

GUIDE D'ACCUEIL À DESTINATION DES APPRENANTS EN SITUATION DE HANDICAP

INTRODUCTION

Cultive s'inscrit dans une politique d'inclusion et d'égalité des chances afin de permettre à tous les apprenants d'accéder à l'ensemble des formations présentées dans le catalogue de formation et ainsi développer leur potentiel.

Tous les apprenants en situation de handicap temporaire, permanent ou souffrant d'un trouble de santé invalidant font ainsi l'objet d'un accompagnement individualisé tout au long de leur formation de la part de Cultive, qui s'engage à :

- Prendre en considération leurs besoins
- Étudier des aménagements spécifiques pour leur accompagnement tout au long de la formation
- Faire le lien entre les différents services de Cultive
- Les accompagner dans leurs démarches en déployant les moyens humains, matériels et techniques pour favoriser leur accueil, leur accompagnement et leur insertion professionnelle

Ce guide contient les informations essentielles concernant l'accessibilité aux formations dispensées, le dispositif d'accompagnement déployé pour les apprenants en situation de handicap, les solutions de compensation du handicap envisageables dans le cadre de la formation ainsi que les interlocuteurs utiles pour aider les apprenants en situation de handicap dans leurs démarches tout au long de leur formation.

La loi 2005-102 du 11 février 2005 dite « *pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées* » pose le principe selon lequel « *toute personne handicapée a droit à la solidarité de l'ensemble de la collectivité nationale, qui lui garantit, en vertu de cette obligation, l'accès aux droits fondamentaux reconnus de tous les citoyens ainsi que le plein exercice de sa citoyenneté* » et apporte des évolutions fondamentales pour répondre aux attentes des personnes en situation de handicap.

Pour toute personne en situation de handicap, la loi 2005-102 se traduit notamment par le droit de s'inscrire dans l'établissement ou l'organisme de formation de son choix et la possibilité d'accéder - autant que possible - à l'ensemble des locaux et des matériels nécessaires pour sa formation.

Pour tout organisme de formation, la loi 2005-102 implique également de procéder à l'adaptation des cursus, des méthodes et des outils pédagogiques, de recourir, en cas de besoin, à des aides humaines et techniques pour faciliter l'accès au savoir, de mettre aux normes les bâtiments et les équipements et de sensibiliser et former les enseignants et les formateurs au handicap.

I. LE DISPOSITIF D'ACCUEIL DES APPRENANTS EN SITUATION DE HANDICAP

1.1. QU'EST-CE QUE LE HANDICAP ?

« Constitue un handicap, 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 » - Article 114 de la loi française du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ».

La loi du 11 février 2005 réaffirme également « le principe de l'accessibilité à tous pour tout » qui englobe l'accès aux bâtiments (entrée, circulation et utilisation des équipements), l'accès à l'information, l'accès à la communication ainsi que l'accès aux prestations.

1.2. LES GRANDES CATÉGORIES DE HANDICAP

Un handicap permanent est une incapacité permanente, cela signifie qu'il n'y a aucune possibilité de solution ou d'amélioration.

Un handicap temporaire est une situation d'incapacité provisoire, pouvant connaître une amélioration (membre cassé, dépression, etc.).

Selon l'Agefiph (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées), la catégorisation des différentes déficiences peut être réductrice, mais elle permet de mettre en évidence la diversité des manifestations du handicap.

1.2.1. Handicap moteur

Le handicap moteur recouvre l'ensemble des troubles pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale, temporaire ou incurable, de la motricité, notamment des membres supérieurs et / ou inférieurs (difficultés pour se déplacer, conserver ou changer une position, prendre et manipuler, effectuer certains gestes).

Certaines déficiences motrices d'origine cérébrale peuvent également provoquer des difficultés pour s'exprimer, sans altération des capacités intellectuelles.

Exemples : paralysies, amputations, infirmité motrice cérébrale, myopathie, nanisme, etc.

Contraintes potentielles :

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

1.2.2. Maladies invalidantes

Les maladies invalidantes regroupent toutes les maladies qui peuvent entraîner des déficiences ou des contraintes plus ou moins importantes. Elles peuvent être momentanées, permanentes ou évolutives et

par conséquent, provoquer une gêne conséquente pour les activités professionnelles ou de la vie quotidienne (traitement médical suivi et régulier de longue durée, règles de vie appropriées).

