ACCOMPAGNER UN STAGIAIRE HANDICAPÉ EN FORMATION

Académie des Pros
VOTRE ORGANISME DE FORMATION

PARCOURS DU STAGIAIRE

ACTIVER
le partenariat
et faire le lien
avec les prescripteurs

ACCUEILLIR
la personne handicapée
en formation

VALIDER
les conditions d'accueil
et vérifier la situation
administrative

VEILLER
au bon déroulement
de la formation

PRÉPARER
la recherche de stage
et d'emploi

1 Mieux connaître la diversité du handicap

2 Panorama des acteurs

3 L'entretien d'accueil : les questions à aborder

4 Les comportements à avoir et les principaux moyens de compensation

- Déficience motrice
- Maladie invalidante
- Déficience auditive
- Déficience visuelle
- Déficience psychique
- Déficience intellectuelle

5 Aides et prestations mobilisables en compensation du handicap en formation

6 Reconnaissance administrative du handicap

7 Accessibilité des locaux et aménagement des examens

8 Comment communiquer sur le handicap

9 Accueil de stagiaires ou d'alternants et obligation d'emploi

10 Aides à l'insertion

MIEUX CONNAÎTRE LA DIVERSITÉ DU HANDICAP

Dans son article 2, 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. »**

LA DÉFICIENCE MOTRICE

Atteinte de la capacité du corps à se mouvoir.

Cette capacité peut concerner, entre autres : le déplacement, la posture, l'action sur le monde extérieur, la communication, la perception du monde extérieur, l'alimentation.

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 entraînant des déficiences plus ou moins importantes, momentanées, permanentes ou évolutives.
Maladies respiratoires, digestives, parasitaires, infectieuses : déficience cardiaque, diabète, cancer, hépatite, asthme, épilepsie, SEP (Sclérose en plaques), allergie, VIH (Sida)...

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

LA DÉFICIENCE VISUELLE

Peut être de naissance ou acquise suite à une maladie ou un traumatisme.
Diminution ou perte de la capacité visuelle après correction.

Il y a plusieurs degrés de déficience, de la malvoyance à la cécité totale, et plusieurs manières de mal voir (perte de la vision centrale, tâches noires, vision floue, forte sensibilité à la lumière, mauvaises appréciations des distances, des couleurs...).

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 (psychoses, schizophrénie, troubles bipolaires, dépressions sévères, etc.) 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 DÉFICIENCE AUDITIVE

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

Cette déficience comporte plusieurs dégrés :

- **Déficience légère** (perte de 20 à 40 décibels), les sons faibles ne sont plus perçus.
- **Déficience moyenne** (perte de 40 à 70 décibels) de nombreux sons de l'environnement sonore sont difficilement perçus.
- **Déficience sévère** (perte de 70 à 90 décibels) de nombreux sons de l'environnement ne sont plus perçus.
- **Déficience auditive profonde** (perte supérieure à 90 décibels) la totalité des sons de l'environnement sonore n'est plus perçue.

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.

LA DÉFICIENCE INTELLECTUELLE (HANDICAP MENTAL)

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

- **un retard mental léger** (difficultés à acquérir la lecture, l'écriture, les notions de logique mathématique et à maintenir les acquis),
- **un retard mental modéré** (possibilités très limitées d'acquérir la lecture, l'écriture, les notions de logique mathématique),
- **un retard mental grave ou profond** (impossibilité ou presque d'accéder au langage).

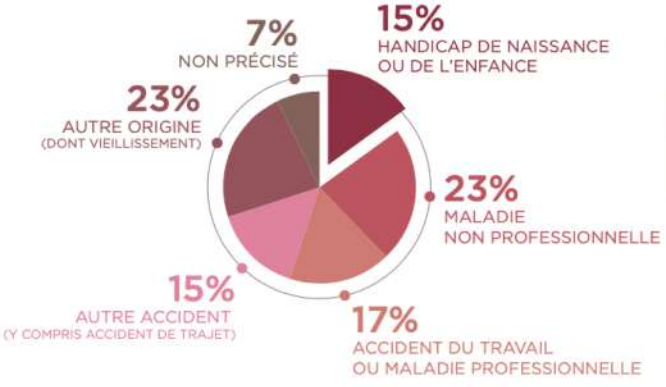
Contraintes potentielles :

- Accès (repérage) 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.

IDÉES REÇUES À COMBATTRE

LA PLUPART DES PERSONNES HANDICAPÉES LE SONT DE NAISSANCE.

85% des handicaps sont acquis après l'âge de 15 ans.



LE HANDICAP N'EST PAS APPRÉHENDÉ PAR LA PERSONNE S'IL EST ACQUIS DE NAISSANCE (EXPRESSION PLUS LIBRE) OU SURVIENT AU COURS DE SA VIE.

LA MAJORITÉ DES PERSONNES HANDICAPÉES SOUFFRANT D'UN HANDICAP MOTEUR SE DÉPLACE EN FAUTEUIL ROULANT.

Sur les 8 millions de personnes concernées,

5% se déplacent en fauteuil.

L'ABSENTÉISME DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EST PLUS IMPORTANT.

Au contraire, l'expérience montre qu'ils sont souvent plus assidus. Selon une enquête de l'Agefiph,

93% des entreprises ayant recruté des personnes handicapées se déclarent satisfaites.

DE NOMBREUX SECTEURS D'ACTIVITÉ NE SONT PAS ACCESSIBLES AUX PERSONNES HANDICAPÉES.

