

I - Le référent handicap :

Césarine DELTOUR est Référente Handicap de l'UDSP46.

A ce titre elle est le point de contact pour toutes questions relatives à l'accueil et à la formation de personnes en situation de handicap.

Par ailleurs, elle assure :

- Le conseil pour toute activité de formation nécessitant avis et recommandations en matière d'accueil et d'adaptation des contenus, méthodes et moyens pédagogiques (rythme d'apprentissage, méthode pédagogique, choix adéquat du matériel pédagogique support papier agrandi, chaise ergonomique, système d'amplification et de transmission des sons, tablette ergonomique...
- Transmet des consignes claires sur la conduite à tenir en cas de problème de santé signalé par l'apprenant est ou de prise de médicaments, mais aussi en cas de perturbations du bon déroulement de la formation en raison d'un handicap ou une maladie psychique
- La veille réglementaire Handicap
- La veille de l'évolution en matière notamment de financement des formations
- La veille des innovations pédagogiques et technologiques relatives aux situations de handicap
- Diffuse le contenu de ses éléments ainsi que ces recommandations auprès de l'OPAC
- Anime sur demande de l'OPAC des sessions de sensibilisation pour les collaborateurs de l'entreprise

II - Informer le public bénéficiaire des actions de formation :

L'accessibilité des formations aux personnes en situation de handicap est stipulée dans sur le site internet de la page formation. L'adaptation des moyens (locaux, équipements et pédagogie) relève du conseil du référent handicap à chaque fois qu'il est sollicité.

GRILLE DE POSITIONNEMENT :

ACCUEIL DE PERSONNES EN SITUATIONS DE HANDICAP

FICHE D'ÉVALUATION ET DE SUIVI DES BESOINS

Intitulé de la formation Stagiaire Nom/Prénom	Lieu	Dates formation Référént entretien	
Préparation à l'entrée en formation	A faire ?	Par qui ?	Fait le ?
Vérification du titre RQTH	Oui	non	
Solicitation de prestataires spécifiques	Oui	non	
Accessibilité	A faire ?	Par qui ?	Fait le ?
Visite guidée	Oui	non	
Dessin d'un plan de stationnement	Oui	non	
Vérification de l'absence d'obstacles	Oui	non	
Vérification du fonctionnement ascenseurs	Oui	non	
Vérification de la possibilité d'ouverture des portes selon le handicap	Oui	non	
Vérification de l'accès aux sanitaires	Oui	non	
Vérification accès espace de détente	Oui	non	
Vérification accès salle de restauration	Oui	non	
Solicitation des stagiaires valides pour accompagner le stagiaire PSH pendant les pauses	Oui	non	
Aménagement de la salle de formation	A faire ?	Par qui ?	Fait le ?
Coordination des aménagements à étudier	Oui	non	
Coordination de l'installation du matériel adapté défini avec le prescripteur	Oui	non	
Aménagements organisationnels	A faire ?	Par qui ?	Fait le ?
Fractionnement de la formation	Oui	non	
Installation de pauses	Oui	non	
Aménagement des horaires	Oui	non	
Allocation de temps supplémentaire	Oui	non	
Réservation d'une salle de pause ou le stagiaire peut s'isoler	Oui	non	
Adaptations pédagogiques	A faire ?	Par qui ?	Fait le ?
Ajustement des objectifs et des modalités pédagogiques en fonction du handicap	Oui	non	
Allègement des contenus de la formation	Oui	non	
Adaptation des supports de cours au handicap	Oui	non	
Introduction de nouvelles méthodes pédagogiques dans la session de formation	Oui	non	
Adoption, par le formateur, d'une attitude et d'une méthode pédagogique adaptées	Oui	non	

V1 - 4/05/21

ACCUEIL DE PERSONNES EN SITUATIONS DE HANDICAP

Gestion des aides humaines	A faire ?	Par qui ?	Fait le ?
Nécessité d'une aide humaine (interprète...)	Oui non		
Nécessité d'une aide animale	Oui non		
Formateurs/stagiaires	A faire ?	Par qui ?	Fait le ?
Formateur renseigné sur la nature du handicap avant l'entrée en formation	Oui non		
Stagiaires validés renseignés sur la nature du handicap	Oui non		
Intégration au groupe facilitée	Oui non		
Stage en entreprise	A faire ?	Par qui ?	Fait le ?
Recherche de stage adaptée au handicap	Oui non		
Besoin particulier sur le lieu de stage	Oui non		
Information du handicap au tuteur	Oui non		
Evaluation	A faire ?	Par qui ?	Fait le ?

Points à améliorer

Questions/ remarques

V1 - 4/05/21

AMÉLIORATION CONTINUE

Le référent handicap, ou par délégation le référent pédagogique suit et capitalise les expériences acquises par l'accueil de PSH au cours des formations sur la fiche C7_i32_Capitalisation expérience accueil PSH

SUIVI TRIMESTRIEL / CAPITALISATION D'EXPÉRIENCES ACCUEIL PSH

[illegible]

COLLABORATEURS

Tous les collaborateurs ont :

- Pris connaissance du présent document,
- Ont suivi une séance de sensibilisation et disposent de l'accès à la vidéothèque de l'AGEFIPH <https://vimeo.com/511128280> et de <https://web.microsoftstream.com/video/b60319c3-9c99-42ad-bdb8-32aaad30b9b9>



- Lu les publications
 - Agefiph guide handicap et formation



- Les adaptations pédagogiques pour l'accueil des personnes handicapées (Practhis)



Les adaptations pédagogiques pour l'accueil de personnes handicapées
Points de repère

- Le Guide numérique de l'accueil des PSH



- Handinorme sur le registre d'accessibilité



- Ont suivi une session de sensibilisation, renouvelée selon les prescriptions du référent handicap.

Si l'OF devait faire appel à une compétence externe dans le cadre de ses activités de formations, les sous-traitants vacataires, prennent connaissance de l'intégralité du présent document avant toute première prestation et attestent de leur sensibilisation effective aux obligations réglementaires

III - Cadre légal et réglementaire :

Toute personne handicapée, sauf contre-indication médicale, peut accéder à une prestation de formation. L'organisme de formation doit adapter ses dispositifs en conséquence. Dans le domaine de la formation, l'accessibilité fait notamment référence à l'accès au savoir et à la connaissance.

Compenser le handicap en formation, c'est donc apporter des réponses individualisées et adaptées afin de rendre la prestation de formation « accessible » aux personnes handicapées. Cela implique notamment de procéder à l'adaptation des cursus, des méthodes et des outils pédagogiques.

En situation d'apprentissage, les aménagements pour les apprentis handicapés sont codifiés dans le Code du travail :

- Absence de condition d'âge pour l'entrée en apprentissage. La limite d'âge de 29 ans révolus ne leur est pas applicable (article L.6222.2) ;
- La durée maximale du contrat d'apprentissage peut être portée à quatre ans, contre trois ans dans le cas général (article R.6222.46) ;
- Un aménagement particulier de la pédagogie appliquée dans le Centre de formation d'apprentis (CFA) peut être autorisée (article R.56222.50) ;
- En entreprise, le médecin du travail peut proposer un aménagement du temps de travail (article R.6222.49.1).

Les formateurs, qui ont pour mission de transmettre les apprentissages, sont prioritairement concernés. En contact direct avec les personnes handicapées, il leur revient de s'adapter aux situations de handicap rencontrées.

