésiter à installer un coin “ordinateur” pour que la personne puisse se servir des programmes de correction automatique d’orthographe et de syntaxe.
- On peut aussi y télécharger des logiciels d’aide à la lecture et l’écriture, comme le dys-vocal, ou le “coupe-mots”. <https://www.dyslogiciel.fr/>.

N’oublions pas que beaucoup de personnalités remarquables ont souffert (ou souffrent encore) de troubles Dys, et que ça ne les a pas empêchés de réaliser de grandes choses...

N’oublions pas non plus que les enfants atteints de troubles Dys ont souvent des forces insoupçonnées, en termes de tempérament, sensibilité, curiosité et capacité d’adaptation.

Les voici résumées dans une infographie qui nous donne à réfléchir.

Les aménagements possible

Les **aménagements matériels** peuvent aussi contribuer à générer un sentiment de sécurité chez ces élèves, et faciliter leur apprentissage.

En 2016, une enquête a été menée par le ministère de l'**Education nationale** (Direction de l'évaluation de la prospective et de la performance) auprès d'enseignants accueillant dans leur classe des **élèves en situation de handicap**.

Pour les troubles Dys impactant le mouvement et la concentration :

On choisit quand c'est possible des **assises** générant une légère instabilité, par exemple des **tabourets "mogoo"**. Cela peut favoriser la **concentration des enfants**, et canaliser leur envie de s'agiter sans perte d'énergie.



tabourets "mogoo".



E / LE HANDICAP PSYCHIQUE

La notion de handicap psychique a été retenue dans la loi du 11 février 2005 dite loi sur le handicap.

Il se distingue du handicap mental de la façon suivante : le handicap psychique, secondaire à la maladie psychique, reste de cause inconnue à ce jour (alors que le handicap mental a des causes identifiables).

Il apparaît souvent à l'âge adulte alors que le handicap mental apparaît lui à la naissance.

Les capacités intellectuelles sont indemnes et peuvent évoluer de manière satisfaisante. C'est la possibilité de les utiliser qui est déficiente.

La symptomatologie est instable, imprévisible. La prise de médicaments est souvent indispensable, associée à des techniques de soins visant à pallier, voire à réadapter, les capacités à penser et à décider.



Incapacités ou capacités réduites à :

- communiquer (langage désordonné),
- maintenir en continu une stabilité de la pensée, de la perception, du comportement, de l'humeur, de la conscience et de la vigilance,
- s'autonomiser et s'adapter.

L'origine du handicap psychique :

Le handicap psychique est dû aux conséquences durables des maladies mentales.

On distingue les troubles psychotiques, les troubles névrotiques et les états limites :

- Les troubles psychotiques s'accompagnent d'une profonde altération de la perception de la réalité, avec retentissement sur le comportement affectif et social.
- Les troubles névrotiques constituent une affection profonde où le sujet est en général conscient du caractère pathologique de ses troubles

Entre les deux se situent les états limites (borderline), regroupant des troubles du comportement (psychopathies) et les affections psychosomatiques.

Les personnes atteintes de difficultés d'ordre psychique souffrent d'un malaise qui peut se traduire, à certains moments, par des comportements déroutants pour les autres, car éloignés des conduites convenues et habituelles (troubles du comportement, de l'humeur, des émotions...

Conseil pour rentrer en relation avec une personne ayant un handicap psychique



- Ne pas se formaliser face à certaines attitudes ou à certaines réactions.
- Laisser à la personne un temps de réaction et d'expression.
- Être attentionné et amical
- Être autant que possible à l'écoute de ses craintes et de ses angoisses.
- Créer un climat de confiance, demeurer calme.
- Éviter les réactions fondées sur la peur ou sur d'autres émotions.
- Garder l'esprit ouvert et traiter la personne en adulte.
- Être attentif au non-verbal. Plusieurs indices non verbaux peuvent indiquer l'état nerveux dans lequel la personne se trouve. Par exemple, une personne sujette à l'anxiété peut commencer à respirer rapidement, se déplacer nerveusement, transpirer...

- **Si la personne manifeste un comportement violent, demander de l'aide.
Ne pas accepter l'inacceptable, sous prétexte que la personne est malade.**

- **S'assurer que la maladie est stabilisée et qu'elle fait l'objet d'un suivi psychiatrique ou psychologique régulier.**

<http://www.unafam.org/-Le-handicap-psychique-.html>



Les aménagements possible



À la différence du handicap mental, le handicap psychique n'affecte pas la capacité intellectuelle de la personne.

- Mettre en place un Tuteur
- Demander un aménagement des tâches
- Mettre en place des repères visuel ou cahier
- Proposer un lieu de travail bienveillant
- Réduire le temps de travail ou le fractionner
- Valoriser la personne dans le collectif de travail (rendre service)

L'accompagnement Humain reste essentiel

F / LES MALADIES INVALIDANTES

Les **maladies dégénératives** sont des maladies souvent génétiques au cours desquelles un ou plusieurs organes sont progressivement dégradés. Les causes peuvent être l'accumulation de produits biologiques ou de toxines aussi bien que l'absence prolongée d'une substance biologique qui entraîne alors la dégénérescence progressive des organes concernés. Cette caractéristique en fait souvent des maladies particulièrement difficiles pour le patient et son entourage parce que les symptômes évoluent lentement mais sûrement vers un handicap important. Traitées à temps, les maladies dégénératives peuvent être réduites, mais non guéries. Quelques exemples : Myopathie Mucoviscidose Maladie d'Alzheimer Sclérose en plaques

Les maladies invalidantes regroupent, par ordre d'importance décroissante :

- **Les tumeurs cancéreuses.**
- **Les maladies cardio-vasculaires (dont l'hypertension sévère).**
- **Les maladies endocrines (notamment le diabète).**
- **Les maladies de l'appareil digestif (reins, foie, intestins).**
 - **Les maladies de l'appareil respiratoire (dont l'asthme).**
- **Les maladies infectieuses ou parasitaires (dont le VIH).**

Elles peuvent être momentanées, permanentes ou évolutives. Les traitements associés peuvent être lourds.