Il est impossible de généraliser, **chaque situation de handicap est spécifique.** Tous les secteurs professionnels sont ouverts aux personnes handicapées dès l'instant où elles présentent les compétences requises ou les dispositions pour les acquérir.

PANORAMA DES ACTEURS

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
Pôle emploi, Cap emploi, Mission Locale

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, OPCA/OPACIF, FONGECIF, employeurs...

LES ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-ÉDUCATIFS (SUR ORIENTATION DE LA CDAPH)

- **L'Institut Médico-Educatif (IME)** accueille l'enfant atteint de déficiences intellectuelles. Il regroupe les anciens **Instituts Médico-Pédagogiques (IMP)** et **Instituts Médico-Professionnels (IM Pro).**
- **L'Institut Thérapeutique Educatif et Pédagogique (ITEP)** accueille les jeunes présentant des troubles de la conduite et du comportement. Il remplace **l'Institut de Rééducation (IR).**
- **L'établissement pour polyhandicapés** accueille l'enfant ou l'adolescent présentant un handicap complexe associant une déficience intellectuelle grave à une déficience motrice importante.
- **L'institut d'éducation sensorielle** accueille le jeune présentant un handicap auditif et/ou visuel.

LES CENTRES MÉDICO-PSYCHO PÉDAGOGIQUES (CMPP)

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.

LES ÉTABLISSEMENTS À CARACTÈRE SANITAIRE DANS L'EDUCATION NATIONALE

- **Les Unités Localisées d'Inclusion Scolaire (ULIS)** remplacent depuis 2010 les **Unités Pédagogiques d'Intégration (UPI)**. Elles sont implantées dans les établissements scolaires. Les cours sont suivis dans une classe ordinaire et peuvent être aménagés en fonction des exigences de certains apprentissages (matériel, lieu). Les aménagements sont organisés par un coordonnateur.
- **Les Sections d'Enseignements Généraux et Professionnels Adaptés (SEGPA)** accueillent les élèves à partir de la 6ème en collège, qui ne peuvent suivre un cursus scolaire ordinaire. Elles visent une qualification professionnelle. Les SEGPA peuvent accueillir des élèves handicapés dans le cadre d'un projet d'intégration individuelle avec soutien spécialisé.
- **Les Etablissements Régionaux d'Enseignement Adapté (EREA)** accueillent des enfants ou adolescents en grande difficulté scolaire ou sociale, ou présentant un handicap. Ils assurent un enseignement général, technologique ou professionnel adapté, en proposant si nécessaire un internat éducatif.

SOUTIEN DONT LES ÉLÈVES PEUVENT BÉNÉFICIER, SUR DÉCISION DE LA CDAPH

- **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.

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 dans les entreprises du secteur privé et les établissements du secteur 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 dont le handicap résulte d'un traumatisme crânien ou de toute autre lésion cérébrale acquise.
- **COMETE,** rattaché à un service de soins de suite et de réadaptation, favorise précocement la (re)construction d'un projet de vie, intégrant la dimension professionnelle, d'un patient hospitalisé.

OFFRE DE FORMATION SPÉCIALISÉE

- **Les Centres de Rééducation Professionnelle (CRP) :** ces établissements médico-sociaux réalisent des actions de pré-orientation, des formations préparatoires et/ou qualifiantes. Une orientation préalable de la CDAPH est nécessaire pour y entrer.
- **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.

EMPLOI

- **Les Etablissements et Services d'Aides par le Travail (ESAT)** permettent aux personnes handicapées d'exercer une activité professionnelle dans un milieu protégé. Ils comportent un soutien médico-social et éducatif. Les ESAT remplacent les CAT.
- **L'Entreprise Adaptée (EA)** est une entreprise à part entière qui emploie au moins 80% de travailleurs handicapés. Les centres de distribution de travail à domicile (CDTD) sont des entreprises adaptées dont la spécificité est de procurer au travailleur handicapé des travaux manuels ou intellectuels à domicile.

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

L'ENTRETIEN D'ACCUEIL : LES QUESTIONS À ABORDER

Prendre connaissance du parcours de la personne, des moments clés, des interlocuteurs qu'elle a rencontrés, vous permettra de mieux appréhender ses besoins actuels. Vous êtes en droit de vous poser des questions quant aux limites et contraintes éventuelles dues au handicap et de vérifier certains points. Le handicap ne signifie pas pour autant systématiquement moyens de compensation ou aménagements.

ETAPE 1
COMPRENDRE COMMENT S'INSCRIT L'ENTRÉE EN FORMATION DANS LE PARCOURS DU STAGIAIRE

Comme pour tout entretien, vous devez investiguer les éventuelles contraintes médicales, sociales, professionnelles, de mobilité, afin de vérifier le projet formation pour qu'il soit mené à son terme et aboutisse à une insertion professionnelle.

Dans certains cas, **en accord avec la personne,** contacter les structures en lien avec elle, ou son employeur si elle est salariée, s'avère utile.

1/ L'ENTRÉE EN FORMATION EST PRESCRITE ET VOUS CONNAISSEZ LE RÉFÉRENT DE PARCOURS (PRESCRIPTEUR)

Le référent est, par exemple, conseiller au sein d'un Cap emploi, du réseau local Pôle emploi ou d'une Mission Locale.