Exemples : maladies cardiovasculaires, maladies infectieuses ou auto immunes, troubles musculosquelettiques, VIH, asthmes, allergies, rhumatismes, épilepsie, diabète, mucoviscidose, sclérose en plaque, cancer, etc.

Contraintes potentielles :

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

1.2.3. Handicap psychique

Le handicap psychique se définit par l'atteinte d'une pathologie mentale entraînant des troubles mentaux, affectifs et émotionnels, voire une perturbation dans la personnalité, sans pour autant entraîner de conséquences sur les fonctions intellectuelles. Les personnes atteintes de difficultés d'ordre psychique souffrent d'un malaise qui peut se traduire, à certains moments, par des comportements déroutants pour les autres car éloignés des conduites convenues et habituelles.

Exemples : dépression, anxiété, psychoses, schizophrénie, trouble bipolaire, troubles graves de la personnalité, certains troubles névrotiques comme les TOC (Troubles Obsessionnels Compulsifs), l'hypochondrie, etc.

Contraintes potentielles :

- Intégration au collectif (groupe de stagiaires)
- Accessibilité au savoir et à l'information, y compris informel

1.2.4. Handicap sensoriel

Le handicap sensoriel se définit par l'atteinte des sens (vue, ouïe, odorat, etc.). En ce qui concerne le handicap visuel, il s'agit des personnes aveugles, mais aussi, dans la majorité des cas, des personnes malvoyantes. Et dans certains métiers, une personne daltonienne peut être reconnue comme handicapée. En ce qui concerne le handicap auditif, la perte auditive totale est rare. La plupart des déficients auditifs possèdent « des restes auditifs » pour lesquels les prothèses auditives apportent une réelle amplification. Selon les cas, ce handicap peut s'accompagner de troubles de la parole. Un certain nombre de personnes sourdes utilisent la langue des signes ou la lecture sur les lèvres pour communiquer.

Exemples : surdité, cécité, malvoyance, anosmie, etc.

Contraintes potentielles :

- Environnement de travail (poste de travail, espaces collectifs, etc.)
- Intégration au collectif (groupe de stagiaires)
- Accessibilité à la communication sonore (téléphone, alarme, etc.)
- 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, ordinateur, etc.)

- Résistance aux changements et aux modifications de l'environnement
- Manque d'autonomie
- Accès aux locaux, au poste, aux lieux de repos, etc.

1.2.5. Handicap mental

Le handicap mental se définit par une insuffisance des facultés et du niveau global des facultés notamment mentales et intellectuelles sur le plan de la compréhension, de la réflexion, des connaissances et de la perception. Les incapacités qui en découlent peuvent avoir des degrés différents et perturber l'acquisition de la mémorisation des connaissances, l'attention, la communication, l'autonomie sociale et professionnelle, la stabilité émotionnelle et le comportement, etc.

Exemples : autisme, trisomie 21, polyhandicap, etc.

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, d'assimilation et d'attention
- Résistance aux changements ou aux modifications de l'environnement
- Difficulté dans la prise d'initiative, manque d'autonomie

1.2.6. Handicap cognitif

Le handicap cognitif se définit par une déficience des grandes fonctions cérébrales supérieures sans qu'elle soit accompagnée par un déficit intellectuel. Il comprend notamment les « troubles DYS » regroupant un ensemble de six catégories de troubles cognitifs spécifiques et de troubles de l'apprentissage :

- Acquisition du langage écrit : dyslexie et dysorthographe
- Développement du langage oral : dysphasie
- Développement moteur et / ou le développement des fonctions visuospatiales : dyspraxie
- Développement des processus attentionnels et/ou des fonctions exécutives : troubles d'attention avec ou sans hyperactivité
- Développement des processus mnésiques
- Développement des activités numériques : dyscalculie

Contraintes potentielles :

- Intégration au collectif (groupe de stagiaires)
- Accessibilité au savoir et à l'information, y compris informel
- Difficultés de mémorisation, d'assimilation et d'attention
- Difficultés à lire et à écrire

1.3. L'ACCOMPAGNEMENT HUMAIN AU SEIN DE CULTIVE

Cultive dispose d'un Référent handicap :

Lucas DELERRY
lucas.delerry@cultive.co

Les missions du Référent handicap de Cultive consistent à assurer la mise en œuvre de la politique d'accueil, d'intégration et de formation des apprenants en situation de handicap.

