

GUIDE D'ACCUEIL DE L'ALTERNANT EN SITUATION DE HANDICAP





Ce guide est un outil permettant de répondre rapidement aux questions qui, faute d'une bonne réponse, constituent des freins à une insertion sociale et professionnelle réussie des personnes en situation de handicap

Adapter sa pédagogie en fonction du handicap de l'alternant, s'assurer de l'adéquation du projet de formation en lien avec ses capacités physiques et intellectuelles et, le cas échéant, mobiliser des aides et dispositifs nécessaires à son intégration constituent des étapes nécessaires pour garantir une équité de traitement entre chaque individu.

Emmanuel Planchon
Référént Handicap ORFEOS

SOMMAIRE

01

La diversité du
handicap

02

Les acteurs

03

L'entretien
d'accueil

04

Comportements
et moyens de
compensation

05

Aides et
prestations
mobilisables

06

Reconnaissance
administrative

07

L'accessibilité
des locaux

La loi du 11 février 2005 nous propose la définition du handicap suivante : « 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. »



Déficiência motrice

Atteinte de la capacité du corps à se mouvoir.

Contraintes potentielles :

- Accès aux locaux, au poste, aux lieux de repos, etc.
- Environnement de travail (poste de travail, espaces collectifs...).
- Intégration au collectif (groupe de stagiaires).
- Soins médicaux.
- Résistance aux changements ou aux modifications de l'environnement.



Les maladies invalidantes

Maladie chronique et/ou évolutive

Contraintes potentielles :

- Accès aux locaux, au poste, aux lieux de repos, etc.
- Environnement de travail (poste de travail, espaces collectifs...).
- Intégration au collectif (groupe de stagiaires).
- Fatigabilité
- Soins médicaux fréquents



Déficiência auditive

Dégradation définitive de l'audition entraînant une diminution ou une perte des capacités auditives.

Contraintes potentielles :

- Environnement de travail (poste de travail, espaces collectifs...).
- Intégration au collectif (groupe de stagiaires)
- Accessibilité à la communication sonore (téléphone, alarme...).
- Accessibilité au savoir et à l'information, y compris informel.



Déficiência visuelle

Diminution ou perte de la capacité visuelle après correction.

Contraintes potentielles :

- Accès aux locaux, au poste, aux lieux de repos, etc.
- Environnement de travail (poste de travail, espaces collectifs...).
- Intégration au collectif (groupe de stagiaires).
- Accessibilité au savoir et à l'information, y compris informel.
- Difficultés à lire et à écrire.
- Utilisation d'outils en tout ou partie visuels (photocopieurs, machine à affranchir, ordinateur...).
- Résistance aux changements et aux modifications de l'environnement.
- Manque d'autonomie.



Les troubles psychiques (ou handicap psychique)

Conséquence de maladies chroniques mentales survenues au cours de l'existence, souvent à l'adolescence ou au début de l'âge adulte

Contraintes potentielles :

- Intégration au collectif (groupe de stagiaires).
- Fatigabilité.
- Soins médicaux (prise de médicaments).
- Capacité de concentration perturbée.
- Difficulté de mémorisation.
- Difficultés d'assimilation et d'attention.
- Résistance aux changements ou aux modifications de l'environnement.
- Difficulté dans la prise d'initiative.
- Manque d'autonomie



La déficiéncia intellectuelle (ou handicap psychique)

Limitation significative, persistante et durable des capacités intellectuelles d'une personne par rapport à l'ensemble des personnes du même âge

Contraintes potentielles :

- Accès aux locaux, au poste, aux lieux de repos, etc.
- Intégration au collectif (groupe de stagiaires).
- Accessibilité au savoir et à l'information, y compris informel.
- Difficultés de mémorisation.
- Difficultés d'assimilation et d'attention.
- Résistance aux changements ou aux modifications de l'environnement.
- Difficulté dans la prise d'initiative.
- Manque d'autonomie.

En dehors du prescripteur, de nombreux acteurs de l'insertion, de droit commun ou spécifiques peuvent intervenir, notamment :

Prescripteurs de la formation demandeurs d'emploi handicapés

Tout projet de formation d'un demandeur d'emploi handicapé s'inscrit dans une démarche d'insertion professionnelle, dans le cadre d'un parcours d'insertion validé par Pôle emploi, Cap emploi ou une Mission Locale.

Principaux financeurs de la formation

Conseil Régional, Pôle emploi, Etat, Conseil Général, Agefiph, OPCO, FONGECIF, employeurs...

01 Les établissements médico-éducatifs

- L'Institut Médico-Educatif (IME) accueille l'enfant atteint de déficiences intellectuelles.
- L'Institut Thérapeutique Educatif et Pédagogique (ITEP) accueille les jeunes présentant des troubles de la conduite et du comportement.
- L'établissement pour polyhandicapés accueille l'enfant ou l'adolescent présentant un handicap complexe.
- L'institut d'éducation sensorielle accueille le jeune présentant un handicap auditif et/ou visuel.

02 Les centres médico-psycho pédagogiques

Ils s'adressent à l'enfant ou l'adolescent présentant des difficultés scolaires ou des troubles du comportement nécessitant une intervention et une prise en charge spécialisée en parallèle de la scolarisation. Un médecin conseil de la sécurité sociale doit donner son accord afin que les soins prodigués soient pris en charge par l'assurance maladie.

03 Les établissements à caractère sanitaire

- Les Unités Localisées d'Inclusion Scolaire (ULIS)
- Les Sections d'Enseignements Généraux et Professionnels Adaptés (SEGPA)
- Les Etablissements Régionaux d'Enseignement Adapté (EREA)

04 Soutien aux élèves

- Auxiliaire de Vie Scolaire (AVS) aider l'élève à s'installer en classe, prendre des notes, prendre son repas... L'AVS ne se substitue pas à l'enseignant, et n'intervient que sur le temps scolaire, y compris les interclasses mais jamais à domicile
- Services d'Education Spéciale et de Soins A Domicile (SESSAD) : sont constitués d'équipes pluridisciplinaires et apportent à l'élève un soutien spécialisé pour le maintenir dans son milieu d'éducation et de vie.

05 Autres services d'accompagnement

- SAMETH (Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés) : offre de services qui facilite le maintien dans l'emploi des personnes handicapées (Privé et public, dont les CDD de plus de 6 mois.
- Les Unités d'Evaluation de Réentraînement d'Orientation Sociale et Socioprofessionnelle (UEROS) prennent en charge les personnes à partir de 18 ans. (handicap résultant d'un traumatisme crânien)
- COMETE, rattaché à un service de soins de suite et de réadaptation, favorise précocement la (re)construction d'un projet de vie.

06 Offre de formation spécialisée

- Les Centres de Rééducation Professionnelle (CRP) ces établissements médicosociaux réalisent des actions de pré-orientation, des formations préparatoires et/ ou qualifiantes
- Les Centres de Formation d'Apprentis Spécialisés (CFAS) sont pourvus d'équipements et d'un encadrement adaptés pour les jeunes handicapés qui ne peuvent intégrer un CFA

07 Emploi

- Les Etablissements et Services d'Aides par le Travail (ESAT) permettent aux personnes handicapées d'exercer une activité professionnelle dans un milieu protégé.
- L'Entreprise Adaptée (EA) est une entreprise à part entière qui emploie au moins 80% de travailleurs handicapés.

L'orientation en ESAT ou en EA est décidée par la CDAPH*.

*CDAPH: commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

Prendre connaissance du parcours de la personne, des moments clés, des interlocuteurs qu'elle a rencontrés, vous permettra de mieux appréhender ses besoins actuels. Le handicap ne signifie pas pour autant systématiquement moyens de compensation ou aménagements

ETAPE 1: L'entrée en formation

- Entrée en formation sous prescripteur (conseiller pôle emploi, de CAP emploi ou de la mission locale)
- Entrée en formation par prise de contact directe

Avec l'accord de l'alternant, prendre contact permet

- Lors de la présélection, de situer le projet de la personne dans son parcours. Le référent de parcours peut être consulté pour déterminer, si nécessaire, les actions à mettre en place en vue de faciliter le parcours de formation
- .A l'issue de l'entretien de sélection, il convient d'informer le prescripteur de la suite donnée à la candidature de la personne handicapée.
- Au cours de la formation, en cas de difficulté, de contribuer à trouver des solutions. Il pourra aussi servir de médiateur, le cas échéant, entre vous et le stagiaire.
- Lors de la recherche de stage en entreprise, de le mobiliser le cas échéant pour sensibiliser l'entreprise à un handicap spécifique, de réfléchir sur l'adaptation éventuelle de l'environnement de travail ...
- À l'issue de la formation, il est souhaitable de convier le référent de parcours à la restitution de fin d'action

ETAPE 2: Détecter le handicap/ l'inclure dans la communication

Au cours de l'entretien, le handicap ne doit pas devenir le sujet de conversation principal.

- Evaluer les conséquences du handicap
- Mesurer l'adéquation entre le métier visé et le handicap
- Évaluer si le candidat a une vision réaliste des conditions d'exercice de son futur métier.

Quelques exemples de questions à poser

- Qu'est-ce qui motive votre entrée en formation ?
- S'agit-il d'une reconversion professionnelle ?
- Par qui êtes-vous accompagné(e)/orienté(e) ?
- Par un organisme accompagnant les personnes handicapées (Cap emploi, SAMETH, association spécialisée) ?
- Comment envisagez-vous votre formation ?
- Avez-vous des besoins spécifiques ?
- Avez-vous certaines contre-indications ?

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées instaure 2 principes :

- La non-discrimination envers les personnes handicapées.
- La reconnaissance d'un droit à la compensation

Compenser le handicap, c'est quoi?

Apporter des réponses individualisées et adaptées permettant de supprimer ou au moins de réduire les difficultés rencontrées afin de rendre les situations accessibles aux personnes handicapées.

Plusieurs variables à prendre en compte :

- L'environnement : les obstacles techniques ou humains
- Les évolutions potentielles (aggravation du handicap ; évolution de l'environnement)
- Le type de handicap : contraintes, capacités résiduelles ou incapacités

Aides techniques

- Ergonomie, matériel adapté.
- Adaptation de l'existant : table adaptée, automatisation de commandes, siège adapté.

Notions organisationnelles

- Organisation du temps de formation, de la charge de travail...
- Suppression de tâches contraignantes.

Aides humaines

- A caractère récurrent en raison notamment de la lourdeur du handicap (auxiliaire professionnel).
- Spécifiques à un handicap instructeur de locomotion traducteur LSF...)
- Occasionnelles.

En complémentarité des aides existantes, il est possible de solliciter l'Agefiph pour des personnes en situation de handicap, dans leur parcours de formation ou d'insertion.

AIDES	Type d'aide	Bénéficiaires	Montant
Aide ponctuelle à l'autonomie	Financement d'une intervention humaine (aide versée à la personne)	Stagiaire de la formation professionnelle. Etudiant en stage obligatoire (cursus enseignement supérieur). Alternant	Plafond de 4 000 €, non renouvelable
Autres aides techniques	Financement d'un matériel (aide versée à la personne)	Stagiaire de la formation professionnelle. Etudiant en stage obligatoire (cursus enseignement supérieur). Alternant	Plafond de 1500 €, non renouvelable
Aide à l'aménagement	Co-financement d'un matériel (aide versée à l'employeur)	Alternant (salariés handicapés en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage)	Dépend du projet d'aménagement
Aide au soutien pédagogique	Financement d'heures de soutien pédagogique en enseignements généraux (au CFA)	Apprenti (en complément des enseignements pédagogiques délivrés par le CFA)	35 €/h, par apprenti

Les prestations sont mobilisables sur prescription en amont, pendant ou après la période de formation ou d'alternance, par l'intermédiaire de Pôle emploi, Cap emploi ou de la Mission Locale.

PRESTATION ponctuelle spécifique

Accompagnement par des prestataires agréés par l'Agefiph, spécialisés sur certains handicaps (moteur, visuel, auditif, mental ou psychique).

L'accompagnement peut être délivré :

- en CFA, en organisme de formation, ou en entreprise,
- à la personne, au groupe en formation, au formateur, au conseiller pédagogique, au tuteur de stage, au responsable hiérarchique...

PRESTATION handicap projet (PHP)

« Bilan médical » permettant de vérifier l'adéquation entre le handicap et le projet formation (et emploi) d'une personne handicapée en recherche d'emploi.:

AIDE financière en faveur de l'apprentissage

L'Etat peut verser une prime d'un montant de 520 fois le SMIC horaire brut applicable au premier jour du mois de juillet compris dans la première année d'apprentissage, en deux fois, à l'issue de la 1ère et de la 2e année d'apprentissage.

Le FIPHFP (Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) peut prendre en charge :

- Une indemnité représentant 80% du coût salarial annuel chargé par année d'apprentissage.
- Une aide financière destinée à la prise en charge (par un opérateur externe) des frais d'accompagnement des apprentis en situation de handicap dont le montant ne peut excéder réellement 520 fois le SMIC horaire brut par année d'apprentissage.
- Le remboursement à l'employeur public des coûts liés à la compensation du handicap dans le cadre des aides du FIPHFP (aides techniques et humaines, aides à la mobilité...)