Les contacts entre le référent de parcours et l'organisme de formation facilitent la connaissance mutuelle et facilite la démarche de prescription. Même en présence d'une fiche de liaison, échanger avec le prescripteur permet d'obtenir des informations complémentaires sur le parcours de la personne, ses attentes vis-à-vis de la formation, ses besoins au regard de sa situation de handicap...

2/ LE CANDIDAT PREND CONTACT DIRECTEMENT AVEC L'ORGANISME DE FORMATION

Si la personne s'est présentée spontanément, elle connaît la plupart du temps le nom et les coordonnées de son référent de parcours (conseiller au sein d'un Cap emploi, de Pôle emploi, d'une mission locale...). Lorsqu'elle est salariée et en situation de maintien dans l'emploi, l'interlocuteur privilégié est souvent le **Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (SAMETH).** La personne peut également faire le choix d'un autofinancement de sa formation et dans ce cas, ne pas vouloir passer par un référent de parcours.

Avec l'accord du stagiaire, 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 (aménagements divers, aides financières...).
- **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. Si celle-ci n'a pas été retenue, le prescripteur aura des éclairages pour repositionner la personne.
- **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, si elle a lieu. Les informations communiquées permettent au référent de mieux connaître la personne à accompagner et de mettre en place les étapes suivantes vers l'emploi.

ETAPE 2
COMMENT DÉTECTER LE HANDICAP ET L'ABORDER DANS L'ENTRETIEN ?

Au cours de l'entretien, **le handicap ne doit pas devenir le sujet de conversation principal.** Vous n'avez pas besoin de connaître tous les détails relatifs à la situation personnelle du candidat mais vous devez être en mesure de :

- **Evaluer les conséquences du handicap :** gestion de l'entrée en formation, relation avec les autres stagiaires/équipe pédagogique, organisation pédagogique (place dans la salle), accompagnement pendant les périodes en entreprise,
- **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.

BONNES PRATIQUES

- N'hésitez pas à demander au lieu de présumer.
- Abordez le handicap de manière factuelle et resituez le discours dans un contexte professionnel **en veillant à ne pas aborder le handicap vis-à-vis de la pathologie** mais sous l'aspect des difficultés potentielles liées à la formation et à l'exercice du métier.
- Décrivez la formation et les périodes de stage en entreprise et éventuellement faites visiter le centre de formation.

QUELQUES EXEMPLES DE QUESTIONS

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 ?

Vous pouvez vous appuyer sur les particularités décelées dans le CV : rupture de parcours, période d'inactivité, changement d'orientation ...

BON À SAVOIR

Même si le candidat évoque spontanément son statut, cela ne présume pas qu'il détienne toutes les réponses aux questions que vous vous posez.

Une personne handicapée n'a pas l'obligation de dévoiler son statut de personne handicapée, ni à un employeur, ni à un CFA ou organisme de formation. Vous pouvez juste l'inciter à le faire, en affichant une politique d'accueil adaptée aux personnes en situation de handicap.

LES COMPORTEMENTS À AVOIR ET LES PRINCIPAUX MOYENS DE COMPENSATION

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

N'hésitez pas à recueillir l'avis du stagiaire sur ses besoins pour suivre au mieux la formation (techniques organisationnelles, compensations humaines, moyens matériels...) certaines personnes ont développé leurs propres techniques de compensation.

Après le premier contact, une visite préalable du centre de formation peut être proposée pour montrer les locaux et les équipements pédagogiques.

AIDES TECHNIQUES

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

SOLUTIONS 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 (instrusteur de locomotion, traducteur LSF...)
- Occasionnelles.

BON À SAVOIR

Les contraintes liées au handicap peuvent varier d'une situation à une autre : le handicap peut ne pas avoir les mêmes répercussions en centre de formation, ou en entreprise.

Deux personnes ayant un même handicap peuvent subir des contraintes différentes.

CHAQUE SITUATION S'ÉVALUE INDIVIDUELLEMENT

DANS UNE LARGE MAJORITÉ DE SITUATIONS, AUCUN AMÉNAGEMENT SPÉCIFIQUE N'EST NÉCESSAIRE.

DÉFICIENCE MOTRICE

Problèmes d'accessibilité liés à la situation de handicap	Techniques de compensation possibles
L'accessibilité physique	
• Accès aux lieux de formation. • Accès à l'intérieur des locaux de formation. • Soins médicaux éventuels.	• Aides à la mobilité. • Adaptation de l'environnement. • Adaptation de la formation. • Auxiliaire de vie. • Adaptation du planning pour les rendez-vous médicaux.
L'accessibilité à la communication	
• Troubles de la parole.	• Auxiliaire professionnel (en entreprise). • Nouvelles technologies.

QUESTIONS AU STAGIAIRE

- Comment préfère-t-il être situé dans un espace de travail ?
- Quels sont les éléments de conforts de son point de vue ?
- Quelles préférences ou expériences a-t-il en matière d'aides techniques ?

QUELQUES CONSEILS

- Expliquez au stagiaire la manière la plus aisée pour accéder aux bâtiments (localisation de la place de parking réservée, d'un éventuel plan incliné, d'un ascenseur...).
- Facilitez l'accès des lieux en dégageant le passage.
- Pour de longs échanges, proposez au stagiaire de s'asseoir ou au contraire permettez-lui de se lever.