VIDEO

Les aménagements possible

<https://youtu.be/lvHiw2BBZ1A>

TF1 : le handicap invisible

Incapacités ou capacités réduites à :

- se déplacer
- supporter l'effort physique,
- soutenir un effort en continu sans ralentissement majeur (fatigabilité).

La maladie invalidante entraîne une restriction d'activité. L'activité réduite peut porter sur l'activité motrice, la quantité de travail à accomplir, la durée ou l'intensité pour le réaliser.

Conseil pour rentrer en relation avec une personnes ayant une maladie invalidante

Demander à la personne l'impact qu'à sa maladie (il n'est pas nécessaire de connaître précisément la pathologie) sur sa vie quotidienne et son traitement (si elle en a un).

Aborder avec elle les aménagements et ressources éventuellement mobilisables.

Soutenir ses actions car la personne a souvent perdu confiance en elle

Les aménagements possible



- Demander un aménagement des taches en fonction de la pathologie
- Mettre en place des repères visuel ou cahier
- Proposer un lieu de travail bienveillant
- Réduire le temps de travail ou le fractionner
- Valoriser la personne dans le collectif de travail (rendre service)

L'accompagnement Humain reste essentiel

Fiche de Travail pour Qualiopi 2



Quelles sont les compensations pédagogiques
Proposées par ma structure ?

Comment j'informe et sensibilise les formateurs à
l'accueil et l'accompagnement de PSH?

A retenir



MEME SI UNE PERSONNE ENTRE DANS UNE
FAMILLE DE HANDICAP

ELLE RESTE AVANT TOUT UN ETRE UNIQUE

PRENEZ LE TEMPS DE L'ECOUTER

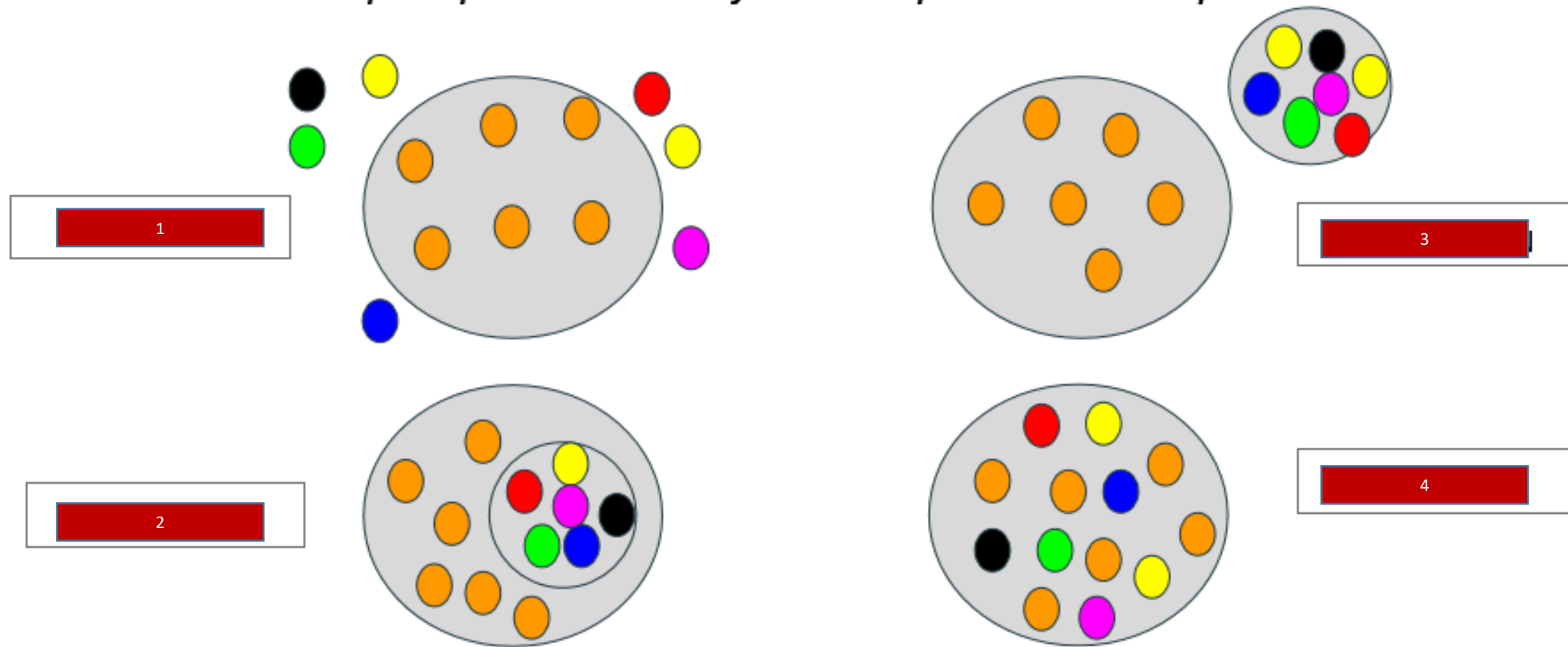


3

GARANTIR L'INCLUSION

INCLUSION SOCIETALE ?

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 rappelle les principes d'égalité des droits et des chances, de la participation et de la citoyenneté des personnes handicapées.



A/ Accessibilité de votre structure, (point sur la réglementation)

L'accessibilité est une obligation légale qui permet à toute personne de pouvoir accéder à un lieu, une prestation, un équipement, sans discrimination.



QUIZZ SUR VOTRE ACCESSIBILITE ?

- Est-ce que ma démarche handi accueillante est référencée à un endroit ?
- Mon registre d'accessibilité est consultable facilement ?
- Comment je peux identifier une personne ayant un besoin spécifique ?
- L'ensemble des informations que je diffuse peuvent être comprises par tous ?
- Est-ce qu'une personne peut se rendre en toute autonomie dans ma structure ?
- Mon personnel est-il formé à l'accueil du public en situation de handicap ?
- Mes locaux peuvent accueillir quel public ?

