

## I. LE CONTEXTE REGLEMENTAIRE

Dans le cadre de la réglementation en vigueur, COMPETENCES SD s'engage à la mise en œuvre et à l'amélioration des moyens nécessaires pour faciliter et favoriser l'accès à nos formations à toute personne présentant une situation de handicap.

L'objectif est de favoriser l'accueil des personnes handicapées en milieu ordinaire de formation, afin d'améliorer leur niveau de compétences. L'accessibilité généralisée des personnes handicapées à l'ensemble des dispositifs de droit commun a été posée par plusieurs textes réglementaires :

1- **La loi n° 2005-102 du 11 février 2005, pour l'égalité des droits et des chances : la participation et la citoyenneté des personnes handicapées dite « loi Handicap »**

*« 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 »*

2- **Le décret n° 2006-26 du 9 janvier 2006, relatif à la formation professionnelle des personnes handicapées ou présentant un trouble de santé invalidant.**

Il définit les principes de non-discrimination et d'accessibilité à la formation.

Il indique que **les organismes de formation doivent « tenir compte des contraintes particulières des personnes handicapées ou présentant un trouble de santé invalidant », en adaptant les formations dispensées.**

Il indique les différents axes sur lesquels les organismes de formation doivent intervenir pour favoriser l'accès des personnes handicapées à la formation professionnelle :

- Proposer un accueil à temps partiel ou discontinu, une durée adaptée de formation et des modalités adaptées de validation de la formation.
- Mettre en œuvre des adaptations individuelles ou collectives (pour un groupe de personnes ayant des besoins similaires).
- Rendre accessibles les supports de cours et le matériel pédagogique,
- Recourir aux technologies de l'information et de la communication.
- Se baser sur les informations fournies par la personne handicapée. Les compléter par celles fournies par différents acteurs : le SPE et les organismes de placement spécialisés qui accompagnent la personne dans son parcours d'accès à l'emploi, la CDAPH et les organismes participant à l'élaboration de son projet d'insertion sociale et professionnelle.
- Aménager les modalités générales d'évaluation des connaissances et des compétences acquises au cours de la formation.

- 3- **Le décret n° 2006-555 du 17 mai 2006**, relatif à l'accessibilité généralisée aux personnes handicapées et deux arrêtés du même jour.  
Ils prévoient que les caractéristiques techniques lors de la construction et l'aménagement des bâtiments doivent permettre à toutes les personnes, quel que soit leur handicap (physique, sensoriel, mental, psychique ou cognitif), d'exercer les actes de la vie quotidienne et de participer à la vie sociale.
- 4- **La convention relative aux droits des personnes handicapées (CDIPH), signée en 2007** et ratifiée par la France en 2010 (Décret n°2010-356 du 1er avril 2010) :  
*« Reconnaissant que la notion de handicap évolue et que le handicap résulte de l'interaction entre des personnes présentant des incapacités et les barrières comportementales et environnementales qui font obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres »*
- 5- Ces obligations sont intégrées au **code du travail : articles L 5211-4 et D 5211-2 et suivants.**

## II. LES ENGAGEMENTS DE COMPETENCES SD

### 1- La charte d'accessibilité

Compétences SD a décidé de la mise en place d'une Charte interne permettant :

- Accueillir dans ses formations le public ci-dessus défini comme éligible, sans discrimination,
- Mettre en œuvre, en fonction des besoins des personnes handicapées, toutes les adaptations, pédagogiques, matérielles et organisationnelles, nécessaires à la prise en compte du handicap,
- Désigner un Référent Handicap dont la mission est déclinée ci-après,
- Mobiliser l'ensemble de son équipe pédagogique, technique ou administrative sur les questions relatives à l'accueil des personnes en situation de handicap.

### 2- L'engagement déontologique de CSD à l'égard du handicap

Comprendre les différentes formes de handicap, c'est l'assurance d'une meilleure prise en compte de leurs conséquences en matière de formation.

Dans une logique de sécurisation, CSD apporte une attention particulière à l'accompagnement en formation des personnes en situation de handicap.

Tout refus d'aménagement « raisonnable » constitue une forme de discrimination.

En effet, La loi définit un droit à la compensation et pose par ailleurs le devoir pour la société de développer son accessibilité pour tous.

Compenser le handicap, c'est avant tout chercher à gommer un désavantage. Cela participe à une meilleure « **égalité des chances** ».

CSD s'engage à :

- Procéder à l'adaptation des cursus, des méthodes et des outils pédagogiques
- Pouvoir recourir à des aides humaines et techniques pour faciliter l'accès au savoir de ses apprenants
- Optimiser l'égalité des chances de ses apprenants

### 3- Le respect du référentiel national qualité QUALIOPI

**Critère 1 : les conditions d'information du public sur les prestations proposées, les délais pour y accéder, les résultats obtenus.**

*Indicateur 1 : Le prestataire diffuse une information accessible au public, détaillée et vérifiable sur les prestations proposées pré requis objectifs, durée, modalités d'accès, tarifs, contacts, méthodes et modalités d'évaluation, accessibilité aux personnes handicapées (locaux et adaptation des moyens de la prestation)*