- **Art. 2 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005**

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 loi impose ainsi l'obligation de rendre la formation accessible à tous, sous peine de sanctions pénales et financières, seule une contre-indication médicale étant considérée comme une cause de refus acceptable.

Sont concernés les organismes de formations professionnelles et les institutions délivrant des diplômes, titres professionnels ou certificats de qualification professionnelle (notamment par l'évolution de leur propre réglementation)

- **Article 12 de l'Ordonnance n° 2014-1090 du 26 septembre 2014**

L'acquisition de connaissances dans les domaines de l'accueil et de l'accompagnement des personnes handicapées est obligatoire dans la formation des professionnels appelés à être en contact avec les usagers et les clients dans les établissements recevant du public. Les formations qui préparent aux métiers dont les fonctions relèvent de l'accueil et de l'accompagnement des usagers ou clients dans les établissements recevant du public comportent un enseignement permettant l'acquisition de connaissances sur les différentes situations de handicap.

- **Arrêté du 1^{er} août 2006 relatif aux règles d'accessibilité dans les établissements recevant du public**

- **Visibilité**

- Les informations doivent être regroupées et les supports d'information doivent répondre aux exigences suivantes :
- Être contrastés par rapport à leur environnement immédiat ;
- Permettre une vision et une lecture en position debout comme en position assise ;
- Être choisis, positionnés et orientés de façon à éviter tout effet d'éblouissement, de reflet ou de contre-jour dû à l'éclairage naturel ou artificiel ;
- S'ils sont situés à une hauteur inférieure à 2,20 m, permettre à une personne mal voyante de s'approcher à moins de 1 m.

- **Lisibilité**

- Les informations données sur ces supports doivent répondre aux exigences suivantes :
- Être fortement contrastées par rapport au fond du support ;
- La hauteur des caractères d'écriture doit être proportionnée aux circonstances : elle dépend notamment de l'importance de l'information délivrée, des dimensions du local et de la distance de lecture de référence fixée par le maître d'ouvrage en fonction de ces éléments.
- Lorsque les informations ne peuvent être fournies aux usagers sur un autre support, la hauteur des caractères d'écriture ne peut en aucun cas être inférieure à 15 mm pour les éléments de signalisation et d'information relatifs à l'orientation ; 4,5 mm sinon.

- **Compréhension**

- La signalisation doit recourir autant que possible à des icônes ou à des pictogrammes.
- Lorsqu'ils existent, le recours aux pictogrammes normalisés s'impose.

- **Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, notamment les articles :**

- 1^{er} : Principe ;
- 5 : Égalité et non-discrimination ;
- 9 : Accessibilité ;

- 21 : Liberté d'expression et d'opinion et accès à l'information.

- **Décret¹ d'application de l'article L.323-11-1 relatif à la formation professionnelle**

Le décret d'application de l'article L.323-11-1, concernant « **la formation professionnelle des personnes handicapées** ou présentant un trouble de santé invalidant » précise par ailleurs qu'après avoir pris en compte les informations fournies par la personne handicapée, des aménagements peuvent porter sur :

- Un accueil à temps partiel ou discontinu,
- Une durée adaptée de formation,
- Des adaptations individuelles ou collectives,
- Des **adaptations des méthodes et des supports pédagogiques** avec la possibilité de recourir aux technologies de l'information et de la communication,
- L'aménagement des règles générales d'évaluation des connaissances et des compétences acquises au cours de la formation.

IV - Accessibilité :

<https://rhf-agefiph.defi-metiers.fr/dossiers/les-consequences-du-handicap-en-formation>

<https://rhf-agefiph.defi-metiers.fr/dossiers/les-amenagements-techniques-et-organisationnels>

L'organisme de formation accueille ses apprenants dans des locaux ERP, en location ou au sein des entreprises lors des formations Intra. Les locaux définis par : « Établissements dans lesquels l'effectif du public n'atteint pas les chiffres fixés par la réglementation de sécurité » répondent à la Catégorie **5 ERP**.

A ce titre, l'établissement est en mesure de présenter une **Attestation d'accessibilité d'un établissement recevant du public de catégorie 5**, et possède le **Registre Public d'Accessibilité**, tenu à jour régulièrement par l'établissement d'accueil précise les dispositions qui ont été mises en œuvre pour permettre au public, PMR inclus, de jouir des prestations offertes, en fournissant :

- Une information complète sur les prestations fournies dans l'établissement
- La liste des pièces administratives et techniques relatives à l'accessibilité de l'établissement aux personnes handicapées qui s'entend à l'intérieur comme l'extérieur de l'ERP, que ce soit les places de stationnement, les rampes d'accès, la largeur des portes, les ascenseurs, les sanitaires...
- La description des actions de formation des personnels chargés de l'accueil des personnes handicapées et leurs justificatifs.

V - Accueil :

<https://rhf-agefiph.defi-metiers.fr/dossiers/les-attitudes-et-les-comportements-privilegier>

En complément de ces obligations, une sensibilisation du personnel en contact avec le public est mise en place.

Dans ce cadre, les conseils suivants doivent être suivis pour mieux accueillir les personnes en situation de handicap

- **Accueil d'un usager malentendant ou sourd**
 - Parlez lentement en articulant, bien souvent il suffit de ne pas parler trop vite.
 - Faites des phrases courtes et utilisez des mots simples.
 - La lecture labiale des chiffres ou des noms propres est difficile. Privilégiez alors la communication écrite.

¹ Décret n° 2006-26 du 9 janvier 2006 – insertion à la sous-section 2 de la section II du chapitre III du Titre II du Livre III du code du travail (troisième partie : Décrets), d'un article D. 32361061. En référence à l'article L32361161 du code du travail et à l'article 26 (V) de la Loi du 11 février 2005

