

CHARTRE DE PROGRES POUR L'ACCUEIL DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Préambule

La présente charte de progrès traduit la volonté de l'ICL de favoriser l'accueil des apprenant-e-s en situation de handicap en formation afin d'élever leur niveau de qualification, de leur proposer des parcours de formation de qualité, adaptés à leurs besoins, et d'adapter leurs compétences en vue d'une insertion professionnelle durable.

Cette démarche s'inscrit dans l'esprit de la loi du 11 février 2005 et décret du 9 janvier 2006 « pour l'égalité des droits et chances, la participation et la citoyenneté » qui précise que « les personnes en situation de handicap (...) ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation (...) dans le respect du principe d'égalité de traitement, en prenant les mesures appropriées ».

Tous les établissements du réseau Compétences et Développement sont impliqués dans cette démarche qualitative.

Est nommé « apprenant-e » au sein de cette présente charte, toute personne inscrite en formation initiale ou formation professionnelle dans un établissement du réseau ICL quel que soit son statut.

Article 1 - Un-e référent-e Handicap au sein de chaque établissement

Toutes les équipes de l'ICL sont sensibilisées depuis de nombreuses années à la démarche de progrès nécessaire en matière d'accueil et d'accompagnement des apprenant-e-s en situation de handicap. De nombreux dispositifs de formations spécifiques sont mis en place chaque année et de nombreux apprenant-e-s en situation de handicap sont intégrés à nos formations.

Dans une optique qualitative optimale, l'ICL a professionnalisé ses acteurs internes et parfait l'accompagnement de ces publics par la présence dans tous ses établissements d'au moins un-e référent-e Handicap.

Ce-tte référent-e Handicap est la personne ressource au sein de chaque établissement et participe à différentes missions :

- Être le point d'entrée identifié pour les partenaires externes lors de la mise en place d'évènements spécifiques, dispositifs de formation, sensibilisations, ..., liés au handicap et/ou accompagnement sur des dossiers d'apprenant-e-s en situation de handicap.
- Organiser l'intégration des apprenant-e-s en situation de handicap au sein de l'établissement.
- Coordonner les équipes internes (pédagogique, administratif et développement) lors de la mise en place d'adaptations /aménagements.
- Être à la disposition des apprenant-e-s en situation de handicap tout au long de leur formation et les accompagner vis des entretiens individualisés.
- Impulser une dynamique dans la démarche de progrès et proposer des actions favorisant l'égalité des droits et des chances.

Article 2 - Favoriser la sensibilisation et la communication sur le handicap en amont de la formation

L'ICL s'engage à améliorer la visibilité et l'information des dispositifs d'accompagnement pour les candidat-e-s en situation de handicap, notamment sur les salons, lors des journées portes ouvertes, lors des journées de sélection par le biais de moyens de communications et actions de commercialisation (site internet - plaquette d'informations - réseaux sociaux - collaboration avec les prescripteurs...).

La collaboration avec les prescripteurs spécialisés dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap (CAP EMPLOI et AGEFIPH notamment) est fondamentale et des actions communes de sensibilisation et communication sont mises en place : participation aux semaines du Handicap, salons dédiés, mise en place de formations spécifiques, soutien à des manifestations mettant en valeur l'insertion et l'intégration des personnes en situation de handicap, actions de sensibilisation autour du handicap dans l'établissement...

Article 3 – Mettre en œuvre une procédure d'accueil individualisée

Lors de la phase de recrutement, un entretien individualisé est proposé aux candidat-e-s en situation de handicap par le référent Handicap : l'objectif est d'évaluer les besoins spécifiques éventuels au regard de leur handicap (matériels, organisationnels, pédagogiques, ...) et nécessaires qui pourraient entraver le bon déroulement de leur formation.

Cet entretien peut se faire en collaboration avec le prescripteur accompagnant le-la candidat-e en situation de handicap qui possède de bonnes connaissances de ses besoins spécifiques.

CAP Emploi et l'AGEFIPH sont principalement les acteurs « ressources » qui interviennent en collaboration avec l'établissement pour cibler les éventuels besoins et adaptations à mettre en place.

L'intégration en formation, la période de formation et la phase de recherche d'emploi sont intégrées dans la réflexion du référent handicap durant cet entretien.

Article 4 – Accompagner les apprenants en situation de handicap pendant leur formation

Une fois le recrutement validé, le-la référent-e Handicap s'assure avec ses équipes internes (pédagogique, administratif et développement) de la faisabilité des aménagements à mettre en place pour assurer une formation de qualité à l'apprenant-e en situation de handicap :

- Adaptations organisationnelles (rythme de travail, climatisation, chauffage, horaires, transport spécifique, accueil individualisé...).
- Adaptations matérielles (fauteuils adaptés, écrans spécifiques, aides techniques individuelles, position dans les salles de formation, ...).
- Adaptations pédagogiques (individualisation et modularisation du parcours, supports papiers systématiques, tiers temps lors des évaluations, ...).

Le-la référent-e Handicap est à la disposition de l'apprenant-e en situation de handicap tout au long de la formation et reste mobilisé-e afin de s'assurer que la formation se déroule dans des conditions qualitatives et optimales pour l'apprenant-e.

Des points réguliers sont organisés avec les équipes internes (pédagogique, administratif et développement) afin de cerner au plus vite d'éventuels ajustements à mettre en place.

Lorsque l'apprenant-e en situation de handicap suit une formation en alternance ou effectue un stage en entreprise dans le cadre de sa formation, le-la référent-e Handicap peut planifier en amont un entretien avec le tuteur en entreprise pour discuter de l'éventuel accompagnement spécifique à mettre en place et organise des points réguliers pour garantir une intégration et suivi en entreprise de qualité.

Article 5 – Accompagner les apprenant-e-s en situation de handicap à s'insérer dans l'emploi

Les équipes de l'ICL sont mobilisées tout au long de la formation pour faciliter l'insertion professionnelle de l'apprenant-e en situation de handicap.

Le service Développement, en collaboration avec le-la référent-e Handicap, va intervenir auprès de l'apprenant-e dès le début de la formation pour le familiariser avec le monde professionnel et faciliter ainsi son insertion professionnelle. Plusieurs actions sont organisées :

- Accompagnement individualisé sur les techniques de recherche d'emploi
- Modules de « savoir être en entreprise » et « découverte du monde professionnel » selon les besoins
- Coaching individualisé sur la préparation aux entretiens
- Mise en relation avec des entreprises partenaires à la recherche de profils
- Sensibilisation auprès d'entreprises sur l'intégration d'apprenant-e-s en situation de handicap et d'éventuelles adaptations à adopter