TÉMOIGNAGES D'ORGANISMES DE FORMATION

ADPS Troyes

Concernant les personnes pour qui la station assise est douloureuse (problèmes de dos, prothèse à la hanche...), nous mettons à disposition un siège ergonomique (dans la limite des fauteuils disponibles durant la période).

Pour que la personne puisse se déplacer facilement et alterner différentes postures, nous veillons à réserver des salles spacieuses permettant des libertés de mouvements.

Pour un meilleur confort, nous conseillons aux stagiaires de venir munis de leurs propres coussins.

Nous autorisons les personnes à se lever et à faire quelques pas dans la salle, voire à quitter la salle si cela s'avère indispensable.

CFPPA de Rethel

Afin de faciliter la circulation, les couloirs sont dégagés. Les salles et bureaux du rez-de-chaussée sont principalement utilisés pour les formations.

Le premier jour de la formation, le Responsable de formation informe sur l'accès au bâtiment, salles et bureaux d'entretien (localisation de la place de parking réservée, de l'ascenseur...) et fait visiter le centre.

Au cours des séquences de formation, des pauses sont aménagées pour permettre aux stagiaires de se lever, de marcher un peu.

MALADIES INVALIDANTES

Problèmes d'accessibilité liés à la situation de handicap	Techniques de compensation possibles
L'accessibilité physique	
• Fatigabilité, surcharge physique. • Gestes professionnels. • Impact physique et/ou mental. • Soins médicaux (prise de médicaments).	• Adaptation de la formation : allègement d'horaires, phases de repos. • Intervenants externes/aides humaines : auxiliaires de vie (en centre de formation), auxiliaire professionnel (en entreprise). • Adaptations matérielles (souris tactile, siège...).

TÉMOIGNAGES D'ORGANISMES DE FORMATION

ADPS Troyes

Concernant les formations courtes de l'Agefiph, nous accueillons les stagiaires sur un temps partiel.

Les temps de pause inter-séances et les pauses déjeuner sont adaptés en fonction des problématiques rencontrées.

Les séquences de travail sont cadencées sur un rythme plus court afin d'optimiser l'attention.

Nous aménageons les horaires pour des personnes suivant un traitement médicamenteux lourd et sommes respectueux des protocoles de soins.

Les personnes contraintes par un traitement lourd, seront en formation, de préférence, les après-midi.

NB : Afin de maintenir une bonne ambiance au sein des groupes, les stagiaires sont informés des aménagements individuels actés. La compréhension et la tolérance de chaque participant sont indispensables.

CFPPA de Rethel

Pour une formation diplômante CAP Vente pour un stagiaire dont le projet est employé libre-service, plusieurs aménagements ont été réalisés afin de réduire les risques de fatigabilité :

- **Un suivi pédagogique adapté en centre** afin de lui permettre de suivre les enseignements dans de bonnes conditions (envoi des cours à domicile, temps de pause allongé...).
- **Une sensibilisation accrue du tuteur en entreprise** afin d'adapter le poste de travail (rangement de rayon, accès des produits en rayon à son niveau afin d'éviter de se baisser, temps de pause allongé...).
- **Une communication,** avec l'accord préalable de la stagiaire, a été réalisée par le Responsable de formation auprès du reste du groupe afin d'éviter toute interrogation ou tension. Un climat de confiance et de solidarité a pu être ainsi mis en place.

DÉFICIENCE AUDITIVE

Problèmes d'accessibilité liés à la situation de handicap	Techniques de compensation possibles
L'accessibilité au savoir et à l'information	
• Accès à la langue ou à la maîtrise linguistique.	• Sensibilisation des formateurs et des autres stagiaires. • Intervention d'aides humaines : interfaces et interprètes, preneurs de notes, soutiens pédagogiques...
L'accessibilité à la communication	
• Echanges, consignes. • Audition de messages oraux.	• Supports écrits, schémas, dessins. • Vidéoprojecteur. • Modification des consignes orales en consignes écrites.
L'accessibilité à la relation à autrui	
• Environnement relationnel.	• Implication des formateurs et des autres stagiaires. • Interprètes en LSF, interfaces de communication.
L'accessibilité physique	
• Amplification des bruits de fond par l'utilisation de prothèses auditives. • Fatigabilité. • Sécurité.	• Même si la personne dispose d'un appareillage, l'amplification peut être reprise par certains systèmes collectifs (boucles magnétiques ou les micros HF). • Modification des signaux sonores en signaux lumineux ou vibratoires. • Protection de l'ouïe – Isolation phonique et acoustique (ex : résonnance de la salle).

QUESTIONS AU STAGIAIRE

- Comment préfère-t-il communiquer avec les autres (lecture labiale, langage gestuel, lecture, écriture) ?
- Quelle est sa maîtrise de la langue des signes, du français écrit et parlé ?
- Connaît-il l'informatique ?
- Est-il appareillé ?
- Est-il sensible au bruit ambiant ?

QUELQUES CONSEILS

- Adressez-vous à la personne elle-même si elle est accompagnée par un interprète.
- N'articulez pas exagérément et ne criez pas, mais parlez face à la personne dans de bonnes conditions de visibilité.
- Précisez les circuits d'informations et identifiez une personne chargée de la transmettre. Si la personne déficiente auditive a une bonne maîtrise du français, les consignes et les autres informations pratiques peuvent être transmises par écrit (notamment SMS).
- Faire attention à ce que tout le monde ne parle pas en même temps, chacun son tour...
- Evitez le chewing-gum si lecture labiale.