Ses principales missions sont :

- Être l'interlocuteur privilégié, la personne-ressource dans le centre de formation sur la question de l'intégration des apprenants en situation de handicap dans un souci d'équité
- Repérer les besoins des apprenants en situation de handicap dans la vie du centre
- Sensibiliser l'équipe Cultive sur la question du handicap
- Délivrer le plan d'actions auprès du responsable pédagogique et des formateurs
- Veiller à l'accueil adapté par l'ensemble des acteurs au sein de Cultive : équipes administrative et pédagogique ainsi que les accompagnateurs
- Délivrer un accompagnement sur-mesure afin de garantir des conditions de formation optimales
- Orienter et assurer l'interface avec et vers les opérateurs externes, structures d'accompagnement et autres organismes institutionnels (prescripteurs, Agefiph, MDPH, associations partenaires, etc.) pour des préconisations ou l'élaboration d'un dossier de reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH)

À tout moment, les personnes en situation de handicap peuvent solliciter le Référent handicap de Cultive pour convenir d'un rendez-vous et éventuellement évaluer les aménagements nécessaires au bon déroulement de la formation. Le Référent handicap de Cultive peut être directement sollicité par écrit à l'adresse électronique suivante : lucas.delery@cultive.co.

Les candidats en situation de handicap peuvent aussi faire part de leur situation de handicap au dépôt de leur formulaire de candidature Cultive. Une question à ce sujet est ainsi présente dans le formulaire de candidature.

Il n'y a pas d'obligation à échanger sur une situation de handicap ou de maladie. Chacun a le droit à la discrétion sur son état de santé. La santé relève de la médecine et donc du secret médical. Nous invitons néanmoins les apprenants en situation de handicap à faire part à Cultive des difficultés que peut engendrer leur situation de handicap afin de bénéficier d'un accompagnement personnalisé.

Le Référent handicap ainsi que l'ensemble de l'équipe Cultive s'engagent à respecter le caractère confidentiel des échanges, à ne transmettre aucune information sans l'accord de l'apprenant et à respecter la volonté de ce dernier. A savoir également que l'aspect médical n'est pas l'objet des échanges.

1.4. LE DÉROULEMENT DE LA FORMATION AU SEIN DE CULTIVE

En co-construction avec l'apprenant, le Référent handicap peut être amené à proposer un plan d'accompagnement individualisé et des solutions pédagogiques ou non pédagogiques sur-mesure afin de garantir des conditions de formation et d'évaluation optimales et ainsi assurer la réussite du parcours de formation et du projet professionnel.

Selon le plan d'accompagnement individualisé, des solutions de compensation de différentes natures peuvent être mises en place :

- Aménagements techniques : mise à disposition de logiciels ou d'équipements adaptés au handicap, autorisation d'usage d'un ordinateur voire de son propre matériel équipé de logiciels spécifiques, etc.
- Aménagements organisationnels : horaires adaptés grâce à un tiers-temps aménagé, la possibilité de se rendre aux soins, l'étalement du passage des épreuves d'évaluation sur plusieurs sessions, etc.
- Accompagnement humain : un interprète en langue des signes, un accompagnant en cas de difficultés pour écrire ou s'exprimer oralement, etc.

Durant toute la formation, le Référent handicap de Cultive reste à l'écoute, tout comme l'équipe Cultive, si l'apprenant en ressent le besoin. Cultive accompagne l'évolution de l'apprenant en situation de handicap et assure une liaison entre lui, les intervenants et l'ensemble des interlocuteurs de la formation.

1.5. LA RECONNAISSANCE DE HANDICAP

Afin que les apprenants puissent bénéficier du plan d'accompagnement individualisé de Cultive, ces derniers pourront être invités à présenter le document officiel attestant de leur situation de handicap ou à faire les démarches nécessaires afin d'obtenir la reconnaissance de leur handicap.

Pour obtenir la reconnaissance de leur handicap, les apprenants doivent demander la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). La RQTH est une décision administrative qui permet aux apprenants en situation de handicap de :

- Bénéficier d'aides spécifiques
- Bénéficier de la mise en place d'un plan d'accompagnement personnalisé avec un aménagement des modalités pédagogiques ou d'évaluation, dans le respect des référentiels de diplôme ou de titre RNCP
- Bénéficier d'un accompagnement renforcé pour la recherche d'entreprise et l'intégration dans le monde professionnel
- Faire bénéficier l'employeur d'aides financières (par exemple dans le cadre du contrat d'apprentissage)
- Bénéficier d'un contrat d'apprentissage aménagé
- Faire valoir leurs droits

Pour remplir leur dossier de demande RQTH, les apprenants peuvent se faire aider par la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH). Ils auront besoin, notamment, d'un formulaire et d'un certificat médical. C'est la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui étudiera leur dossier et donnera sa décision.

La demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) n'est pas nécessaire :

Si l'apprenant a reçu auprès de la MDPH :

- Allocation aux Adultes Handicapés (AAH)
- Allocation d'Éducation de l'Enfant Handicapé (AEEH), Prestation de Compensation du Handicap (PCH), Projet Personnalisé de Scolarisation (PPS) pour les jeunes âgés de 15 à 20 ans
- Carte Mobilité Inclusion (CMI) mention « invalidité »

Ou si l'apprenant est bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à un autre titre :

- Victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 %
- Titulaire d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain
- Titulaire des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre
- Titulaire d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée aux sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service

II. RÉSEAU DES PROFESSIONNELS

Cultive oriente et assure l'interface avec et vers les opérateurs externes, relais d'information et autres organismes institutionnels afin d'accompagner l'apprenant en situation de handicap dans sa démarche de formation d'alternance et assurer la réussite de son projet professionnel.

2.1. AGEFIPH

Organisme paritaire français institué par la loi du 10 juillet 1987 et conforté dans son rôle par la loi du 11 février 2005 dite « *pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées* », l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) est chargée de favoriser l'insertion professionnelle et soutenir le développement de l'emploi des personnes handicapées. Elle propose à cet effet des services et aides financières pour les entreprises et les particuliers.

Coordonnées de l'AGEFIPH Pays de la Loire :

<https://www.agefiph.fr/pays-de-la-loire>

0 800 11 10 09

34 quai Magellan
44032 Nantes

2.2. KOUIDE

Cabinet de conseil et de stratégie, Kouide accompagne les entreprises sur leur politique handicap et a la volonté d'agir pour l'inclusivité par l'établissement d'un diagnostic et d'un plan d'action de la politique handicap, le coaching du Référent handicap et l'accompagnement des personnes en situation de handicap au travers d'entretiens confidentiels.

Coordonnées de Kouide et Damien Caillaud, expert handicap en entreprise :

<https://www.kouide.fr/>

damien.caillaud@kouide.fr

06 66 55 74 06

2.3. MDPH

Les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) accompagnent au quotidien les personnes handicapées dans tous les domaines de leur vie, quels que soient leur âge et leur situation. Une MDPH a une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leur famille, ainsi que de sensibilisation des citoyens au handicap.

Coordonnées de MDPH Vendée :

<https://mdphenligne.cnsa.fr/mdph/85>

mdph@vendee.fr

0 800 85 85 01

185 boulevard Leclerc
85000 La Roche-sur-Yon

2.4. CAP EMPLOI

Depuis le 1er janvier 2018, et conformément à l'article 101 de la loi travail du 8 août 2016, les missions de maintien dans l'emploi ont été intégrées au sein des Organismes de Placement Spécialisés dénommés



Cap emploi. L'OPS développe une expertise dans l'accompagnement et la construction de parcours pour des publics qui nécessitent un accompagnement spécialisé et renforcé compte tenu de leur handicap. Compte tenu de son expertise, l'OPS informe, conseille et accompagne les employeurs dans leurs problématiques de recrutement et de maintien en emploi.

Coordonnées de CAP Emploi Vendée :

<https://www.capemploi-85.com/>

02 51 37 65 18

20 impasse Newton
85000 La Roche-sur-Yon

2.5. SOLIDEL

Réseau pour l'inclusion des personnes en situation de handicap sur leur territoire de vie : formation, insertion, concours, outils pédagogiques, etc. Solidel a quatre missions : proposer un lieu d'échanges de pratiques et de capitalisation d'expériences aux acteurs de l'inclusion en milieu rural ; impulser des partenariats de proximité entre les acteurs qui agissent pour l'amélioration de la qualité de vie des personnes en situation de handicap ; valoriser les initiatives sur les territoires ruraux et soutenir la création et le déploiement d'une offre de services adaptée aux besoins des personnes en situation de handicap et des établissements qui les accompagnent.

Coordonnées de Solidel :

<https://solidel.fr/>

solidel.blf@ccmsa.msa.fr

01 41 63 86 97