- Reformulez votre phrase plutôt que de répéter sans cesse un mot qui n'est pas compris.
 - En cas de questions multiples, précisez sur quel point vous répondez.
 - Si vous donnez des directions, faites-le de façon claire et précise et reformulez si besoin.
 - Assurez-vous que la personne a bien compris.
 - Pour un maximum de compréhension réciproque avec les personnes sourdes profondes et ne maîtrisant pas la lecture labiale, les échanges par écrit sont des plus efficaces.
 - Parlez face à la personne de manière visible, en évitant d'être à contre-jour, et sans hausser le ton.
- **Accueil d'un usager mal ou non voyant**
 - En présence d'une personne déficiente visuelle présentez-vous et expliquez que vous êtes là pour l'aider.
 - Ne prenez jamais le bras d'une personne déficiente visuelle par surprise.
 - Si une personne déficiente visuelle vous demande de la guider, donnez-lui votre bras, mettez-vous toujours en avant, de manière à ce qu'elle sente tous vos mouvements.
 - Dans vos explications soyez toujours précis, dans le choix du vocabulaire et des indications.
 - Décrivez toujours ce que vous allez faire.
 - Utilisez les repères « droite, gauche, devant » et évitez les indications telles « ici, là, là-bas ».
 - Il n'est pas interdit d'utiliser les termes « voir » ou « regarder ».
 - Adressez-vous toujours à la personne mal voyante et non pas à son accompagnateur, si elle est accompagnée.
- **Accueil d'un usager handicapé mental ou cognitif**
 - Restez naturel, regardez naturellement la personne et utilisez un ton chaleureux, non empreint de pitié.
 - Adressez-vous à la personne directement (pas à son accompagnateur).
 - Utilisez le vouvoiement.
 - Montrez-vous calme et rassurant, patient, disponible, prenez le temps qu'il faut pour renseigner, orienter, et conseiller la personne.
 - Écoutez attentivement la personne, laissez-lui le temps de s'exprimer.
 - Utilisez un langage simple et clair, évitez les termes techniques, pointus.
 - Ne parlez pas trop lentement, ni trop fort, n'infantilisez pas la personne.
 - Proposez votre aide mais ne l'imposez pas : ne faites pas à sa place.
 - Si les indications sont complexes, organisez l'accompagnement, et expliquez qu'une autre personne va prendre le relais.
- **Accueil d'un usager handicapé psychique**
 - Soyez rassurant avec votre interlocuteur.
 - Faites preuve de patience et montrez-vous disponible et à l'écoute de la personne.
 - Dans vos propos soyez précis, au besoin, répétez calmement.
 - Évitez de contredire la personne ou de lui faire des reproches.
 - Les échanges doivent se faire de façon pacifique, dans le calme, sans fixer la personne.
 - N'oubliez pas que votre interlocuteur peut être stressé et angoissé sans s'en rendre compte.
 - Face à des réactions violentes, toujours involontaires, essayez de mettre de la distance avec les autres personnes présentes, mais veillez à ne pas enfermer la personne en crise.
- **Accueil d'un usager handicapé « moteur »**
 - Pour parler à une personne en fauteuil derrière un guichet, placez-vous à sa hauteur.
 - Avant d'apporter votre aide interrogez la personne. Proposez votre aide mais ne l'imposez pas.
 - Si vous avez à orienter une personne handicapée en situation de handicap physique vers une direction, choisissez un cheminement accessible.
 - Lorsque vous montrez un chemin ou une direction, renseignez la personne sur l'état de l'environnement, notamment au sol.
 - Si vous devez aider une personne en fauteuil roulant, évitez les mouvements brusques et annoncez les manœuvres.

- Soyez prudent, certaines personnes qui ont des difficultés à marcher peuvent facilement être déstabilisées dans leur mouvement, avec moindre imprévu.
- Si la personne est accompagnée d'un chien d'assistance, son compagnon est autorisé à accéder aux lieux ouverts au public.

VI. - Adaptation pédagogique :

<https://rhf-agefiph.defi-metiers.fr/dossiers/les-adaptations-pedagogiques>

<https://rhf-agefiph.defi-metiers.fr/dossiers/les-adaptations-des-supports-pedagogiques>

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

L'enjeu de ce point de repère est de surmonter les obstacles d'ordre méthodologique et technique rencontrés, notamment au travers d'une capitalisation des pratiques existantes. A ce titre les formateurs de l'organisme ont été sensibilisés sur les 5 types d'adaptations pédagogiques :

1. Adaptations des rythmes et des temps de formation,
2. Adaptations des modalités pédagogiques, contenus, supports outils,
3. Aménagement des règles générales d'évaluation des connaissances et des compétences acquises au cours de la formation,
4. Aménagement de l'environnement,
5. Aménagement de la structuration de l'équipe pédagogique.

Le guide « Les adaptations pédagogiques pour l'accueil de personnes handicapées » rédigé par PRACTHIS en collaboration avec l'AFPA, le Greta, l'EEP, et l'APP en 2010 spécifie que « la loi impose ainsi l'obligation de rendre l'information accessible à tous, sous peine de sanctions pénales et financières, seule une contre-indication médicale étant considéré comme une cause de refus acceptable. Sont concernés les objets des organismes de formation professionnelle et les institutions délivrant des diplômes des titres professionnels certificat de qualification professionnelle. »

http://www.handipole.org/IMG/pdf/guide_adaptations_pedagogiques-3.pdf

Sommaire

■ <u>Adaptation des rythmes et des temps de formation</u>	p.5
- Les rythmes d'apprentissage	p.5
- La gestion des absences	p.7
- Les points de vigilances	p.10
- Les limites	p.11
■ <u>Adaptation des modalités pédagogiques, contenus, supports, outils</u>	p.12
- Comment adapter les contenus ?	p.12
- Comment faire passer les consignes ?	p.14
- Quels outils, supports sont adaptés ?	p.14
- Point de vigilance	p.15
↳ Déficience visuelle	
↳ Déficience auditive	
↳ Troubles spécifiques du langage	
↳ Déficience psychique	
■ <u>Aménagement des règles générales d'évaluation des connaissances et des compétences acquises au cours de la formation</u>	p.17
- Les questions à se poser	p.17
- En pratique	p.18
↳ Accessibilité des locaux	
↳ Installation matérielle de la salle d'examen	
↳ Utilisation des aides techniques ou humaines	
↳ Temps majoré, temps supplémentaire	
↳ Passage de l'examen sur plusieurs sessions	
↳ Délibération des jurys	
- Points de vigilance	p.19
■ <u>Aménagement de l'environnement de la formation</u>	p.20
- Les locaux sont-ils accessibles ?	p.20
- Le stagiaire dispose t'il d'un matériel pédagogique adapté ?	p.20
- Points de vigilance	p.21



- ↳ Déficiences motrices
- ↳ Déficiences visuelles
- ↳ Problème de dos

■ <u>Aménagement de la structuration de l'équipe pédagogique</u>	p.22
- Comment accueillir les stagiaires ? Comment détecter les besoins d'adaptations ?	p.22
- Comment organiser l'équipe pédagogique ?	p.24
- Comment organiser le suivi des stagiaires ?	p.25
- Points de vigilance	p.26
- Limites	p.26
■ <u>Conclusion</u>	p.27



VII - Les prestations spécifiques :

Les « PAS » financées par l'AGEFIPH :

L'Agefiph propose de soutenir le financement d'équipements informatiques pour garantir la poursuite de formation pour la personne en situation de handicap.

<https://bit.ly/3umXdUC>

<https://www.agefiph.fr/aides-handicap/appui-et-accompagnement-cap-emploi-aux-entreprises>

VIII - L'offre de services et d'aides financières de l'agefiph :

Sommaire

- Aide pour les personnes handicapées
- Aide pour les entreprises

1. Objectifs, principes et cibles

→ P.03

L'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph → P.04

Principes fondamentaux de l'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph → P.04

Qui peut bénéficier de l'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph ? → P.05

2. L'offre de services et d'aides financières en synthèse

→ P.07

● Personnes handicapées → P.08

● Entreprises → P.09

Quelles aides, quels accompagnements pour quels projets ? → P.10

3. Aides financières

→ P.12

● Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées → P.13

● Aide à l'adaptation des situations de travail des personnes handicapées → P.14

● Aide à la création d'entreprise par des personnes handicapées → P.16

● Aide aux défraiements des stagiaires handicapés en formation courte → P.17

● Aide aux déplacements en compensation du handicap → P.18

● Aide à l'embauche en contrat d'apprentissage d'une personne handicapée → P.19

● Aide à l'embauche en contrat de professionnalisation d'une personne handicapée → P.20

● Tableau récapitulatif des aides à l'alternance pour les employeurs → P.21

● Aide liée à la Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH) → P.23

● Aide à la formation des personnes handicapées dans le cadre du maintien dans l'emploi → P.24

● Aide à la formation des salariés handicapés dans le cadre d'un maintien de l'employabilité → P.25

● Aide à la formation des personnes handicapées dans le cadre du parcours vers l'emploi → P.26