DÉFICIENCE VISUELLE

Problèmes d'accessibilité liés à la situation de handicap	Techniques de compensation possibles
L'accessibilité au savoir et à l'information	
• Exploitation et écriture des documents papier. • Utilisation de l'outil informatique, d'outils courants qui font appel à la vision pour certaines informations, comme un téléphone à écran. • Accès aux informations indirectes, par exemple identifier les personnes qui assistent à une réunion ou un visiteur qui se présente à l'accueil.	• Aides techniques spécifiques : interfaces (téléagrandisseur, plage braille, synthèse vocale). • Pauses si travail sur écran.
L'accessibilité physique	
• Accès aux lieux de formation. • Accès aux locaux et aux salles de formation. • Accès à l'entreprise d'accueil. • Protection de la vue. • Sécurité de l'environnement (encombrements, de dénivelés, de sauts de marche, de seuils, de portes battantes...).	• Adaptation de l'environnement. • Adaptation des techniques de déplacements. • Mise en place de repères sonores ou tactiles, ou podotactiles. • Adaptation de l'éclairage et des contrastes de lumière. • Alternance des tâches visuelles et non visuelles.

QUELQUES CONSEILS

- Aidez à anticiper les difficultés de déplacement (escaliers, portes fermées...) et désignez les différentes possibilités.
- Evitez de déplacer les objets.
- Annoncez-vous à la personne aveugle et pensez à présenter tous les participants.
- Pour aider une personne à s'asseoir, il suffit de placer sa main sur le dossier de la chaise qui lui est destinée.
- Si la personne est accompagnée par un chien guide, évitez de le distraire.
- Offrez votre bras si la personne malvoyante vous fait état de son besoin d'aide dans ses déplacements.

À NOTER

Certaines situations peuvent être améliorées très simplement, par exemple avec un écran plus grand ou en orientant différemment les sources de lumière.

D'autres demanderont des aides techniques plus complexes.

DÉFICIENCE PSYCHIQUE

Problèmes d'accessibilité liés à la situation de handicap	Techniques de compensation possibles
L'accessibilité de la relation à autrui	
• **Troubles du comportement :** instabilité dans les relations sociales. • **Le regard des autres.**	• Repérage des dysfonctionnements éventuels pour anticipation des crises. • Sensibilisation de l'environnement. • Eviter certaines situations à identifier avec le stagiaire : le travail en grand groupe, l'isolement prolongé... • Ménager des temps et des lieux de pause pour prendre un peu de distance.
L'accessibilité physique	
• **Problème de traitement de l'information :** perte de mémoire, difficulté de concentration. • **Ralentissement intellectuel :** les traitements peuvent entraîner une plus grande fatigabilité.	• Réorganisation de la formation : Allègement du contenu, Allègement des horaires.

QUELQUES CONSEILS

- Ne vous formalisez pas face à certaines attitudes ou à certaines réactions.
- Laissez un temps de réaction et d'expression.
- Soyez autant que possible à l'écoute des craintes et des angoisses de la personne.
- En fonction de la pathologie, certains stagiaires souhaitent rester dans l'anonymat alors que d'autres recherchent l'attention.
- Etre vigilant au regard et réactions des autres stagiaires ou apprentis, et anticiper tout signe de tension.

EN CAS DE DIFFICULTÉ, PRENDRE CONTACT AVEC LE RÉFÉRENT DE PARCOURS POUR UNE PRESCRIPTION DE PPS HANDICAP PSYCHIQUE (CF. FICHE 5).

BON À SAVOIR

Parlez le moins possible avec la personne de son handicap, sauf s'il s'agit de difficultés spécifiques en lien direct avec le travail.

Les personnes handicapées psychiques ont tendance à parler abondamment de leurs difficultés si on les y encourage, et le risque est de déborder très vite vers le cadre de la vie privée.

DÉFICIENCE INTELLECTUELLE

Problèmes d'accessibilité liés à la situation de handicap	Techniques de compensation possibles
L'accessibilité au savoir, à l'information	
• Lacunes en calcul et en écriture. • Lecture parfois non maîtrisée. • Difficulté de compréhension des consignes. • Problème de mémorisation.	• Adaptation de la formation. • Rythme aménagé, pause en cours de journée principalement pour ceux qui suivent un traitement médicamenteux. • Pédagogie adaptée : prendre le temps d'expliquer, de répéter, de vérifier que tout est compris. Construction de phrases simples, de consignes claires. • Supports simplifiés (comme des illustrations, des schémas...). • Réduire le bruit pour faciliter la concentration.
L'accessibilité physique	
• Exécution lente des tâches.	• Réorganisation de la formation : Allègement du contenu Allègement des horaires.
L'accessibilité à la relation à autrui	
• Faible estime de soi, comportement de repli. • Ou au contraire aller au-devant des autres de manière envahissante pour compenser. • Comportements inappropriés dans certaines circonstances.	• Préparer et informer pour éviter l'isolement : une information simple, non médicale sur les conséquences de la déficience intellectuelle pour lever les stéréotypes et les préjugés. • Créer une relation de confiance, la continuité est un élément important du suivi. • Eviter la surprotection, et ne soyez pas surpris par l'affection spontanée que la personne pourrait témoigner.

QUELQUES CONSEILS

- Evitez les consignes écrites, les plans et fléchages, accompagnez plutôt la personne.
- Laissez-lui le temps de réaction, d'assimilation et d'expression.
- Vérifiez si la personne a compris votre message sans vous contenter d'un simple « oui ». Utilisez les techniques de reformulation et de répétition.