VIDEO

Les aménagements possible

<https://youtu.be/Yk8AhMPVTjs>

ACCEVILLE

Un ERP c'est quoi ?

Selon l'article R*123-2 du Code de la construction et de l'habitation,

« Constituent des établissements recevant du public **tous bâtiments, locaux et enceintes dans lesquels des personnes sont admises, soit librement, soit moyennant une rétribution ou une participation quelconque**, ou dans lesquels sont tenues des réunions ouvertes à tous ou venant sur invitation, payantes ou non. Sont considérées comme faisant partie du public toutes les personnes admises dans l'établissement à quelque titre que ce soit en plus du personnel ».

Toutes les informations d'accessibilité d'un ERP doivent être expliquée dans un **REGISTRE D'ACCESSIBILITE**

Obligatoire depuis le
30/09/2017

Pour connaître la catégorie de vos ERP :
Se référer aux compte-rendu des visites périodiques
de sécurité

L'Ad'AP ou Agenda d'Accessibilité Programmée est un
dispositif qui concerne les établissements recevant du public
qui n'étaient pas accessibles aux personnes en situation de
handicap au 1er janvier 2015

Cat 1	Cat 2	Cat 3	Cat 4	Cat 5
Plus de 1500	701 à 1500	301 à 700	300 et moins	Public inf. sécurité
FORMATION ACCUEIL du PUBLIC en SH obligatoire pour les ERP > 200 pers				

CHIFFRE INCLUANT LE
PERSONNEL ET LE
PUBLIC

Seuls les établissements de la 1^{ère} à 4^{ème} catégorie avaient l'obligation de faire réaliser un diagnostic accessibilité par un auditeur agréé avant le 1^{er} janvier 2011 et ont l'obligation de répondre aux normes accessibilité sur la totalité de l'espace recevant du public.

Les ERP de 5^{ème} catégorie n'ont pas l'obligation de répondre aux normes d'accessibilité sur la totalité de l'espace recevant du public **mais ils ont l'obligation d'offrir l'ensemble des prestations en vue desquelles l'établissement est conçu sur une partie du bâtiment ou de l'installation accessible:**

- La partie considérée du bâtiment doit être la plus proche possible de l'entrée principale et doit être desservie par le cheminement usuel.
- Une partie des prestations peut être fournie par des mesures de substitution.

Ma structure est 'elle accessible à TOUS ?
Mes informations sont-elles accessible à TOUS ?

Personne en
fauteuil

Personne DYS

Problème Cognitif

Personne qui a
des problèmes
moteur sur le haut
du corps

Sourds s'exprimant en
LSF

Déficient visuel

La réglementation d'une partie du bâtiment avec toutes les prestations respectant les Articles R 111-19-2 et 3 c'est-à-dire concernant :

Les conditions d'accès et d'accueil dans les bâtiments

Le stationnement des véhicules

Les locaux intérieurs et sanitaires ouverts au public

Les cheminements extérieurs

Les dispositifs d'éclairage

L'équipement et mobiliers intérieurs

Les circulations horizontales et verticales à l'intérieur des bâtiments

L'information des usagers

LA LOI NUMERIQUE

Un décret paru le 25 juillet 2019 précise les obligations de mise en **accessibilité des services de communication en ligne aux personnes handicapées**. Pour certains organismes publics, elles s'appliquent dès septembre 2019.

Le texte met en application les dispositions de la [loi « handicap »](#) de 2005, de la loi « [pour une République numérique](#) » de 2016, et de celle de 2018 « [pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#) ».

Fiche de Travail pour Qualiopi 3



TESTER
L'ACCESSIBILITE DE
VOTRE STRUCTURE

Mon agenda d'accessibilité

Document envoyer par mail

A retenir



L'AGENDA D'ACCESSIBILITE EST OULIGATOIRE POUR TOUS LES ERP

UNE FORMATION ACCUEIL DU PUBLIC EN SITUATION DE
HANDICAP DOIT ETRE PROGRAMMER

IL EST IMPORTANT SE METTRE EN RELATION AVEC LA PERSONNE
EN CHARGE DE CET AGENDA D'ACCESSIBILITE

B / Accessibilité de vos informations

(démonstration de solutions innovantes)

La République du 21e siècle sera nécessairement numérique.

Pour relever ce défi, la loi pour une République numérique, publiée au Journal officiel du 8 octobre, vise à favoriser l'ouverture et la circulation des données et du savoir, à garantir un environnement numérique ouvert et respectueux de la vie privée des internautes et à faciliter l'accès des citoyens au numérique.



Accessibilité numérique :

Rendre accessible les informations diffusée sur le web ou support numérique

Utilisé des solutions innovantes via des applications pour développer de nouvelle Accessibilité

Des solutions existes : <https://www.comptoirdesolutions.org/>



VIDEO

Des solutions possible
POUR UNE ACCESSIBILITE A TOUS

<https://youtu.be/ICMgTgAschl>
AUDIOSPOT

https://youtu.be/xZk_hp0WBs
ACCEO

https://www.youtube.com/watch?v=xk6l_NYoRT8
Lisio

Fiche de Travail pour Qualiopi 4



Comment je rend accessible
mes informations ?

A retenir



LES INNOVATIONS NUMERIQUES
SONT DES OUTILS PERTINENTS
CONCERNANT L'ACCESSIBILITE

C / Des outils pour mettre en place
L'accès à l'information à tous
L'accueil Handi-accueillant
Et
Suivre les aménagement

1 INDICATION simple de l'accompagnement
proposé aux personnes en situation de handicap

2 ACCUEIL de la PERSONNE EN SITUATION
DE HANDICAP

Le processus d'accueil de ma structure



Fiche de Travail pour Qualiopi 5



Un exemple :

Prise en charge des personnes en situation de Handicap :

- L'ensemble des espaces mis à disposition est accessible aux personnes à mobilité réduite.
- Un guidage oral , Faci , LSF est mis en place pour faciliter la liberté de déplacement de tous les apprenants au sein de la structure.
- Les personnes sourdes et malentendantes peuvent avoir des informations à l'accueil téléphonique .
- Les informations diffusées sur le site internet sont accessibles à tous (dyslexique, malvoyant ..) .
- En cas de nécessité, des aménagements spécifiques pourront être étudiés en collaboration avec le référent handicap, afin de mettre en place les outils, rythme, ou modalités particulières adaptées au handicap exprimé.