● Aide humaine en compensation du handicap → P.28

● Aide au parcours vers l'emploi des personnes handicapées → P.29

● Aide prothèses auditives → P.30

● Aide à la recherche de solutions pour le maintien dans l'emploi des salariés handicapés → P.31

● **Aide soutien à la formation dans le cadre d'Inclu'Pro Formation → P.32**

● Aide technique en compensation du handicap → P.33

4. Accompagnements

→ P.33

Appui et accompagnement Cap emploi aux entreprises → P.35

Appui et accompagnement Cap emploi aux personnes handicapées → P.36

Comète France → P.37

Conseil et accompagnement à la création ou la reprise d'entreprise → P.37

Conseil et accompagnement emploi handicap des entreprises → P.38

Emploi accompagné → P.38

Étude préalable à l'aménagement des situations de travail → P.39

Prestations d'appuis spécifiques (handicap visuel, auditif, moteur, mental, psychique et des troubles cognitifs) → P.40

Prestation d'analyse de capacités → P.41

Prestation spécifique d'orientation professionnelle → P.42

Inclu'Pro Formation → P.43

5. Réseaux et échanges de bonnes pratiques

→ P.42

Réseau handicap formation (RHF) → P.43

Réseau des référents handicap (RRH) → P.44

IX - Les ressources utiles :

 Obligations légales <i>Adopter la bonne attitude, rédiger des contenus accessibles, organiser la chaîne des déplacements, etc.</i>	 Etapes clés du parcours <i>Parler du handicap, des conditions d'exercice du métier, mobiliser les acteurs de la compensation, etc.</i>	 Accessibilité de la formation <i>Enseigner à une personne dys, mettre en place une pédagogie innovante pour les troubles cognitifs et psy, etc.</i>	 Aides et prestations <i>Aide à la formation, au défraiement du stagiaire, aide humaine, prestations d'appui spécifique, Ressource handicap formation, etc.</i>	 Acteurs de l'emploi et de la réadaptation <i>Cap emploi, Agefiph, centre de réadaptation professionnelle, centre de pré-orientation professionnelle, etc.</i>
---	---	--	---	--



Les questions les plus fréquentes

Je voudrais organiser un évènement accessible aux personnes sourdes et malentendantes. Comment faire ?

Comment améliorer mes contenus numériques pour les personnes « dys » ?

Qu'est ce que le Facile à lire et à comprendre (Falc) ?

Comment utiliser la métacognition avec les personnes présentant des troubles cognitifs ?

Quelle attitude adopter avec une personne relevant de troubles psychiques ?

Quels types d'aménagement mettre en place pour une personne malvoyante ?

Comment adapter mes supports à une personne malvoyante ?

Quelles sont les conséquences du handicap psychique sur les capacités d'apprentissage ?

Je suis formateur, comment enseigner à une personne « dys » ?



<https://rhf-agefiph.defi-metiers.fr>

Fiches pratiques

Les aménagements pour les personnes sourdes ou malentendantes

Pédagogie adaptée aux personnes dépressives

Créer des documents bureautiques accessibles

Déficiences du langage : respecter les limites de la personne

Créer des contenus accessibles diffusés sous forme numérique

Les maladies invalidantes

X - Cartographie :

Cartographie des acteurs du handicap		
QUOI ?	QUI ?	COMMENT ?
Délivrer une reconnaissance administrative du handicap	MDPH Sécurité sociale	Sollicitation directe par la personne en situation de handicap (ou sa famille)
Se prononcer sur l'orientation professionnelle de la personne en situation de handicap	MDPH	Sollicitation directe par la personne en situation de handicap (ou sa famille)
Attribuer des aides financières individuelles pour compenser une situation de handicap en formation (ou en emploi)	AGEFIPH FIPHFP	Sollicitation indirecte via le référent de parcours (PE, CE ou ML)
Financer des prestations spécialisées pour évaluer les besoins en compensation du handicap en formation (ou en emploi)	AGEFIPH FIPHFP	Sollicitation indirecte via le référent de parcours (PE, CE ou ML)
Accompagner et conseiller les stagiaires en situation de handicap dans le cadre du parcours de formation (ou d'emploi)	Pôle Emploi Cap Emploi Missions Locales	Sollicitation directe par le ou la Référente-e Handicap
Prescrire des prestations spécialisées (PAC, PAS) pour évaluer la situation de handicap en formation (ou en emploi)	Pôle Emploi Cap Emploi Missions Locales	Sollicitation directe par le ou la Référente-e Handicap
Solliciter des aides financières individuelles à la compensation du handicap auprès de l'Agefiph et du FIPHFP	Pôle Emploi Cap Emploi Missions Locales	Sollicitation directe par le ou la Référente-e Handicap
Réaliser un diagnostic médical sur les capacités des personnes en situation de handicap au regard d'un projet de formation (ou d'emploi)	Prestataires PAC	Sollicitation indirecte via le référent de parcours (PE, CE ou ML)
Évaluer les besoins en compensation du handicap en formation (ou en emploi)	Prestataires PAS	Sollicitation indirecte via le référent de parcours (PE, CE ou ML)
Préconiser des solutions en terme de compensation du handicap en situation de formation (ou en emploi)	Prestataires PAS	Sollicitation indirecte via le référent de parcours (PE, CE ou ML)
Bénéficier d'un appui pour l'accueil des publics en situation de handicap et le développement de l'accessibilité des formations	RHF	Sollicitation directe par le ou la Référente-e Handicap

L'Agefiph favorise l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises. Cette mission s'articule autour de quatre grands axes :

1. La gestion des contributions des entreprises,
2. L'attribution d'aide financière,
3. L'animation d'un réseau de partenaires et,
4. L'amplification des politiques publiques.

Cap Emploi, la mission des CAP emploi et de faciliter le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises du secteur privé et des établissements du secteur public (administration d'État, collectivités territoriales, fonction publique hospitalière).

Pôle Emploi est le service public de l'emploi en France. Ses objectifs : faciliter le retour à l'emploi des offres des demandeurs et offrir aux entreprises des réponses adaptées à leurs besoins de recrutements.

Ressources Handicap Formation : codéveloppé par l'Agefiph avec ses partenaires en région, les ressources handicap formation ont pour mission d'aider à mieux prendre en compte les besoins liés au handicap dans les parcours de formation. Ce service se décline en deux grands types d'intervention : un appui aux situations individuelles de formation et une démarche plus globale d'appui au développement d'une plus grande accessibilité pour tous des formations.

Missions locales, elles sont présentes sur l'ensemble du territoire national. Elles exercent une mission de service public de proximité afin de permettre à tous les jeunes de 16 à 25 ans de surmonter les difficultés qui font obstacle à leur insertion professionnelle et sociale.

La **MDPH**, (Maison départementale des personnes handicapées) ont été créés par la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

du 11 février 2005, les maisons départementales des personnes handicapées sont chargées de l'accueil et de l'accompagnement des personnes handicapées et de leurs proches.

L'APEC, l'association pour l'emploi des cadres est une association française, privée et paritaire, financée par les cotisations des cadres et des entreprises, dans l'objectif est le service et le conseil aux entreprises, au cadre sur les sujets touchant à l'emploi de ces derniers et aux jeunes diplômés de l'enseignement supérieur.