IL N'Y A PLUS DE LIMITE D'ÂGE AU CONTRAT D'APPRENTISSAGE POUR UNE PERSONNE HANDICAPÉE.

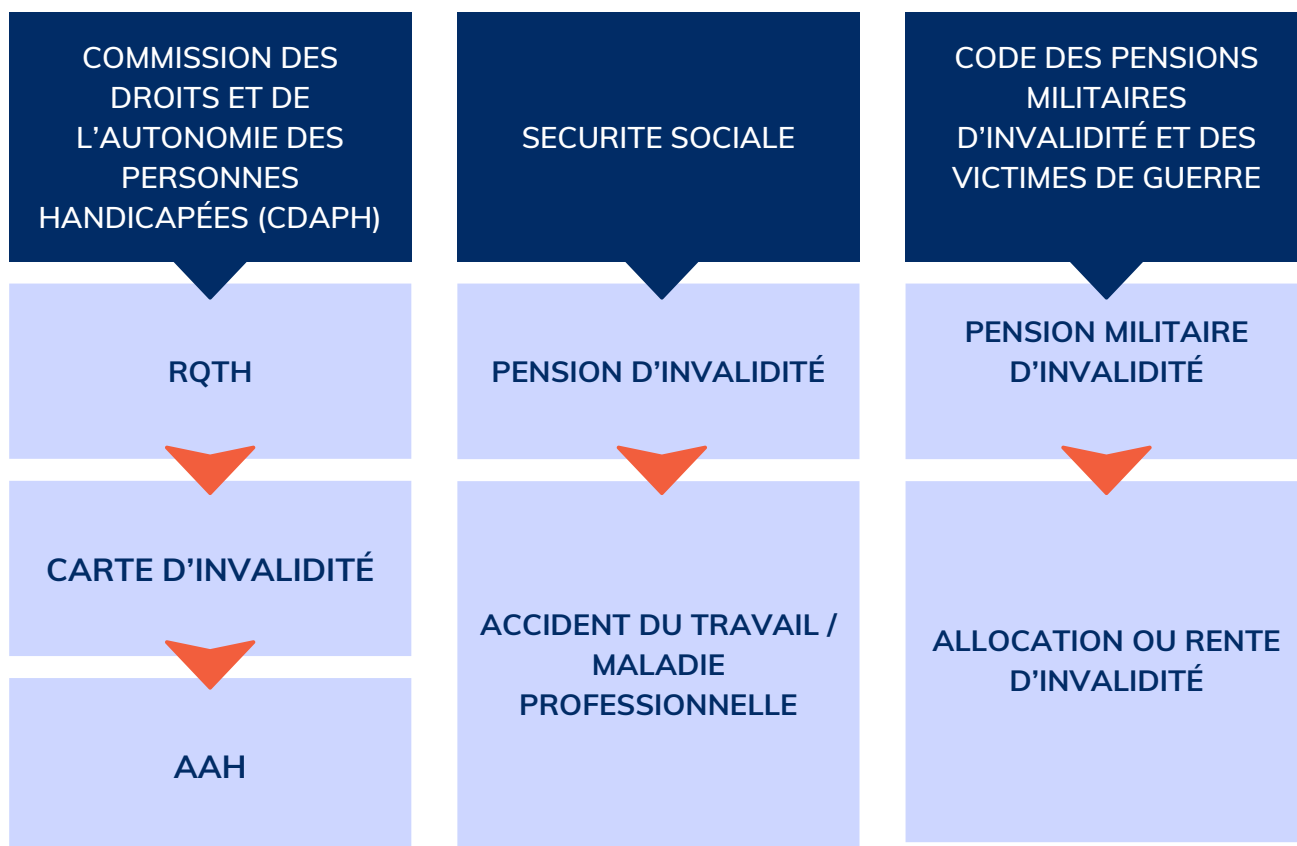
LA DURÉE DE L'APPRENTISSAGE PEUT ÊTRE PORTÉE A 4 ANS SI NECESSAIRE.

Lorsqu'une personne handicapée obtient une reconnaissance administrative de son handicap, elle entre dans le champ de la loi du 11 février 2005 et devient bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

- Les personnes titulaires de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).
- Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle dont l'incapacité permanente est au moins égale à 10 %
- Les titulaires d'une pension d'invalidité (régime général ou autre régime obligatoire), réduction d'au moins des 2/3 de la capacité de travail ou de gain.
- Les titulaires d'une pension militaire d'invalidité ou assimilés.
- Les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'accident ou de maladie imputables au service.
- Les titulaires d'une carte d'invalidité avec au minimum un taux d'invalidité de 80%.
- Les titulaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH).

Article L. 5212-13 du Code du travail



COMMENT OBTENIR UNE RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (RQTH)

Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution durable de ses capacités physique, sensorielle, mentale ou psychique.

Article L. 5212-1 du Code du travail

Qui peut la demander?

Toute personne âgée d'au moins 16 ans en capacité de travailler souhaitant faire reconnaître officiellement la réduction de ses capacités liée au handicap en lien avec le travail

Conditions d'attribution

La RQTH est attribuée pour une durée de 1 à 5 ans renouvelable (non automatique). La Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) statue sur la demande.

Pourquoi la demander?

Ce statut ouvre droit à des avantages tant pour la personne que pour l'employeur :

- Un accompagnement pour favoriser le déroulement de la formation, y compris les périodes en entreprise.
- La mobilisation d'aides pour compenser le handicap (aménagement de poste, étude ergonomique...).

Auprès de qui?

La demande de reconnaissance doit être déposée au moyen du formulaire Cerfa n°13788*01 à la MDPH du département de résidence de la personne handicapée. Le certificat médical à joindre à la demande peut être rempli par le médecin traitant, le médecin du travail ou le médecin spécialiste

La démarche est personnelle et confidentielle.

Le stagiaire décide seul de révéler son statut.

Aucune information médicale ne figure sur la décision.

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées étend la notion d'accessibilité à l'ensemble des personnes handicapées quel que soit le type du handicap, et notamment physique, sensoriel, cognitif, mental ou psychique.

Les centres de formation, comme tous les autres établissements recevant du public, ont jusqu'au 1er janvier 2015 pour se mettre en conformité avec ses aspects concernant l'accessibilité des locaux. Toutefois le dispositif des Agendas d'Accessibilité Programmée (Ad'Ap) permettra aux maîtres d'ouvrage et exploitants d'ERP, qui ne seraient pas en conformité avec les règles d'accessibilité au 1er janvier 2015, de s'engager sur un calendrier précis et resserré de travaux, entre 3 et 9 ans selon les cas. Une évolution des normes est également prévue, des décrets sont à paraître.

Ainsi les personnes handicapées ou en situation de handicap peuvent bénéficier d'aménagements portant sur

- Les conditions de déroulement des épreuves, afin de leur permettre de bénéficier des conditions matérielles, des aides techniques, des aides humaines appropriées à la situation (accessibilité des lieux d'examen aux personnes à mobilité réduite, utilisation d'un ordinateur, assistance d'un secrétaire, présence d'un interprète en langues des signes, distribution de documents en caractères agrandis, etc.).
- Une majoration du temps imparti pour une ou plusieurs épreuves, qui ne peut excéder le tiers du temps normalement prévu pour chacune d'elles.
- La conservation pendant 5 ans des notes aux épreuves ou des unités de valeurs obtenues à l'un des examens, ainsi que le bénéfice d'acquis obtenus dans le cadre d'une procédure de validation des acquis de l'expérience.
- L'étalement du passage d'épreuves sur plusieurs sessions d'examen.
- Des adaptations d'épreuves ou des dispenses d'épreuves rendues nécessaires par certaines situations de handicap (ex : langues vivantes).

Les démarches dépendent de l'autorité dont dépend le diplôme visé :

Ministère chargé du travail et de l'emploi

La demande d'aménagement est obligatoirement déposée auprès d'un médecin, rattaché au ministère dont dépend le diplôme, auprès de la Direccte pour les titres professionnels.



ROUEN Accueil: 02.35.03.74.68

Mr SALAMI Rachid
Responsable "Accompagnement vers
l'emploi"

Mr MIKLARZ Laurent
Responsable " Maintien dans l'emploi



ROUEN Accueil: 02.35.59.71.11

Mme BOSSELIN Responsable
02.35.59.30.15

Mme TOURBOT Assistante administrative
02.35.59.30.15



Mr DE PESQUIDOUX Responsable

Mr BARDOU Daniel
Handi-pacte Normandie

Mr PALOMBA Loic
02.35.59.30.15 loic.palomba@cdg76.fr



ROUEN Accueil: 0.800.11.10.09

Mme NEGROUCHE Mary
Conseillère prestations
Mme QUIBEL Elodie
Chargée d'études et développement



Planchon Emmanuel
Référént Handicap

06.68.00.65.46 contact@orfeosformation.com