Fiche de Travail pour Qualiopi 6



ACCUEIL de la PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP

Le processus d'accueil de ma structure



4

ROLE ET MISSION
DU REFERENT HANDICAP

LE ROLE DU REFERENT HANDICAP EN ORGANISME DE FORMATION

VEILLE A L'ADAPTATION DU PARCOURS

De façon adapté à la situation de handicap

ACCEUIL DE QUALITE

De chaque personne en situation de handicap
En amont à la formation

ASSURE LA COORDINATION

Avec les partenaires et les acteurs externes



PERSONNE RESSOURCE

Sur la thématique du handicap au sein de
l'organisme de formation

Permettre à l'OF
De valider l'indicateur QUALITE 26
QUALIOPI

Il est important de retenir , qu'il n'y a pas une seule façon d'organiser la fonction de référent Handicap.

Il faut avant tout faire avec ce que vous êtes, et s'adapter à l'organisation de l'organisme de formation et sa maturité sur ce sujet .

Fiche de Travail pour Qualiopi 7



Quelles sont mes missions de RH ?

ACCUEIL DE QUALITE

De chaque personne en situation de handicap
En amont à la formation

INSCRIPTION

Repérer l'accessibilité des locaux et informer

Vérifier le dossier administratif

Informer la personne sur son dossier de demande d'aide
Savoir quelles aides son mobilisable

Identifier les moyens de compensations pédagogiques

Constituer un dossier d'aménagement d'épreuve

Identifier les partenaires mobilisables

Qualiopi :

INFORMATION DU PUBLIC : vérifier que l'ensemble de vos informations soient compréhensibles pas Tous

Informer sur l'accessibilité de votre structure

Proposer un procès d'accompagnement pour les personnes en situation de Handicap
(FICHE ACCUEIL et suivi)

PLANTONS LES GRAINES
POUR UN FUTUR
ENSEMBLE



Action FIRST

LES AIDES MOBILISABLES POUR LA FORMATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Aide au « défraiement » stagiaires handicapés

AGEFIPH

Objectif	L'aide a pour objectif de lever les obstacles financiers pouvant constituer un frein à l'entrée et au suivi de la formation.
Bénéficiaires	Tout stagiaire handicapé : <ul style="list-style-type: none">• Non indemnisé par Pôle Emploi au titre de l'Allocation de retour à l'emploi (ARE) ;• Salarié en Contrat unique d'insertion (CUI) ou en Emploi d'avenir (EA) lorsque la formation se déroule hors temps de travail.
Montant de l'aide	<ul style="list-style-type: none">• Forfait 20 €/jour de formation (temps plein ou temps partiel) au titre des déplacements (transports et repas) sur une durée maximum de 30 jours soit 600 €.• Forfait 20 €/jour de formation (temps plein ou temps partiel) au titre de la garde d'enfant (de moins de 7 ans) sur une durée maximum 30 jours soit 600 €.
Demande de l'aide	La demande d'aide est faite par la personne handicapée. Un dossier de demande d'intervention AGEFIPH est adressé à la Délégation Régionale dont dépend la personne.
Règles de cumul	<ul style="list-style-type: none">• L'aide est cumulable avec les aides de droit commun et les autres aides de l'AGEFIPH.• L'aide n'est pas simultanément cumulable avec l'aide personnalisée au parcours à l'emploi
Renouvellement	L'aide est renouvelable à chaque nouvelle entrée en formations si les conditions d'éligibilité sont réunies

LES AIDES MOBILISABLES POUR LA FORMATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Aide à la formation (dans le cadre du parcours vers l'emploi)

Objectif

L'aide a pour objectif de permettre à une personne handicapée d'acquérir par la formation les compétences nécessaires pour un accès durable à l'emploi. Il peut s'agir :

- De mobilisation ou de remise à niveau ;
- Pré-qualifiantes ou qualifiantes ;
- Certifiantes ou diplômantes.

Bénéficiaires

Tout demandeur d'emploi handicapé :

- Inscrit ou non à Pôle Emploi lorsque la durée de la formation est supérieure à 40 heures
- Inscrit à Pôle emploi lorsque la durée de la formation est inférieure à 40 heures
- L'accès aux formations individuelles rémunérées par l'AGEFIPH est privilégié pour les demandeurs d'emploi handicapés non indemnisés

Montant de l'aide

- Le montant de l'aide est fonction des cofinancements prévus ou obtenus au titre des dispositifs mobilisables dans le droit commun.
- L'aide peut couvrir l'intégralité du coût pédagogique de la formation si aucun financement ne peut être mobilisé au titre des dispositifs de droit commun.

Demande de l'aide

L'aide est prescrite par le conseiller Pôle emploi, Cap emploi ou Mission locale.
Un dossier de demande d'intervention AGEFIPH est adressé à la Délégation régionale AGEFIPH dont dépend le destinataire de l'aide.

Règles de cumul

L'aide est cumulable avec les aides de droit commun et les autres aides de l'AGEFIPH.

Renouvellement

L'aide est renouvelable à chaque nouvelle entrée en formations si les conditions d'éligibilité sont réunies.