XI - Contacts :

Structure	adresse	POC	tel	Web/email
AGEFIPH	Immeuble La Passerelle, 17 Boulevard de la Gare, 31500 Toulouse		0 800 11 10 09	https://www.agefiph.fr/
CAP EMPLOI	116, rue Fernand Mirabel 46000 Cahors		05 65 23 20 20	https://www.capemploi-46.com/
FIPHFP	Établissement public FIPHFP - 12 avenue Pierre-Mendes France - 75914 Paris Cedex 13.			http://www.fiphfp.fr/
MDPH	304 Rue Victor Hugo, 46000 Cahors		05 65 53 51 40	https://lot.fr/mdph
MISSION LOCALE	-66 Bd Léon Gambetta, 46000 Cahors		05 65 20 42 60	https://www.ml46.fr/
CDG	12 Av. Charles Pillat, 46090 Pradines		05 65 23 00 95	https://www.cdg46.fr/
OETH	ASSOCIATION OETH - 47 rue Eugène Oudiné 75013 PARIS		01.40.60.58.58	https://www.oeth.org/
POLE EMPLOI				https://www.pole-emploi.fr/accueil/
Référents PE	Contacter Pole Emploi : demander au D.E. de vous donner l'adresse email de son conseiller (il l'a dans son dossier en ligne Pole Emploi). L'adresse qu'il vous donnera est formulée de cette façon : prenom.nom046@pole-emploi.net (adresse email pour les D.E.). Pour nous OF, il faut écrire à prenom.nom@pole-emploi.fr			



REGION	CONTACTS	TELEPHONE	ADRESSE MAIL
Provence Alpes Côte d'Azur	Hélène Patry Heintz Aline DA DALTO	04 4293 15 50	rhf-provence-alpes-cotedazur@agefiph.asso.fr
Corse	Nathalie MORICONI (Bastia) Alexandra CONSTANTINOS (Ajaccio)	06 28 58 71 33 06 7 279 24 43	n.moriconi@rhf@amurza.com a.constantinos@rhf@amurza.com
Auvergne Rhône-Alpes	Isabelle GRUYELLE Marie-Pierre BAROT	04 7494 20 21 06 2210 01 52	rhf-ara@agefiph.asso.fr
Nouvelle Aquitaine	Emmanuelle Law-Lee Sylvie Marsan	05 57 29 20 12	accueil@crfh-handicap.fr
Normandie	Pascale LOBREAUX	06 81 36 27 07	pascale.lobreaux@alfeph.normandie.fr
Bourgogne Franche-Comté	Céline POTIEZ	03 80 28 04 43	rhf-bfc@agefiph.asso.fr
Hauts de France	Maureen TRAMBLAY Vincent LAVANDIER	Contact mail uniquement	rhf-hdf@agefiph.asso.fr
Pays de la Loire	Damien GOUGEON	02 40 48 30 66	rhf-pays-de-la-loire@agefiph.asso.fr
Centre-Val de Loire	Manuela HUE Séverine LEBRETON Marina EL MAOUIJODI Apoiline Ghaudan Odile Poisson	Contact mail uniquement	rhf-cv-l@agefiph.asso.fr
Bretagne		07 8400 83 14	formation-bretagne@agefiph.asso.fr
Occitanie	Nathalie BAYLE	05 48 10 95 84	nathalie.bayle@ccetb@orange.fr
Ile de France	Bastien GIESBERGER M'Ba Ilo SECK	Contact mail uniquement	rhf-idf@agefiph.asso.fr
Grand Est	Benjamin LAIOUM Séverine MEOIN	05 49 07 96 10 07 85 22 70 99	b-laoum@agefiph.asso.fr s-mecin@agefiph.asso.fr
La Réunion Mayotte	Jessica IDMOND	02 6270 29 62	jessica.idmond@citedesmetiers.re
Antilles Guyane			
Martinique	Marie-Alice KICHENIN	05 96 71 11 04	rhfmartinique@agefiph.asso.fr
Guyane	Ghislaine LARE	05 94 22 44 38	rhfguyane@epna.ko.rg
Guadeloupe	Edwige MEISSEL	05 9071 20 62	rhf-gua-de-lo-pe@agefiph.asso.fr

XII - Champ Lexical :

<https://glossaire.handicap.fr>

AAH Allocation Adulte Handicapé

<http://glossaire.handicap.fr/definition-AAH-5.php>

L'Allocation Adultes Handicapés est attribuée aux personnes atteintes d'une incapacité et disposant de ressources modestes afin de leur assurer une certaine autonomie financière. La commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ouvre les droits et la CAF vérifie les conditions administratives avant son versement.

Accessibilité

« L'accessibilité permet l'autonomie et la participation des personnes ayant un handicap, en réduisant, voire supprimant les discordances entre leurs capacités, leurs besoins et leurs souhaits, d'une part, et les différentes composantes physiques, organisationnelles et culturelles de leur environnement, d'autre part. L'accessibilité requiert la mise en œuvre des éléments complémentaires, nécessaires à toute personne en incapacité permanente ou temporaire pour se déplacer et accéder librement et en sécurité au cadre de vie ainsi qu'à tous les lieux, services, produits et activités. La société, en s'inscrivant dans cette démarche d'accessibilité, fait progresser également la qualité de vie de tous ses membres » Délégation Interministérielle aux Personnes Handicapées

Accessibilité universelle

C'est désormais l'objectif : l'accès à tout, pour tous... Un service, lieu, produit doit être accessible aussi bien à toutes personnes aveugles, sourdes, malvoyantes, PMR, malentendants, « dys »,... mais aussi à toutes personnes valides, âgées, parents avec poussette...

AGEFIPH

<http://glossaire.handicap.fr/definition-AGEFIPH-11.php>

Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

L'Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées a pour objectif de favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail. Elle perçoit le versement de la contribution annuelle des entreprises privées qui ne respectent pas l'obligation d'emploi du travailleur handicapé.

Braille

Système d'écriture tactile, inventé par Louis Braille en 1829. Les 26 compositions de ces 6 points saillants permettent de composer les mots dans toutes les langues utilisant notre alphabet. Les personnes n'utilisant pas le braille lisent « en noir ».

Cap Emploi

<http://glossaire.handicap.fr/definition-Cap-Emploi-21.php>

Le Cap Emploi est une structure financée par les fonds de l'AGEFIPH [et du FIPHFP] qui a pour vocation d'aider les travailleurs handicapés dans leur maintien et [surtout] leur recherche d'emploi tout en assurant le suivi de leur placement.

Sa mission peut également être remplie par des EPSR (Équipe de Préparation et de Suite au Reclassement) ou des OIP (Organisme d'insertion et de placement).

Carte d'Invalidité (CI)

<http://glossaire.handicap.fr/definition-Carte-d-invalidite-25.php>

Peuvent bénéficier de cette carte d'invalidité les personnes :

- dont le taux d'incapacité permanente est d'au moins 80 %, évalué par la CDAPH
- ou qui sont titulaires d'une pension d'invalidité de 3ème catégorie

La demande est à effectuer auprès de la MDPH et elle est délivrée, à titre définitif ou pour une durée déterminée par la CDAPH (période renouvelable).

CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées)

<http://glossaire.handicap.fr/definition-CDAPH-27.php>

La Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées a été créée par la loi du 11 février 2005. Elle succède ainsi à la CDES et à la COTOREP depuis le 1er janvier 2006 et siège au sein des MDPH. Elle prend les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne handicapée, notamment en matière d'attribution de prestations et d'orientation.