AIDES ET PRESTATIONS MOBILISABLES EN COMPENSATION DU HANDICAP EN FORMATION

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

AIDE PONCTUELLE À L'AUTONOMIE

Type d'aide Financement d'une intervention humaine (aide versée à la personne)

Bénéficiaires
- Stagiaire de la formation professionnelle
- Etudiant en stage obligatoire (cursus enseignement supérieur)
- Alternant

Montant Plafond de 4 000 €, non renouvelable

AUTRES AIDES TECHNIQUES

Type d'aide Financement d'un matériel (aide versée à la personne)

Bénéficiaires
- Stagiaire de la formationprofessionnelle
- Etudiant en stage obligatoire (cursus enseignement supérieur)
- Alternant

Montant Plafond de 1 500 €, non renouvelable

AIDE À L'AMÉNAGEMENT DES SITUATIONS DE TRAVAIL

Type d'aide Co-financement d'un matériel (aide versée à l'employeur)

Bénéficiaires Alternant (salariés handicapés en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage)

Montant Dépend du projet d'aménagement

AIDE AU SOUTIEN PÉDAGOGIQUE (MISE EN ŒUVRE RÉGIONALE)

Type d'aide Financement d'heures de soutien pédagogique en enseignements généraux (au CFA)

Bénéficiaires Apprenti (en complément des enseignements pédagogiques délivrés par le CFA)

Montant 35 €/h, par apprenti

PRESTATIONS

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 (PPS)

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.

RECONNAISSANCE ADMINISTRATIVE DU HANDICAP

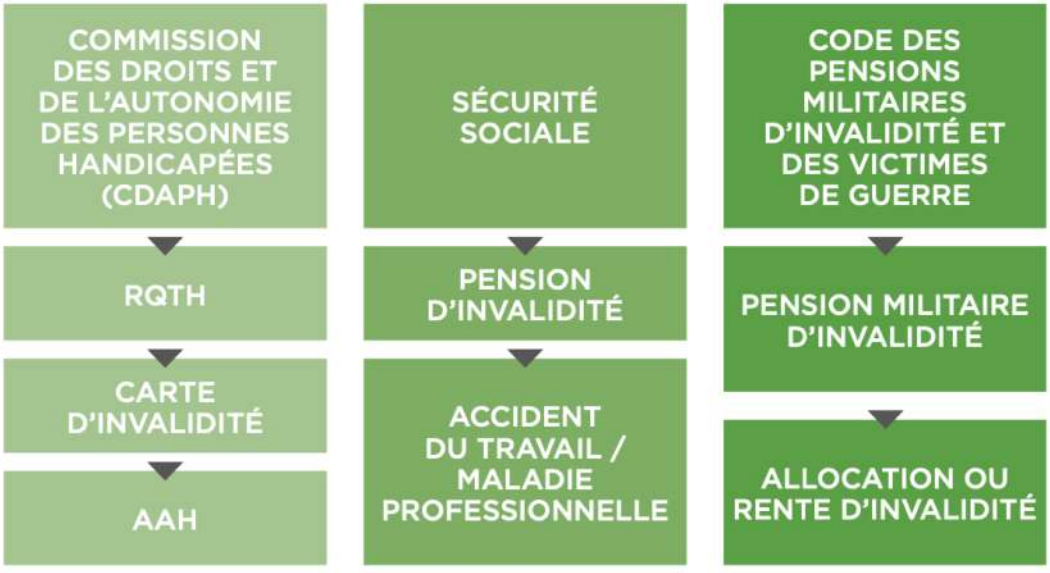
Lorsqu'une personne handicapée obtient une reconnaissance administrative de son handicap, elle entre dans le champ de la loi du 11 février 2005 et devient bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont :

- **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 % (Taux d'Incapacité Partiel Permanent IPP ≥ 10%) et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire.
- **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.

LES DIFFÉRENTES VOIES D'ACCÈS POUR DEVENIR BÉNÉFICIAIRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI



Source : Agefiph.

BON À SAVOIR

Présenter un problème de santé ou une déficience ne suffit pas pour être reconnu officiellement comme personne handicapée.

ACCESSIBILITÉ DES LOCAUX ET AMÉNAGEMENT DES EXAMENS

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. Cette majoration peut être prolongée selon la situation exceptionnelle du candidat, sur demande motivée du médecin de la CDAPH (Commission des Droit et de l'Autonomie des Personnes Handicapées).
- **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).

DÉMARCHES

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

Ministère de l'Education Nationale, Ministère chargé du travail et de l'emploi ou Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt.

La demande d'aménagement est obligatoirement déposée auprès d'un médecin, rattaché au ministère dont dépend le diplôme, soit le médecin de l'Education Nationale, auprès de la Direccte pour les titres professionnels, et pour le reste auprès du médecin de la CDAPH (y compris pour les formations à distance).

C'est le médecin qui rend un avis sur les aménagements.

RECRUTEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE PAR CONCOURS

Au moment d'adresser son dossier d'inscription à un concours, le candidat handicapé peut y joindre une demande d'aménagement des épreuves, assortie de l'avis du médecin agréé auprès de l'administration dans le département du domicile de l'intéressé.

La liste de ces médecins est disponible auprès de la préfecture du département.