MISSION
LOCALEI

POLE EMPLOI

CAP EMPLOI

AGEFIP

ETRE UNE PERSONNE RESSOURCE

Consulter les sites HANDICAP EMPLOI FORMATION

Sensibiliser le collectif de travail

Mettre en place la semaine handicap ou formation
complémentaire
pour les stagiaires

Organiser le reporting quantitatif

Mettre en place un bilan qualitatif

Définir des objectifs d'améliorations annuels

Constituer une « boîte à outils »

Recherches des outils existant et informer sur ce qui est créer

COLLECTER ET
DIFFUSER
L'INFORMATION
AUPRES DE SES
COLLEGUES

PARTICIPER A
L'ELABORATION DE
LA POLITIQUE
HANDICAP AU SEIN
DE L'OF

ACCOMPAGNER
L'EVOLUTION DES
OUTILS ET
PRATIQUES

Qualiopi :

Avoir identifier les partenaires

Veille dans le secteur et connaissance des différentes aides mobilisable

Sensibiliser le Collectif de travail et mettre en œuvre la politique Handicap de la structure

PLANTONS LES GRAINES
POUR UN FUTUR
ENSEMBLE



Avoir une vielle active

Nouvelle APPLICATION :

Handicap.fr : <https://www.handicap.fr/>

LISTE DES SITES REFERENCES

<https://www.cnsa.fr/>

<https://solidaires-handicaps.fr/>

<https://informations.handicap.fr/>

<https://www.handipacte-mde.fr/fiche-apports-handicap-psy-mental-cognitif.php>

<https://www.comptoidessolutions.org/innovations/>

<https://www.handirect.fr/tag/accessibilite/>

<https://www.defi-metiers.fr/pages/ressources-utiles-aux-referents-handicap>

<https://beta.gouv.fr/startups/andi.html>

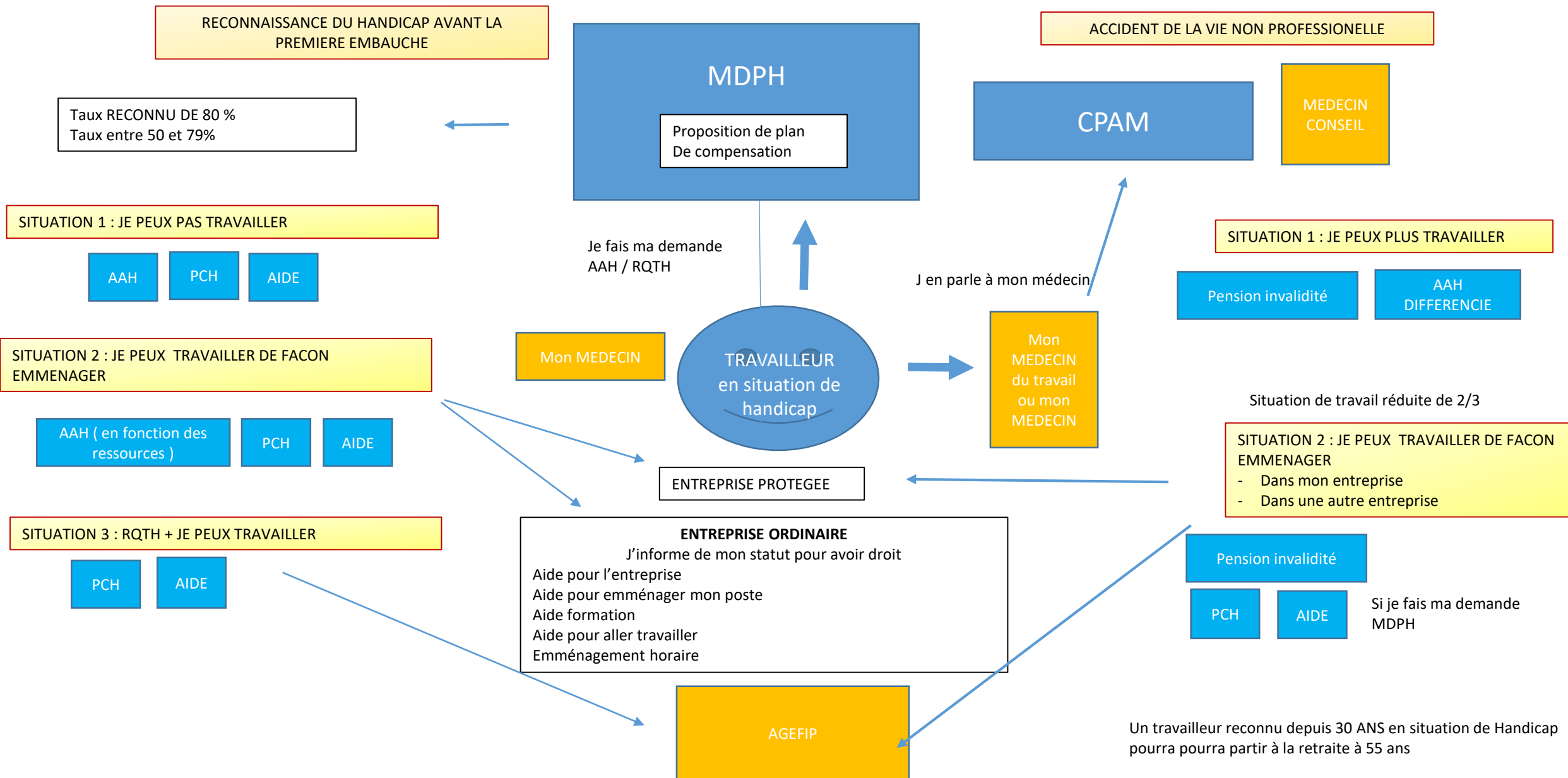
Animer la politique Handicap de ma structure

Les principales Missions :

- Connaitre les obligations d'embauche des TH
- Savoir conseiller un collaborateur en situation de Handicap
- Sensibiliser le collectif de travail

Le travailleur en situation de handicap

(6% embauche obligatoire pour les entreprises de 20 salariés)



Quelles sont les aides financières pour adulte handicapé accordé par la MDPH

L'Allocation Adultes Handicapés : Une aide au handicap de la CAF

L'AAH est une aide financière pour personne handicapée versée par la CAF.

