



Charte d'accueil de la personne en situation de handicap

PRINCIPES

Par cette charte, l'EMA-CNIFOP se fixe pour objectif de favoriser l'accueil des personnes handicapées en milieu ordinaire de formation, afin d'élever leur niveau de qualification et d'adapter leurs compétences en vue d'une insertion professionnelle durable.

L'accessibilité généralisée des personnes handicapées à l'ensemble des dispositifs de droit commun, posée par la loi dite « loi Handicap » du 11 février 2005, se traduit en matière de formation professionnelle par une obligation des organismes de formation d'adapter les modalités de la formation aux besoins liés aux handicaps (cf. en annexe article D 323-10-1 du code du travail créé par décret n° 2006-26 du 9 janvier 2006... « Mise en œuvre d'un accueil à temps partiel ou discontinu, d'une durée adaptée de formation, de modalités adaptées de validation..... les adaptations portent également sur les supports pédagogiques »).

De par le principe de non-discrimination inscrit dans la constitution, les candidats bénéficiaires de la Loi du 11 février 2005 doivent bénéficier des mêmes conditions d'entrée (prérequis, statut..) et de traitement que les autres personnes en formation. Toutefois, ce principe ne suffisant pas toujours à garantir une réalisation satisfaisante des parcours, des aides spécifiques de l'Agefiph peuvent au cas par cas être proposées aux bénéficiaires en situation de formation (financement des adaptations pédagogiques, aides humaines et techniques...) afin de compenser les difficultés liées au handicap et de rétablir ainsi l'égalité des droits et des chances dans la réussite du parcours vers l'insertion professionnelle.



Le public visé est constitué des personnes inscrites dans une démarche d'insertion professionnelle bénéficiaires de la Loi du 11 février 2005, à savoir :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH (Commission Départementale des Droits à l'Autonomie des Personnes Handicapées, ex reconnaissance COTOREP)
- Les accidentés du travail dont l'incapacité permanente est au-moins égale à 10%
- Les titulaires d'une pension d'invalidité Les pensionnés de guerre ou assimilés
- Les titulaires d'une Allocation d'Adulte Handicapé (AAH)
- Les titulaires d'une Carte d'Invalidité
- Les jeunes de 16 à 20 ans porteurs d'un projet d'apprentissage et bénéficiant d'une notification de droits délivrés par la CDAPH.

Peuvent également être concernés les salariés du secteur privé, bénéficiaires de la loi du 11 février 2005.



Charte d'accueil de la personne en situation de handicap



ENGAGEMENTS DE L'EMA-CNIFOP

Par cette charte, l'organisme s'engage à :

- Accueillir dans ses formations le public défini comme éligible, sans discrimination
- Mettre en œuvre, en fonction des besoins des personnes handicapées, toutes les adaptations, pédagogiques, matérielles et organisationnelles, nécessaires à la prise en compte du handicap, dans une logique d'aménagement raisonnable
- Mobiliser une personne référente en matière de handicap, dont la mission est déclinée en quatre axes (procédure d'accueil individualisé, proposition du parcours de formation, mise en œuvre de la formation et suivi individualisé) et permettre à ce référent handicap de participer aux formations qui lui seront proposées
- Mobiliser l'ensemble de son équipe pédagogique, technique ou administrative sur les questions relatives à l'accueil des personnes handicapées
- Afficher cette charte dans un lieu accessible à tous, afin d'informer stagiaires et personnels des engagements pris.

REFERENT HANDICAP DE L'EMA-CNIFOP

1. Mettre en œuvre une procédure d'accueil individualisé

Dès la phase de recrutement, afin de permettre la mise en œuvre de l'article D.323-10-1 du Code du Travail par l'organisme de formation, une rencontre est proposée à la personne handicapée par la Personne Ressource désignée référente en matière de handicap. L'objectif est d'évaluer les besoins spécifiques, éventuels au regard de son handicap (pédagogiques, matériels, organisationnels...), et nécessaires à un bon déroulement du parcours. Cette appréciation se fait avec la personne, et en lien avec le prescripteur.

Dès cette étape, le référent handicap peut, si l'évaluation des besoins demande davantage de précisions, être soutenu dans la mise en œuvre des adaptations par un prestataire spécialisé, en fonction du handicap présenté. Les prescripteurs et notamment les Cap emploi peuvent solliciter des prestations spécifiques, comportant la mise en œuvre d'expertises ou de techniques de compensation imposées par le handicap, dans des situations pré-identifiées induites par le projet de formation. Elles visent ainsi la compensation des conséquences liées au handicap et le développement de l'autonomie de la personne.

L'évaluation menée par le référent handicap porte aussi sur les besoins du stagiaire en entreprise, afin de préparer au mieux les phases d'immersion, et ainsi le futur accès à l'emploi. Ce premier entretien permet au référent handicap de préciser au futur stagiaire les adaptations et les aides dont il pourra bénéficier pendant sa formation. Il fixera avec lui les termes de l'accompagnement proposé, de façon à anticiper d'éventuelles difficultés et à éviter les ruptures de parcours.

2. Admission en formation

A la suite du premier entretien, l'organisme de formation confirmera l'entrée en formation du candidat auprès du prescripteur ou lui notifiera les causes de refus, afin de permettre l'élaboration d'un nouveau projet.

En cas d'admission en formation, le référent handicap informera le candidat sur la proposition à venir d'un parcours de formation personnalisé, lequel fera l'objet d'une contractualisation avant l'entrée en formation.



3. Mise en œuvre de la formation

En collaboration avec l'équipe administrative et pédagogique, le référent handicap propose un parcours spécifique, raisonnablement adapté aux besoins et aux objectifs de la personne en situation de handicap. Ainsi, après l'évaluation des besoins de la personne, le référent handicap s'assure, en lien avec les formateurs, de la faisabilité des adaptations organisationnelles (horaire, rythmes...), matérielles (aides techniques individuelles...) et pédagogiques (renforcement, modularisation...) permettant l'intégration de la personne handicapée et la prise en compte de la spécificité de son handicap.

Un parcours de formation individualisé est ensuite proposé à la personne handicapée, et fait l'objet d'une contractualisation. Le référent handicap exerce tout au long de la formation un état de veille quant aux difficultés qui pourraient survenir, en lien avec le handicap présenté.

4. Suivi de formation

Un bilan individualisé regroupant si possible, le stagiaire, le formateur et le prescripteur sera programmé en fin de formation à l'initiative du référent handicap, afin d'assurer une poursuite du parcours vers l'emploi dans les meilleures conditions.