Ces aménagements (temps de composition majoré d'un tiers, supports pédagogiques et matériels adaptés, assistance d'un secrétariat, installation dans une salle spéciale...) sont déterminés par le jury.

TEXTES DE RÉFÉRENCE

- Décret n°2005-1617 du 21/12/2005 relatif aux aménagements des examens et concours de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur.
- Circulaire 2006-215 du 26/12/2006 pour l'enseignement élémentaire et secondaire.
- Décret n°2007-1403 du 28/09/2007 relatif aux aménagements des examens et concours de l'enseignement technique agricole et de l'enseignement supérieur agricole.
- Arrêté du 8/09/2008 portant règlement général des sessions de validations pour l'obtention du titre professionnel du Ministère chargé de l'emploi.

http://vosdroits.service-public.fr

COMMENT COMMUNIQUER SUR LE HANDICAP ?

Le stagiaire ne doit pas craindre d'être stigmatisé ou discriminé.
Recueillez son avis sur les informations à communiquer.

Avant l'arrivée du stagiaire pour préparer l'intégration :

- Répondez aux objections.
- Présentez le stagiaire en termes de compétences, potentiel, motivation.
- Ne minimisez pas les craintes de l'équipe, et rassurez.
- Valorisez ce recrutement : développement personnel, capacités d'écoute, adaptation.

LES ÉQUIPES PÉDAGOGIQUE ET ADMINISTRATIVE

- **Identifiez en interne une personne ressource** en mesure de faire le lien avec le stagiaire, l'équipe pédagogique et le partenariat (prescripteur, psychologue...).
- **Instaurez des temps de communication** en réunissant par exemple le/la chargé(e) d'accueil, le/la responsable pédagogique, formateurs, psychologues, administratif.
- **Définissez le rôle de chacun et les responsabilités.**
- **Sensibilisez les formateurs** à la question du handicap et à l'impact des contraintes médicales sur la formation, avec une vigilance médicale en cas de prise de médicaments ou de pathologies pouvant entraîner des crises ou malaises (épilepsie, problèmes cardiaques, diabète...).
- **Informez l'équipe administrative :** aménagements horaires, démarches pour 1/3 temps, vérification de la validité du titre de bénéficiaire.

SENSIBILISER LES GROUPES AU SEIN DESQUELS LES STAGIAIRES HANDICAPÉS SONT ACCUEILLIS ET LES SALARIÉS DE L'ENTREPRISE D'ACCUEIL.

- L'invisibilité entraîne le doute quant à l'existence d'un handicap.
- Vision que les travailleurs handicapés abusent de leur situation pour être dispensés de certaines tâches de travail.
- Les aménagements accordés ne sont pas toujours compris et peuvent parfois susciter des jalousies.

L'intégration d'une personne en situation de handicap moteur en entreprise passe par le regard des autres. La déficience motrice est généralement visible et provoque parfois des réactions de curiosité ou de gêne. Ce facteur doit faire l'objet d'une attention particulière, principalement en favorisant l'autonomie de la personne concernée.

La surdité ne se voit pas, surtout si la personne parle, ce qui peut provoquer des malentendus et des tensions. Informer et sensibiliser les autres stagiaires, rappeler certaines bases de communication permet de faciliter l'intégration et d'éviter l'isolement.

La personne déficiente visuelle doit s'approprier les solutions retenues, mais il faut aussi que ces solutions soient bien acceptées par son entourage professionnel.

Une information minimum suffit pour faire comprendre que le plus important est de ne pas répondre « en miroir » aux réactions de la personne (répondre à l'énervement par l'énervement, par exemple).

ACCUEIL DE STAGIAIRES OU D'ALTERNANTS ET OBLIGATION D'EMPLOI

La loi du 11 février 2005, « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » maintient le quota fixé par la loi du 10 juillet 1987.

« Tout établissement d'au moins 20 salariés (ETP) a une obligation d'emploi de personnes handicapées équivalent à 6 % de son effectif ». *Article L. 5212-1 du code du travail.*

Les modalités de réponse à l'obligation d'emploi sont les suivantes :

- **L'emploi de bénéficiaires :** recrutement et maintien dans l'emploi de salariés handicapés : quelle que soit la nature du contrat de travail : CDI, CDD, Intérim, contrat d'alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage).
- **La sous-traitance de contrats de fournitures, de prestations de services ou de mise à disposition auprès des ESAT** (Etablissements et services d'aide par le travail), des EA (Entreprises Adaptées) ou des CDTD (Centres de distribution de travail à domicile) dans une limite de 50% de l'obligation totale.
- **La conclusion d'un accord agréé de branche professionnelle, d'entreprise ou d'établissement** relatif à l'emploi des personnes handicapées, vaut acquittement de l'obligation d'emploi sous réserve d'une réalisation effective des actions prévues.
- **Le versement d'une contribution annuelle** à l'Agefiph.

En vertu de la loi du 28 juillet 2011, l'ouverture de droit à la PCH (Prestation Compensation du Handicap), à l'allocation compensatrice pour tierce personne ou à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé vaut reconnaissance automatique de la qualité de travailleur handicapé à l'égard des jeunes de plus de 16 ans disposant d'une convention de stage et ce uniquement pendant la durée du stage.

Comment calculer les unités résultant de la convention de stage ?

$$\frac{\text{Nombre d'heures du stage}}{\text{Durée annuelle du travail applicable dans l'établissement (en heures)}} = \text{Unités bénéficiaires}$$

ACCUEIL DE STAGIAIRES DANS LA LIMITE DE 2% DE L'EFFECTIF TOTAL DES SALARIÉS DE L'ENTREPRISE.