Chiffres clefs :

- 9,6 millions de personnes handicapées en France, selon l'INSEE (2011) – 80 millions en Europe -
- 85% des personnes handicapées le deviennent après l'âge de 16 ans
- 80% des personnes ont un handicap invisible
- 4% des personnes handicapées utilisent un fauteuil roulant
- 2 fois plus de chômeurs parmi les TH
- 80% n'ont pas besoin d'adaptation de leur poste de travail

DOETH Déclaration de l'Obligation d'emploi de TH

<http://glossaire.handicap.fr/glossaire-handicap-d.php>

La Déclaration de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés est une déclaration administrative obligatoire annuelle qui doit être remplie par les établissements comptabilisant 20 salariés et plus dans le secteur public ou privé. Toutefois, une entreprise qui entre dans le champ d'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, soit au moment de sa création, soit en raison de l'accroissement de son effectif, dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité avec cette obligation. La déclaration, pour les entreprises privées, est à envoyer à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle (DDTEFP) avant le 15 février. Les établissements publics font leur déclaration exclusivement à partir du site internet du FIPHFP avant le 30 avril.

Dys

On regroupe sous "Dys" les troubles cognitifs spécifiques et les troubles des apprentissages qu'ils induisent.

Entreprise Adaptée (EA) – ancien Atelier Protégé

<http://glossaire.handicap.fr/definition-EA-39.php>

L'entreprise adaptée est une entreprise du milieu ordinaire du travail offrant des conditions de travail et un environnement adaptés aux travailleurs handicapés ayant des capacités de travail réduites.

Elle est constituée au moins de 80% de travailleurs handicapés, lesquels peuvent ainsi exercer une activité professionnelle dans des conditions adaptées à leurs possibilités.

Elle remplace l'atelier protégé depuis la loi du 11 février 2005.

ESAT (Établissement ou Service d'Aide par le Travail) – anciens CAT

<http://glossaire.handicap.fr/definition-ESAT-81.php>

Les ESAT sont des établissements médico-sociaux.

Ils permettent aux travailleurs handicapés d'exercer une activité professionnelle adaptée à leurs capacités personnelles et de développer ainsi leur potentiel.

Pour être accueilli en ESAT, il faut une orientation professionnelle vers le milieu protégé par la CDAPH. Ils remplacent les CAT depuis la loi du 11 février 2005.

FIPH FP

<http://glossaire.handicap.fr/definition-FIPHFP-47.php>

Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique, mis en place depuis le 1er janvier 2006, perçoit la contribution annuelle de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés des établissements de la fonction publique d'État, Territoriale et Hospitalière.

Les contributions sont utilisées pour financer des actions ou projets engagés par tout employeur public en faveur de la personne handicapée pour une meilleure insertion professionnelle.

GESAT

<http://www.reseau-gesat.com/>

Créé en 1982, ce réseau national du secteur du travail protégé et adapté a trois vocations : assurer la promotion des compétences du secteur, accompagner les entreprises dans leurs

politiques d'emploi indirect et d'achats responsables et favoriser l'évolution des métiers et les modalités de réponses des ESAT et EA.

Handicaps

Mot d'origine irlandaise « hand in cap », utilisé dès 1827 dans les courses hippiques. Le terme est utilisé dans son usage actuel à partir du XX^e siècle.

Une personne en situation de handicap a une déficience qui lui cause une ou des incapacité(s), limitant ses activités et interactions avec la société.

L'un des mots clefs à retenir est la « compensation »

Il existe des handicaps : sensoriels, moteurs, mentaux et psychiques.

Interprète LSF

Un interprète en Langue des Signes est forcément « entendant ». Il interprète toujours en simultané et donc en direct. Il peut interpréter tout type d'échanges sans les ralentir. Ils sont diplômés (comme tout interprète).

Législation

Loi 57-1223 sur le reclassement des TH – instauration des priorités d'emploi (10%)

Loi 75-535 en faveur des personnes handicapées (les termes d'invalidé, infirme, débile disparaissent)

Loi 87-517 en faveur des TH institue l'obligation d'emploi de 6% de TH dans les entreprises de plus de 20 salariés et créent l'AGEFIPH

Loi 2005-102 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ».

LPC Langage Parlé Complété

<http://glossaire.handicap.fr/definition-LPC-58.php>

Le Langage Parlé Complété est un code qui rend visible le message verbal aux enfants sourds ou malentendants. La personne qui parle complète ce qu'elle dit par une représentation visuelle des lettres, en décrivant syllabe par syllabe : la main se positionne près du visage et représente simultanément les voyelles et les consonnes.

LSF Langue des Signes Françaises

<http://glossaire.handicap.fr/definition-LSF-57.php>

La Langue des Signes Française est une langue à part entière.

Utilisée pour communiquer avec les personnes sourdes, elle associe un signe à un mot ou à une expression, mais elle s'appuie également sur la dactylologie, les mimiques et l'expression du visage.

MDPH Maison Départementale des Personnes Handicapées

<http://glossaire.handicap.fr/definition-MDPH-77.php>

Il existe une MDPH par département sous la direction du Conseil général. Elle a une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leur famille, ainsi que de sensibilisation de tous les citoyens au handicap.

Chaque MDPH met en place entre autres une équipe pluridisciplinaire qui évalue les besoins de la personne handicapée, et une Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées qui prend les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne.

Mission Handicap

Au-delà d'une certaine taille, les entreprises engagées crée une « mission handicap », souvent rattachée à la DRH, pour appliquer l'OETH, via un accord exonératoire, une convention, le paiement de la contribution ou l'atteinte des 6% (moitié d'emplois directs et d'emplois indirects).

PCH Prestation de compensation du handicap

<http://glossaire.handicap.fr/definition-PCH-73.php>

La Prestation de Compensation du Handicap est une allocation versée aux personnes handicapées depuis le 1er janvier 2006.

Elle prend en compte les besoins et le projet de vie de la personne handicapée. Elle peut être affectée à des charges liées à un besoin d'aides humaines, d'aides techniques, à l'aménagement du logement et du véhicule, et/ou à un besoin d'aides exceptionnelles ou animalières.

L'évaluation et la décision d'attribution de la prestation sont effectuées au sein de la MDPH.

Personnes à Mobilité Réduite (PMR)

<http://glossaire.handicap.fr/definition-PMR-97.php>

La définition légale d'une "Personne à Mobilité Réduite" inclut l'ensemble des personnes qui éprouvent des difficultés à se déplacer, de manière provisoire ou permanente.

Il s'agit de « toutes les personnes ayant des difficultés pour utiliser les transports publics, telles que, par exemple, personnes souffrant de handicaps sensoriels et intellectuels, personnes en fauteuil roulant, personnes handicapées des membres, personnes de petite taille, personnes âgées, femmes enceintes, personnes transportant des bagages lourds et personnes avec enfants (y compris enfants en poussette) »

PPS

Prestation Ponctuelle Spécifique financée par l'AGEFIPH

PRITH

Plan départemental interinstitutionnel pour l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi

RQTH Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

<http://glossaire.handicap.fr/definition-RQTH-68.php>

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé est attribuée par la CDAPH aux personnes handicapées. Selon le code du travail, « Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. »

Cette reconnaissance ouvre droit à un certain nombre d'avantages pour la personne handicapée (orientation professionnelle par la CDAPH ou formation, aide des Cap emploi, aides de l'Agefiph ou du Fiphfp, etc.) et pour l'employeur (obligation d'emploi, aide au poste, etc.).

SAMETH

Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des TH

Traducteur français/LSF

Comme les autres traducteurs (traduction d'un livre), le travail se fait en différé. Le traducteur sourd va traduire un texte en français, vers une vidéo en LSF. Le traducteur entendant traduit des vidéos LSF vers un texte en français (sous-titres / ex).

Unité Bénéficiaire

1 UB = 1 Équivalent Temps Plein dans le secteur protégé

Lorsqu'une entreprise achète une prestation ou des produits au secteur protégé, des unités bénéficiaires lui sont octroyées. Le montant de la facture ne compte pas ; ce qui sert au calcul est la part de main d'œuvre. Une prestation traiteur « rapporte » donc davantage d'unité bénéficiaire que l'achat de fournitures...

Ces UB sont ensuite déclarées dans la DOETH, en tant qu'emploi indirect (jusqu'à 50% des 6%).

XIII- PARTENAIRES ET ASSOCIATIONS :

www.unapei.org

Unapei – Union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales et de leurs amis

www.unapei.org

CFPSAA – Confédération française pour la promotion sociale des aveugles et des amblyopes

www.cfpsaa.fr

UNISDA – Union nationale pour l'insertion sociale des déficients auditifs

www.unisda.org

Bucodes Surdifrance – Union d'associations de malentendants et devenus sourds

www.surdifrance.org

APF – Association des paralysés de France

<http://accessibilite-universelle.apf.asso.fr>

APAJH – Fédération des associations pour adultes et jeunes handicapés
www.apajh.org/

XIV - Abonnements :

LINKEDIN – Handicap.fr media en ligne

AGEFIPH – <https://www.agefiph.fr>

Handinorme – <https://www.handinorme.com/accessibilite-handicap/19-tous-les-articles-sur-la-reglementation-accessibilite-handicap-handinorme>

Amandine PILLOT: [linkedin.com/in/amandine-pillot-7653727](https://www.linkedin.com/in/amandine-pillot-7653727)

XV - Documents de référence :

- outils d'autodiagnostic :

<https://www.ecologique-solidaire.gouv.fr/diagnostic-accessibilite/medical/>

- produits répondant aux besoins des personnes handicapées dans les établissements recevant du public :

<http://www.prathic-erp.fr/>

- locaux des professions libérales : réussir l'accessibilité :

http://www.ecologique-solidaire.gouv.fr/sites/default/files/8_guide_professions_lib%C3%A9rales.pdf

- BP X35-075 Accessibilité des établissements recevant du public - Franchissement du dénivelé constitué par une marche d'entrée :

<http://www.boutique.afnor.org/norme/bp-x35-075/accessibilite-des-etablissements-recevant-du-public-franchissement-du-denivele-constitue-par-une-marche-d-entree/article/785069/fa142546>

BP P96-101 Accessibilité aux personnes handicapées - Référentiel de bonnes pratiques sur l'évacuation des personnes handicapées dans les établissements recevant du public :

<http://www.boutique.afnor.org/norme/bp-p96-101/accessibilite-aux-personnes-handicapees-referentiel-de-bonnes-pratiques-sur-l-evaluation-des-personnes-en-situation-de-handica/article/822591/fa059511>

BP P96-102 Accessibilité aux personnes handicapées - guide de bonnes pratiques sur la gouvernance de la chaîne de l'accessibilité d'un bâtiment et de ses abords :

<http://www.boutique.afnor.org/norme/bp-p96-102/accessibilite-aux-personnes-handicapees-guide-de-bonnes-pratiques-sur-la-gouvernance-de-la-chaine-de-l-accessibilite-d-un-bati/article/724149/fa169024>

CNISAM, Bonnes pratiques face aux personnes déficientes ou en situation de handicap [en ligne], 2013.

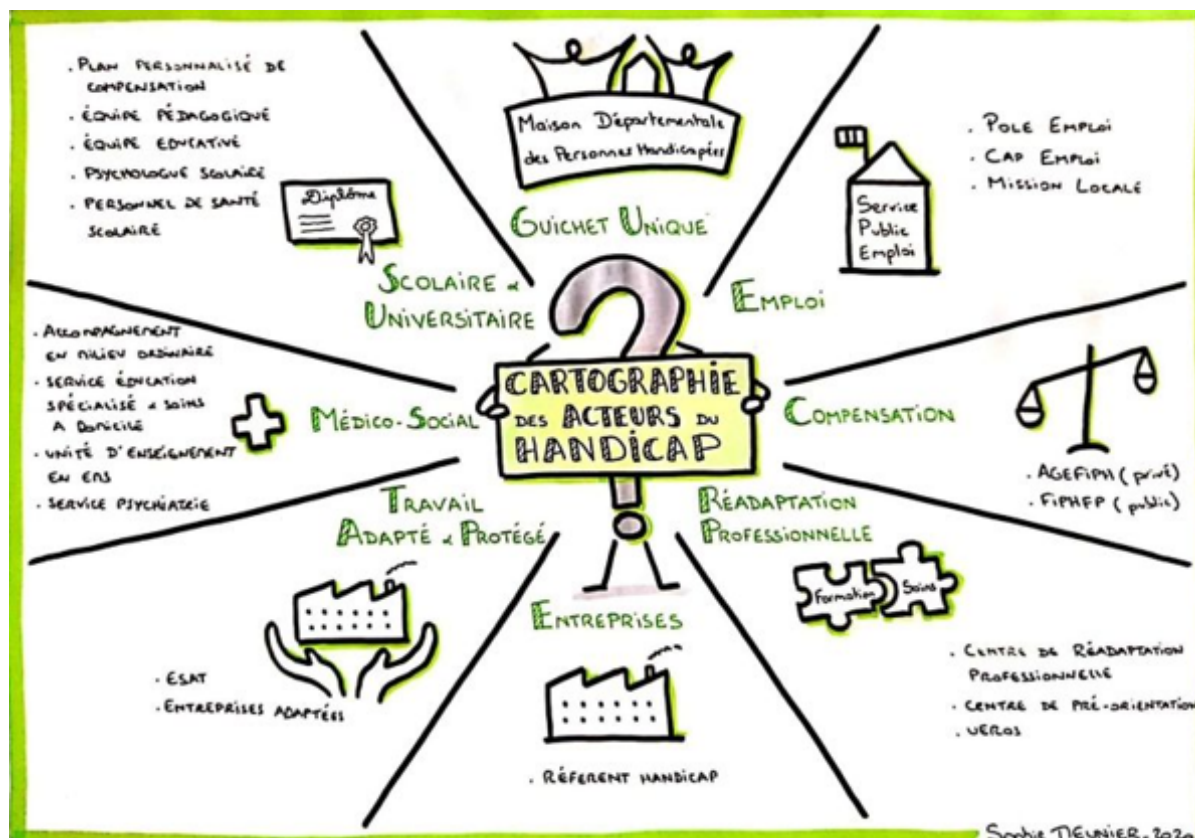
<http://www.cnisam.fr/Bonnes-pratiques-face-aux.html>

Ministère des Solidarités et de la Santé, Vivre ensemble, guide des civilités à l'usage des gens ordinaires [en ligne], 2009.

http://www.solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/guide_vivreensemble.pdf

XVI - Partenaires et Associations :

- **Pôle emploi** : chaque agence locale dispose d'un conseiller à l'emploi spécialisé pour les personnes en situation de handicap ;
- **Le réseau « Cap emploi »** : ces organismes de placement spécialisés interviennent auprès des employeurs et des personnes en situation de handicap afin de promouvoir l'intégration et le maintien dans l'emploi de ce public ;
- **Les missions locales** : elles aident les jeunes en situation de handicap, de 16 à 25 ans inclus, à définir leur projet professionnel et les accompagne vers l'emploi.



XVII - Les acteurs de la compensation

L'Agefiph, Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, a pour mission de favoriser l'emploi des personnes handicapées et plus précisément à : trouver un emploi, suivre une formation, conserver un emploi ou encore créer une entreprise. Elle propose un ensemble de services et d'aides financières aux centres de formation, aux entreprises de droit privé ainsi qu'aux personnes en situation de handicap. L'aide à la formation est accordée prioritairement pour le financement des actions de formation préalables à la qualification ou pour la compensation du handicap.

Son équivalent dans la fonction publique est le **Fiphfp, Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique**. Il vise à permettre à tout agent en situation de handicap de vivre, notamment grâce à l'emploi, sa pleine citoyenneté. Il accompagne les employeurs publics et relève au quotidien le défi de l'égalité dans les domaines de l'emploi et de l'accessibilité. Le financement des aides à la formation porte sur les frais pédagogiques, sur une partie de la masse salariale de l'agent et sur les frais afférents à la formation.

[http://www.fiphfp.fr/Au-service-des-personnes/Contacts-utiles/Annuaire\(offset\)/20/\(reg\)/4652](http://www.fiphfp.fr/Au-service-des-personnes/Contacts-utiles/Annuaire(offset)/20/(reg)/4652)

La Maison départementale des personnes handicapées

LOT (46) Tel : 05 65 53 51 40 mail : mdph@mdph46.fr Web : mdph46

Adresse : MDPH 46 – 304 Rue Victor Hugo, 46000 Cahors

Lieu unique d'accueil, la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) « exerce une **mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leur famille, ainsi que de sensibilisation de tous les citoyens aux handicaps.** »

La MDPH a 8 missions principales :

- Elle informe et accompagne les personnes handicapées et leur famille dès l'annonce du handicap et tout au long de son évolution ;
- Elle met en place et organise l'équipe pluridisciplinaire qui évalue les besoins de la personne sur la base du projet de vie et propose un plan personnalisé de compensation du handicap ;
- Elle assure l'organisation de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) et le suivi de la mise en œuvre de ses décisions, ainsi que la gestion du fonds départemental de compensation du handicap ;
- Elle reçoit toutes les demandes de droits ou de prestations qui relèvent de la compétence de la Commission des droits et de l'autonomie ;
- Elle organise une mission de conciliation par des personnes qualifiées ;
- Elle assure le suivi de la mise en œuvre des décisions prises ;
- Elle organise des actions de coordination avec les dispositifs sanitaires et médico-sociaux et désigne, en son sein, un référent pour l'insertion professionnelle ;
- Elle met en place un numéro téléphonique pour les appels d'urgence et une équipe de veille pour les soins infirmiers.

Une équipe pluridisciplinaire est chargée de l'évaluation des besoins de compensation de la personne dans le cadre d'un dialogue avec elle et avec ses proches. Cette équipe peut être constituée de médecins, d'ergothérapeutes, de psychologues, de spécialistes du travail social, de la scolarisation... Elle évalue les besoins de compensation de la personne handicapée sur la base de son projet de vie et de référentiels nationaux.

La Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) prend les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne handicapée sur la base de l'évaluation réalisée par l'équipe pluridisciplinaire et du plan de compensation proposé. Elle associe étroitement les familles à la décision d'orientation de leur enfant et à toutes les étapes de la définition de son Projet personnalisé de scolarisation. En cas de désaccord, elle propose des procédures de conciliation. La loi accroît l'obligation pour le service public d'éducation d'assurer la continuité du parcours scolaire en fonction de l'évaluation régulière des besoins de chaque élève par une équipe pluridisciplinaire.

Le nouveau service en Région Occitanie « RESSOURCE HANDICAP FORMATION (RHF) »

<https://www.cariforefoccitanie.fr/content/uploads/2020/11/Programme-de-formation-referent-handicap.pdf>

Nathalie BAYLE (cabinet ACCEIS) 06 48 10 95 84 acceis@orange.fr

Patrick BORDES (Agefiph) p-bordes@agefiph.asso.fr

Amandine PILLOT – Référent Handicap de l'organisme de formation professionnelle – consultante politique handicap

Copie pdf partenariat

www.unapei.org

Unapei – Union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales et de leurs amis

www.unapei.org

CFPSAA – Confédération française pour la promotion sociale des aveugles et des amblyopes

www.cfpsaa.fr

UNISDA – Union nationale pour l'insertion sociale des déficients auditifs

www.unisda.org

Bucodes Surdifrance – Union d'associations de malentendants et devenus sourds

www.surdifrance.org

APF – Association des paralysés de France

<http://accessibilite-universelle.apf.asso.fr>

APAJH – Fédération des associations pour adultes et jeunes handicapés

www.apajh.org/

Abonnements

LINKEDIN :

Handicap.fr media en ligne

AGEFIPH / <https://www.agefiph.fr>

Handinorme : <https://www.handinorme.com/accessibilite-handicap/19-tous-les-articles-sur-la-reglementation-accessibilite-handicap-handinorme>

XVIII - Documents de référence :

- Liste des structures pouvant accueillir des apprenants en situation de handicap
<https://www.onisep.fr/Formation-et-handicap>
- Outil d'autodiagnostic :
<https://www.ecologique-solidaire.gouv.fr/diagnostic-accessibilite/medical/>
- Produits répondant aux besoins des personnes handicapées dans les établissements recevant du public :
<http://www.prathic-erp.fr/>
- Locaux des professions libérales : réussir l'accessibilité :
http://www.ecologique-solidaire.gouv.fr/sites/default/files/8_guide_professions_lib%C3%A9rales.pdf
- BP X35-075 Accessibilité des établissements recevant du public - Franchissement du dénivelé constitué par une marche d'entrée :
<http://www.boutique.afnor.org/norme/bp-x35-075/accessibilite-des-etablissements-recevant-du-public-franchissement-du-denivele-constitue-par-une-marche-d-entree/article/785069/fa142546>
- BP P96-101 Accessibilité aux personnes handicapées - Référentiel de bonnes pratiques sur l'évacuation des personnes handicapées dans les établissements recevant du public :
<http://www.boutique.afnor.org/norme/bp-p96-101/accessibilite-aux-personnes-handicapees-referentiel-de-bonnes-pratiques-sur-l-evaluation-des-personnes-en-situation-de-handica/article/822591/fa059511>
- BP P96-102 Accessibilité aux personnes handicapées - guide de bonnes pratiques sur la gouvernance de la chaîne de l'accessibilité d'un bâtiment et de ses abords :
<http://www.boutique.afnor.org/norme/bp-p96-102/accessibilite-aux-personnes-handicapees-guide-de-bonnes-pratiques-sur-la-gouvernance-de-la-chaîne-de-l-accessibilite-d-un-bati/article/724149/fa169024>
- CNISAM, Bonnes pratiques face aux personnes déficientes ou en situation de handicap [en ligne], 2013.
<http://www.cnisam.fr/Bonnes-pratiques-face-aux.html>
- Ministère des Solidarités et de la Santé, Vivre ensemble, guide des civilités à l'usage des gens ordinaires [en ligne], 2009.
http://www.solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/guide_vivreensemble.pdf