**Critère 2 : L'identification précise des objectifs des prestations proposées et de l'adaptation de ces prestations aux publics bénéficiaires lors de la conception des prestations**

*Indicateur 4 : le prestataire analyse le besoin du bénéficiaire en lien avec l'entreprise et/ou le financeur (Obligation spécifique mentionnée le prestataire démontre qu'il prend en compte les situations de handicap et les besoins de compensation (matériel, moyens techniques, humains).*

**Critère 3 : L'adaptation aux publics bénéficiaires des prestations et modalités d'accueil, d'accompagnement, de suivi et d'évaluation mises en œuvre**

*Indicateur 9 : modalités d'accès des personnes en situation de handicap*

**Critère 4 : L'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement aux prestations mises en œuvre**

*Indicateur 20 : le prestataire dispose d'un référent handicap*

**Critère 5 : La qualification et le développement, des connaissances et compétences des personnels chargés de mettre en œuvre les prestations**

*Indicateur 21 : sensibilisation des personnels à l'accueil du public en situation de handicap*

**Critère 6 : L'inscription et l'investissement du prestataire dans son environnement**

**Professionnel**

*Indicateur 26 : Le prestataire mobilise les expertises, outils et réseaux nécessaires pour accueillir, accompagner, former ou orienter les publics en situation de handicap*

**Critère 7 : Le recueil et la prise en compte des appréciations et des réclamations formulées par les parties prenantes aux prestations délivrées**

### III. LE REFERENT HANDICAP

#### 1- Identification du référent handicap

La personne référente handicap au sein de COMPETENCES SD est la Directrice formation, Audrey LAURIE.  
Audrey LAURIE a suivi le cours sur le site open Classroom "intégrez durablement les handicaps dans l'entreprise " :

[Cours intégrez durablement les handicaps dans l'entreprise.](#)

Parallèlement nous avons des ressources documentaires sur ce sujet (cf. dossier handicap CSD)

- Être référent handicap de son organisme de formation – Agefiph
- Guide handicap et formation – Agefiph
- Guide de sensibilisation au handicap – ScPo
- Liste des référents Agefiph France

#### 2- Le respect par CSD des quatre types de compensation du handicap en formation

- La compensation formation : mise à niveau préalable de l'entrée en formation
- La compensation organisationnelle : organisation et si besoin adaptation du temps de la formation
- La compensation humaine : Accompagnement personnalisé, Personne ressource
- La compensation technique : adaptation du matériel quand cela est possible

#### 3- La mise en œuvre d'une procédure d'accueil individualisé

En amont de la formation, dès la phase du recueil des besoins des commanditaires et/ou des stagiaires, afin de permettre la mise en œuvre de l'art. D.323-10-1 du Code du Travail par l'organisme de formation, un entretien est proposé à la personne handicapée par le référent Handicap.

L'objectif est d'évaluer les besoins spécifiques, éventuels, au regard de son handicap (pédagogiques, matériels, organisationnels)

Cette appréciation se fait avec la personne, en lien étroit avec le commanditaire de la formation, qui aura une bonne connaissance des difficultés éventuelles de la personne.

Dès cette étape, si l'évaluation des besoins demande davantage de précisions, le référent handicap peut être soutenu dans la mise en œuvre des adaptations par un prestataire spécialisé, en fonction du handicap présenté.

Les prescripteurs et notamment les Cap emploi sollicitent des Prestations Ponctuelles Spécifiques (PPS) financées par l'Agefiph.

Les PPS comportent la mise en œuvre d'expertises ou de techniques de compensation, imposées par le handicap dans des situations pré-identifiées tels que le sont les projets de formation. Elles visent ainsi la compensation des conséquences liées au handicap et le développement de l'autonomie de la personne.

Elle fixera avec lui les termes de l'accompagnement proposé, de façon à anticiper d'éventuelles difficultés et à éviter toute renonciation au bénéfice de la formation.

#### 4- la Mise en œuvre effective de la formation :

Après l'évaluation des besoins, le référent handicap s'assure, en lien avec l'intervenant, de la faisabilité des adaptations organisationnelles (horaire, rythmes...), matérielles (aides techniques individuelles...) et pédagogiques (renforcement, modularisation...) permettant l'intégration de la personne handicapée et la prise en compte de la spécificité de son handicap.

#### 5- L'amélioration de la qualité des formations auprès de personnes en situation de handicap

Le recueil et la prise en compte des appréciations et des réclamations formulées par les parties prenantes aux prestations délivrées sera partie intégrante de la démarche qualité de CSD, en la personne du référent handicap. Il aura en charge le recueil du niveau de satisfaction de l'apprenant, l'analyse de ses remarques et/ou réclamations ainsi que la mise en place de mesures correctives afin de répondre à une prochaine situation.

Fait à Aix-en-Provence,  
Le 01 juillet 2021



COMPÉTENCES SD  
50 rue de l'Industrie Automobile  
13690 Aix en Provence  
04 91 02 26 62  
04 91 02 26 63  
04 91 02 26 64  
04 91 02 26 65  
04 91 02 26 66  
04 91 02 26 67  
04 91 02 26 68  
04 91 02 26 69  
04 91 02 26 70