BONNES PRATIQUES

Vous pouvez adresser à l'issue du stage une attestation indiquant les unités bénéficiaires résultant de l'accueil du (des) stagiaire(s) handicapé(s), l'entreprise devant pouvoir renseigner les informations suivantes lors de sa déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH).

Caractéristiques du stagiaire handicapé en 2013

Nom :

Prénom :

Date de début de stage :

Date de fin de stage :

Nombre d'heures de stage :

Type de reconnaissance du stagiaire :

RQTH ☐ AAH ☐ AT-MP ☐ Invalide Pensionné ☐

Mutilé ☐ Sapeur Pompier volontaire ☐ Autres ☐

Unités calculées résultant de la convention de stage :

Extraits cerfa N° 14803 # 02 DOETH 2014.

BON À SAVOIR

Pour être prise en compte, la durée du stage ne peut être inférieure à 40 heures réalisées et le stage doit s'être achevé durant l'année d'assujettissement.

Des coefficients de minoration de la contribution sont prévus pour les entreprises qui recrutent des travailleurs handicapés de moins de 26 ans ou de 50 ans et plus.

Le salarié handicapé embauché en alternance est exclu de l'effectif pour le calcul du quota de 6% mais est comptabilisé en tant que bénéficiaire.

LEXIQUE

AAH : Allocation Adulte Handicapé.

Vise à garantir un minimum de ressources aux personnes handicapées. L'AAH est accordée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) pour une durée de 1 à 5 ans. Elle est financée par l'Etat, et versée par la Caisse d'allocations familiales (CAF).

AGEFIPH : Association pour la Gestion du Fonds d'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées, créée par la Loi de 1987, implantée sur les territoires en délégations régionales.

Alther : Réseau national de partenaire-services de l'Agefiph, dédié à la mobilisation des entreprises pour l'emploi des personnes handicapées.

ATI : Allocation Temporaire d'Invalidité (fonction publique).

BOE : Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi.

- Les travailleurs reconnus par la CDAPH (Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées) et ceux reconnus par la COTOREP (Commission technique d'Orientation et de reclassement professionnel) jusqu'en 2016 au titre du précédent dispositif législatif.
- Les titulaires de l'AAH (Allocation aux Adultes Handicapés).
- Les titulaires d'une carte d'invalidité.
- Les titulaires d'une pension d'invalidité.
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles dont l'IPP (Incapacité Partielle Permanente) est au moins égale à 10%.
- Les titulaires d'une pension militaire d'invalidité.
- Les conjoints survivants titulaires d'une pension au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre, les conjoints invalides, les orphelins de guerre.
- Les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité.
- Les victimes civiles d'actes de terrorisme.

Pour le secteur public, s'ajoutent d'autres catégories de bénéficiaires :

- Les agents reclassés au titre des codes de la fonction publique.
- Les titulaires de certains emplois réservés.

CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées.

Depuis 2006, elle remplace la COTOREP. Elle prend les décisions relative aux droits des personnes handicapées, notamment en matière d'attribution de prestations et d'orientation. Elle est compétente pour l'ensemble des décisions individuelles d'allocation, de prestation, de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, d'orientation scolaire, médico-sociale, professionnelle et d'attribution de cartes d'invalidité et de stationnement.

CCAS ou CIAS : Centres communaux –ou intercommunaux– d'action sociale

Ils interviennent en relais des MDPH et apportent une information de conseils aux personnes handicapées, notamment dans le cadre d'une demande de RQTH (Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé).

CNSA : Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie.

CPO : Centre de pré-orientation.

CRP : Centre de rééducation professionnelle.

DEBOE : Demandeur d'Emploi Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi.

EA : Entreprise Adaptée.

La Loi de février 2005 a transformé les anciens « ateliers protégés » en entreprises adaptées. Ce sont des entreprises à part entière, employant 80% de travailleurs handicapés. Sous certaines conditions, les entreprises adaptées reçoivent, pour chaque travailleur handicapé employé, une aide forfaitaire au poste, versée par l'Etat.

ESAT : Etablissement et Service d'Aide par le Travail

Anciennement appelés CAT, ces structures bénéficiant d'un encadrement médico-social permettent à des personnes handicapées d'exercer une activité professionnelle dans des conditions de travail aménagées.

LSF : Langue des Signes Françaises.

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées.

Créée par la Loi de février 2005, elle propose dans chaque département un lieu unique destiné à faciliter les démarches des personnes handicapées. La MDPH offre un accès unifié aux droits et prestations pour les personnes handicapées.

PRITH : Plan Régional pour l'Insertion professionnelle des Travailleurs Handicapés.

RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Il s'agit de la reconnaissance administrative du handicap. Elle est attribuée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées et ouvre droit à l'ensemble des mesures de compensation et d'accompagnement prévues par la Loi du 11 février 2005.

SAMETH : Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés.

Ce service d'appui, présent dans tous les départements et financé par l'Agefiph et le FIPHFP, intervient afin d'aider les entreprises et les salariés à trouver une solution de maintien dans l'entreprise quand apparait une inadéquation entre le handicap et le poste de travail.

AdP
Académie
des Pros
VOTRE ORGANISME DE FORMATION

Qualiopi
processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE