



Procédure d'accueil PSH

Cette procédure vise à favoriser l'accès des personnes en situation de handicap aux formations de droit commun. Le but étant d'adopter des pratiques non discriminantes pour favoriser un égal accès aux savoirs.

La loi française du 11 février 2005 des personnes handicapées décrit que : « 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. » Le terme handicap désigne la limitation des possibilités d'interaction d'un individu avec son environnement, causée par une déficience provoquant une incapacité, permanente ou non. Il exprime une déficience vis-à-vis d'un environnement, que ce soit en termes d'accessibilité, d'expression, de compréhension ou d'appréhension. Offrir des environnements souples, adaptables, permet ainsi d'agir positivement sur les situations de handicap.

Notre organisme souhaite participer à la formation des personnes en situation de handicap afin de favoriser l'accès aux savoirs pour tous.

1 – Communiquer sur les conditions de la formation

Notre offre de formation doit être la plus claire et la plus détaillée possible, pour cela nous vous fourniront un programme de formation détaillé pour chaque formation commercialisée, pour répondre aux éventuelles questions de nos stagiaires.

2- Comprendre les besoins de nos apprenants

- Un questionnaire d'étude des besoins permettant d'identifier les adaptations éventuelles nécessaires.

Le questionnaire d'étude des besoins sera analysé pour permettre de déceler tout besoin d'adaptation et solliciter les partenaires nécessaires au bon accueil du stagiaire et au bon déroulement de la session de formation. Il est important de ne pas discriminer. La bienveillance doit être de rigueur, en veillant à adapter son vocabulaire en fonction des capacités de compréhension. L'équipe de Alliance ne doit pas être infantilisante ni imposer son aide. Il est indispensable de prendre en compte les besoins de l'apprenant et d'adapter notre formation à ses problématiques dans la mesure du possible.

3- A faire, à ne pas faire

Attention vous avez le droit de demander :

- Si la personne est reconnue travailleur handicapé
- Si la personne peut rencontrer des contraintes en lien avec son handicap
- Si un aménagement de l'environnement de travail doit être envisagé
- S'il va bien ? Mieux ? Si je peux faire quelque chose pour l'aider...

Attention, vous n'avez pas le droit de demander :

- Le type de handicap ou son origine
- Des informations d'ordre médical
- Des informations d'ordre personnelles
- Ne pas faire à sa place, par ailleurs, vous ne devez pas vous impliquer personnellement. Nous sommes un organisme de formation, nous ne devons pas prendre en charge le handicap, mais adapter le suivi de notre formation. Il ne s'agit pas pour autant de nier le handicap. Osez entrer en relation !

4- Adaptation de nos formations et mesures compensatoires

Quelques exemples d'aménagements possibles :

- Pour une personne souffrant de handicap mental, faites preuve de disponibilité et d'écoute. Parlez avec des phrases simples, sans négation, en utilisant un vocabulaire facile à comprendre.
- Pour une personne souffrant de handicap psychique : les personnes avec une déficience psychique montrent souvent des problèmes de concentration et une sensibilité au stress supérieure à la moyenne. La durée impartie pour la réalisation d'une formation est de 2 mois (hors bilan de compétences), comme indiqué dans les contrats transmis à nos apprenants, nous avons la possibilité d'allonger ce temps de formation. Par ailleurs, aucune

limite de temps n'est imposée sur notre plateforme de formation, les modules pourront être étudiés au-delà de la durée estimée initiale. Vous devez donc vous montrer disponible et à l'écoute en adoptant une attitude rassurante. Il faut dialoguer dans le calme et être précis. Pour ne pas le mettre en difficulté, il faut éviter de le contredire et de répéter plusieurs fois la même question. En cas de crise, veillez à rester calme.

Durant tout le suivi de la formation vous devez questionner régulièrement sur l'efficacité des mesures de compensation mises en place pour vérifier qu'elles sont toujours adaptées à la situation de santé.

Enfin, si nous ne parvenons pas à proposer de solutions adaptées, nous travaillons en collaboration avec l'Agefiph – Emploi des travailleurs handicapés (agefiph.fr). Ils pourront nous assister en cas de besoin. L'AGEFIPH initie la RESSOURCE HANDICAP FORMATION, en collaboration avec ses partenaires en région (Conseils Régionaux, Pôle Emploi...).

Par ailleurs, en cas de besoin, des conventions avec des professionnels de santé pourront être signées. Nous pourrions nous baser sur les informations fournies par la personne handicapée, mais nous pourrions les compléter par celles fournies par différents acteurs : le SPE et les organismes de placement spécialisés qui accompagnent la personne dans son parcours d'accès à l'emploi, la CDAPH et les organismes participant à l'élaboration de son projet d'insertion sociale et professionnelle.

Afin de comprendre certaines abréviations veuillez trouver ci-après le glossaire sur les abréviations liées au handicap mdph31.fr

Sciences Po a travaillé sur une expérimentation financée par l'Agefiph pour produire des ressources très intéressantes : (Fiches pratiques, recueil d'accueil, et différentes vidéos courtes sur les différents handicap). A titre indicatif nous vous joignons le lien :

<https://www.sciencespo.fr/enseignants/fr/accompagnements/handicap.html>

Tout refus d'aménagement « raisonnable » constitue une forme de discrimination, ce qui ne correspond pas à notre politique de gestion de nos apprenants.

Adopter des pratiques non discriminantes pour favoriser un égal accès aux savoirs pour tous, suppose d'être en mesure d'identifier en quoi le contexte de la formation peut constituer « une barrière » pouvant faire obstacle au parcours d'une personne handicapée. L'analyse du contexte de la formation est ainsi essentielle pour en mesurer les impacts sur le parcours en formation de la personne.

Nous devons impérativement « tenir compte des contraintes particulières des personnes handicapées ou présentant un trouble de santé invalidant », en adaptant les formations dispensées.