

« Lorsqu'elle est salariée, la personne en situation de handicap a accès aux mêmes dispositifs de formation que les autres salariés. Toutefois, les organismes de formation doivent mettre en place des adaptations en proposant notamment :

- un accueil à temps partiel ou discontinu,
- une durée de formation adaptée,
- une évaluation des connaissances et des compétences adaptées. »

- Bérengère FIEVRE, DRH externe du cabinet CAEXIS, endosse le rôle de **Référent Handicap**.
- **SFP COLLECTIVITES** ne dispose pas de salle de formation en propre et n'accueille donc pas directement des salariés dans ses locaux.

Toutes les formations sont réalisées soit :

- Dans les locaux du client (nom entreprise) – dans ce cas, les stagiaires en situation de handicap sont des salariés du client.
- Dans une salle réservée par le client – dans ce cas, les stagiaires sont accueillis par un tiers.

- Si le client nous informe en amont de la présence d'un salarié en situation de handicap, nous avons un entretien avec lui pour :
- Préciser le type de handicap
- Identifier les mesures nécessaires à l'accueil du salarié (lieu, mobilier, personnel accompagnateur, traducteur, etc.) et s'assurer qu'elles sont disponibles aux horaires de formation.
- Adapter si besoin nos outils de communication, documents de cours, évaluation de fin de formation, évaluation des acquis.

- Si nous découvrons la présence d'un salarié en situation de handicap en démarrage de journée de formation, nous contactons aussitôt le dirigeant ? Guillaume Belhommet concerné pour :
- Valider avec lui, l'inscription de ce salarié dans cette formation
- Préciser le type de handicap
- Identifier les mesures nécessaires à l'accueil du salarié (lieu, mobilier, personnel accompagnateur, traducteur, etc.) et s'assurer qu'elles sont disponibles aux horaires de formation.
- Si les mesures nécessaires ne sont pas réunies, voir s'il y a possibilité de les mobiliser dans l'instant, sinon programmer la venue du salarié concerné lors d'une autre session où nous aurons anticipé les mesures nécessaires.
- Adapter si besoin nos outils de communication, document de cours, évaluation de fin de formation, évaluation des acquis.

- Si un formateur sous-traitant découvre la présence d'un salarié en situation de handicap en démarrage de journée de formation.
- Il doit conformément à ce qui est précisé dans son contrat de sous-traitance contacter immédiatement Guillaume Belhommet/dirigeant pour lui référer.
- Bérengère FIEVRE, Cabinet CAEXIS, référent handicap tel que noté, ci-dessus.
- SFP COLLECTIVITES fait part au formateur avant le démarrage de la formation des

mesures spécifiques à mettre en œuvre.

Liens utiles :

http://www.cafoc.ac-nantes.fr/?page_id=1396

<https://www.agefiph.fr/articles/conseil-pratiques/formation-comment-trouver-un-organisme-et-des-financements>

<https://www.cnsa.fr/vous-etes-une-personne-handicapee-ou-un-proche/missions-et-fonctionnement-des-mdph>

<https://www.adapei44.fr/droits-et-demarches/droit-des-personnes-handicapees/>

Contact Agefiph : Isabelle Valeau

Ressource Handicap Formation

Lieu : 34 quai Magellan

44000 Nantes

Tél : 02 40 48 30 66 / 06 25 30 04 21

Bibliothèque :

Emeline ROL

Exemples de sujets abordés dans l'ouvrage

1. Les handicaps : ouvrages théoriques et méthodologiques
2. Outils de sensibilisation aux handicaps
3. Les dys
4. Les Intelligences Multiples
5. Le Mind Mapping