Elle s'adresse aux personnes ne pouvant pas travailler dans des conditions normales. La commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) est chargée de déterminer le taux du handicap pour l'attribution ou non de cette allocation. [Le statut de travailleur handicapé](#) est étudié en parallèle automatiquement

Complément à l'AAH pour aider les personnes handicapées

Comme son l'indique, **le complément à l'AAH est réservé aux personnes bénéficiant de l'Allocation Adulte Handicapé**. Son but est de compenser l'absence de revenus due à une incapacité à travailler du fait du handicap. De plus, ce complément s'adresse aux personnes vivant dans un logement indépendant.

Majoration Vie Autonome : Une aide aux handicapées pour le logement

La MVA est une aide aux personnes handicapées qui remplace depuis 2015 l'aide à l'autonomie. **Elle est accessible aux personnes occupant un logement indépendant**. Aucune demande n'est nécessaire pour obtenir cette aide. Vos droits sont étudiés automatiquement. En revanche, il est indispensable de toucher l'AAH pour en bénéficier.

PCH : une aide pour compenser le handicap

La Prestation de Compensation du Handicap (PCH) permet aux personnes handicapées souffrant de perte d'autonomie de prendre en charge les dépenses engendrées comme l'emploi d'un aidant familial par exemple. **La PCH est une aide départementale dont la demande se fait auprès de la MDPH** (Maison Départementale des Personnes Handicapées).

Aide invalidité : Quels sont les 2 dispositifs existants ?

[La pension d'invalidité : Une aide en cas d'incapacité de travailler](#)

La pension d'invalidité est destinée aux personnes dont les capacités de travail sont réduites d'au moins 2/3 suite à une maladie ou un accident.

Il existe 3 catégories d'invalidité selon les pertes physiques subies déterminées par un médecin de la CPAM.

Son montant dépend à la fois de la catégorie d'invalidité ainsi que des salaires obtenus lors de vos 10 meilleures années travaillées.

La pension d'invalidité peut ainsi varier de 289,90 euros à 2.807,07 euros par mois.

[Allocation supplémentaire d'invalidité : une aide complémentaire](#)

Pour bénéficier de l'ASI, il faut percevoir une allocation permettant l'ouverture des droits : pension d'invalidité, [pension de réversion](#), retraite anticipée pour handicap ou carrière longue ou travail pénible.

L'allocation supplémentaire d'invalidité est soumise à des conditions de ressources et dépend du fait que vous viviez seul ou en couple (mariés, pacsés ou vivant en union libre).

Le montant de l'ASI varie de 409,43€ pour les célibataires à 818,87€

La pension d'invalidité a pour objet de compenser la perte de salaire qui résulte de la réduction de la capacité de travail.

L'AAH (allocation aux adultes handicapés) permet à un handicapé de compléter ses ressources et de lui garantir un revenu minimal. Dans un certain nombre de cas, les avantages invalidité et l'AAH sont cumulables.

La RQTH permet de bénéficier d'aides spécifiques dans sa démarche emploi ou formation

- Accompagnement pour la **recherche d'emploi** : bénéficier du soutien du réseau de placement spécialisé via [Pôle Emploi](#) ou [Cap-emploi-Sameth](#) qui proposent un accompagnement pour favoriser le retour vers l'emploi.
- Aides pour le **maintien dans l'emploi** : via le Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (Cap-emploi-Sameth) de son département, qui cherche à trouver des solutions avec l'employeur.

Bénéfice de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés : tout employeur employant au moins 20 salariés (équivalent temps plein) est tenu d'employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 6% de l'effectif total de l'entreprise. On entend par travailleur handicapé toute personne ayant une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

- Aides proposées par [l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées \(AGEFIPH\)](#) ou le [Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique \(FIPHFP\)](#) : prime à l'insertion, aide à la création d'entreprise, aide à l'acquisition de matériel spécifique, adaptation de poste, accessibilité du lieu de travail...
- Accès, en tant que **public prioritaire**, à un certain nombre de dispositifs de droit commun de la politique de l'emploi.
- Accès aux dispositifs spécifiques à l'emploi des travailleurs handicapés, comme **des stages de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle**.
- **Aménagements d'horaires dans l'entreprise ou règles particulières en cas de rupture de son contrat de travail**, comme le doublement de la durée de préavis de licenciement.

Fiche de Travail pour Qualiopi

Sensibilisation des collaborateurs

Des Exemples :

- Animation par famille de Handicap en lien avec des associations
- Animation par le sport en lien avec Handisport
- Animer une conférence accessible à Tous avec un intervenant en situation de Handicap
- Utiliser des jeux de plateau , ou jeux de cartes en libre services
- Café signe avec formation initial en LSF
- Faire appel à des intervenants extérieur
- Participer au duo days ou autre évènement de votre territoire
- Accueillir des stagiaires en situation de Handicap
- Programmer une formation accueil du public en situation de Handicap

Il est important d'inscrire cette démarche pour contribuer au développement sociétal

VEILLE A L'ADAPTATION DU PARCOURS

De façon adapté à la situation de handicap

Présenter le réfèrent handicap en début de formation

Vérifier l'adéquation des aménagements mis en place

Evaluer la satisfaction par rapport a la pris en compte du handicap dans le cadre de la formation

Evaluer la satisfaction par rapport a la pris en compte du handicap dans le cadre de la formation

INSCRIPTION

SUIVI DE FORMATION

FIN DE FORMATION

Pensez à :

REPERER LES LIEUX / REPERER LES PERSONNES / ECRIRE DES CONSIGNES
PENSER A LA SECURITE / INFORMER LES EQUIPES / LIEN AVEC LE PRESCRIPTUR
LIEN AVEC LES ASSOS / LIEN AVEC LES STRUCTURES

QUALIOPI

Indiquer les compensations mises en place par famille de Handicap
Evaluation du suivis par l'apprenant en situation de Handicap

PLANTONS LES GRAINES
POUR UN FUTUR
ENSEMBLE



Action FIRST

Accompagnement dans l'éducation nationale

Guide-pour-la-scolarisation-des-enfants-et-adolescents-en-situation-de-handicap-1109

ETUDES DE CAS

Pour mettre en avant les compensations possibles dans ma structure

Pour chaque situation , quelle est votre démarche lors du premier contact téléphonique ou physique , quelle sont les compensations auxquelles vous pouvez penser dans un premier temps avant l'entretien présentiel et l'expression des besoins spécifiques ?

Situation 1:

Vendredi à 26 ans, a une hémiparésie gauche , il est droitier . C'est un sportif de haut niveau , il vient de finir une école de commerce et souhaite faire une formation non diplômante en anglais.

Situation 2:

Céliane à 19 ans, elle est déficiente visuelle. Elle veut se renseigner sur les formations en informatique que vous proposez . Elle a toujours eu un suivi en structure spécialisée dans des classes en inclusion. Elle a obtenu son bac. Financièrement la famille a de grosses difficultés.

Situation 3:

Sophie à 35 ans, elle a des tumeurs au niveau de sa jambes droites . Elle a eu un diagnostic à l'âge de 17 ans. Actuellement au RSA, elle souhaite créer son entreprise de pâtisserie et faire cette formation. Sa santé est stabilisée et le médecin valide l'entrée en formation

ETUDES DE CAS

Pour mettre en avant les compensations possibles dans ma structure

Pour chaque situation , quelle est votre démarche lors du premier contact téléphonique ou physique , quelle sont les compensations auxquelles vous pouvez penser dans un premier temps avant l'entretien présentiel et l'expression des besoins spécifiques ?

Situation 4:

Carlyvans à 19 ans , il est en fauteuil depuis sa naissance. Il souhaite faire un BTS management

Situation 5:

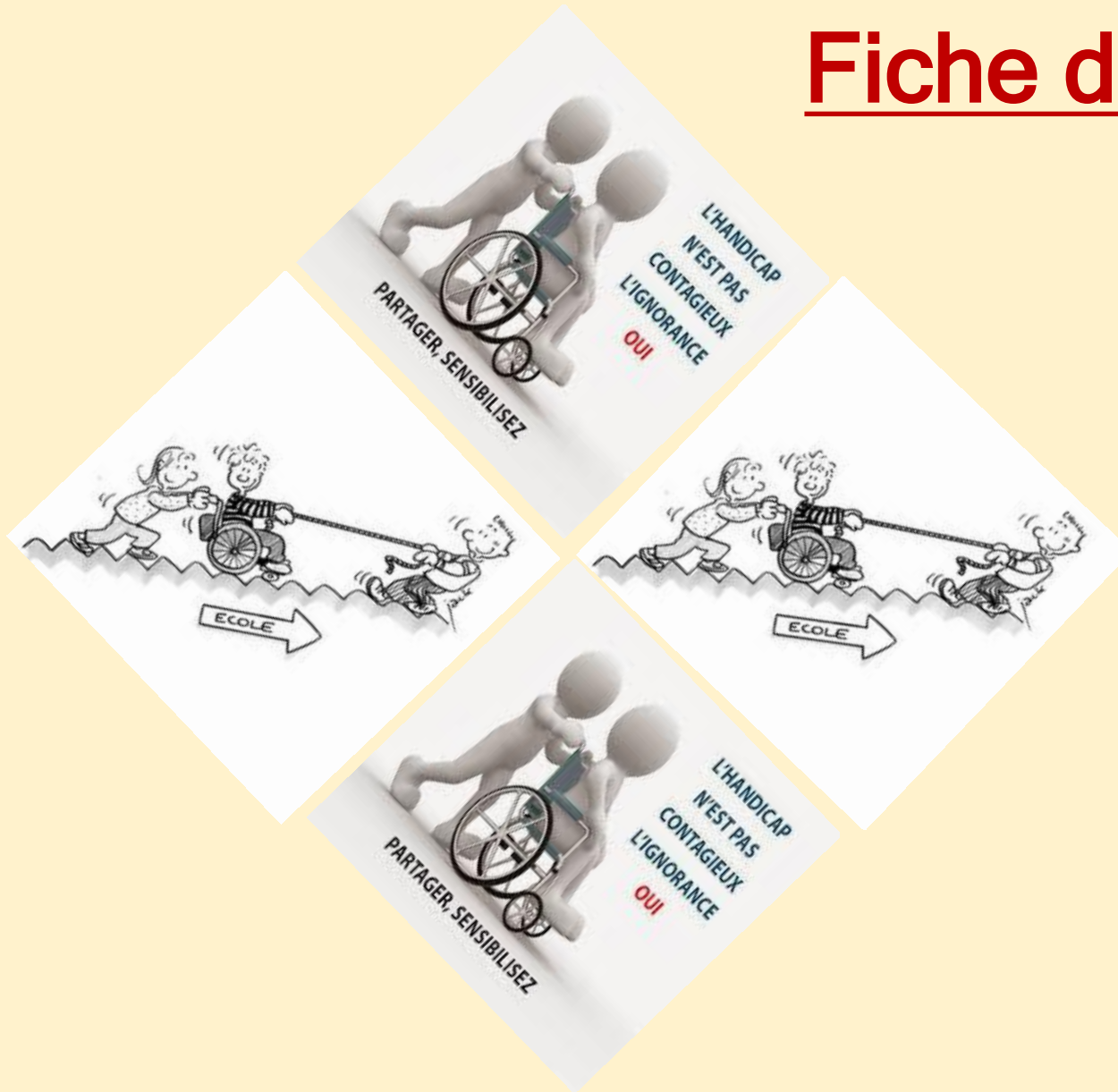
Lauriane a eu un AVC à l'âge de 11 ans. Elle a aujourd'hui 21 ans , vie chez ses parents souhaite faire une formation sport et bien être proche de son domicile. (formation diplômante)

Situation 6:

Éric est amputé fémoral gauche suite à un accident de voiture. Après l'accident est c'est retrouvé au chômage, car il ne trouve plus d'interim a faire . Il souhaite faire une formation de réfèrent handicap en entreprise pour développer ses connaissances et chercher un emploi ou il pourra mettre en avant cette formation.

Fiche de Travail pour Qualiopi

7



CHARTRE / REGLEMENT

⋮

ASSURE LA COORDINATION

Avec les partenaires et les acteurs externes

Informez les prescripteurs de votre démarche handicap

Informez sur les motifs de non sélections de DETH

Associez les prescripteurs et associations à la recherche de stage

Identifiez les freins relatifs à la recherche de Stage pour la PH

Facilitez l'accès des stagiaires PH aux stages en entreprise

Veillez à ce que la compensation soit possible pour l'entreprise

Informez les entreprises des aides dont elles disposent si il y a pas de mission handicap

Enrichissez le réseau des partenaires

Capitaliser et mutualiser les outils mis en place par les OF

Organiser des rencontres avec des CRP

RELATION AVEC LES
PRESCRIPTEURS

RELATION AVEC LES
ENTREPRISES

RELATION AVEC LES
AUTRES PARTENAIRES

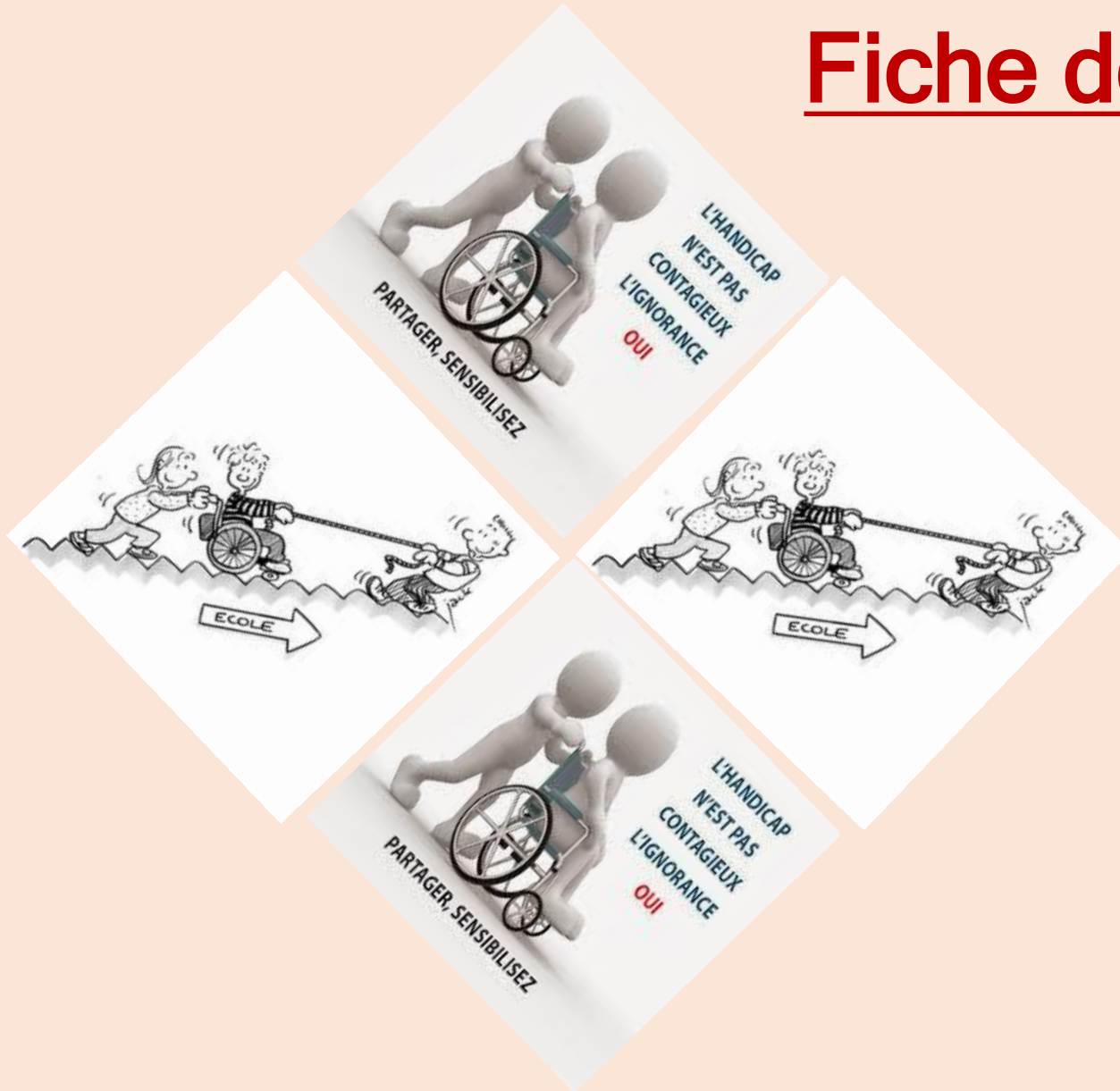
PLANTONS LES GRAINES
POUR UN FUTUR
ENSEMBLE



Qualiopi :

Avoir identifié les partenaires

Fiche de Travail pour Qualiopi 8



Mes PARTENAIRES :

A retenir



LA MISSION DU REFERENT HANDICAP
Se construit dans la durée

Il est important de construire sa feuille de route
En accords avec sa direction

A retenir

Les fiches de travail transmises lors de cette formation :

- Ma démarche QUALIOPI et le Handicap
- L'accessibilité de ma structure
- La phrase d'accueil qui identifie ma démarche handi-accueillante
- Le processus d'accueil de ma structure pour les personnes en situation de Handicap
- Ma base de données de recherche d'information
- Comment sensibiliser mes collaborateurs à cette thématique
- Les compensations mises en place dans ma structure
- Mes partenaires concernant le Handicap



MERCI DE VOTRE ECOUTE



HandyFacil
Angelik FILIPPA
Consultante Handicap



📍 Pépinière d'entreprise de volvic
3 route de Riom - 63530 VOLVIC

☎ 06-60-22-91-92

✉ handyfacil@gmail.com

Mes Valeurs

- Empathie
- Résilience
- Droiture