

# DIAGNOSTIC QUALITATIF D'INTEGRATION DES PERSONNES RECONNUES TRAVAILLEURS HANDICAPES DANS LES FORMATIONS DE DROIT COMMUN

## Cadre d'utilisation du diagnostic et préconisations

Ce guide est un **outil d'autodiagnostic** proposé aux organismes de formation pour les aider à établir leur propre état des lieux en ce qui concerne l'intégration des personnes reconnues Travailleurs Handicapés dans les formations de droit commun.

Les résultats de ce diagnostic sont la propriété de l'organisme de formation et du réseau auquel il appartient.

Organisme de formation :

Personne en charge de la référence handicap :

## ETAT DES LIEUX

### Personnes reconnues Travailleurs Handicapés (TH) accueillies dans l'organisme de formation

Au cours des deux dernières années, avez-vous reçu en formation des personnes reconnues TH ?

Si oui, combien ?

< 5    de 5 à 10    de 11 à 20    de 21 à 30    > 31

Avec quel type de handicap ?

- handicap moteur
- handicap visuel
- handicap auditif
- handicap psychique
- handicap intellectuel
- handicap consécutif à une maladie invalidante
- troubles du langage et de l'apprentissage

Avec quel prescripteur ?

- Pôle Emploi
- Missions locales
- Cap Emploi
- Autres

## **L'outil proposé se veut un outil d'aide à un autodiagnostic des pratiques.**

Votre centre de formation est engagé dans la démarche d'intégration des personnes reconnues Travailleurs Handicapés dans les parcours de formation de droit commun, démarche impulsée par la Région des Pays de la Loire et l'Agefiph.

Vous souhaitez réfléchir aux implications d'une telle démarche.

Pour mieux les cerner, il est indispensable de faire un détour par un état des lieux.

### **Mode d'emploi de l'outil :**

#### **Les points clés**

Dans la mise en œuvre de l'intégration des personnes reconnues Travailleurs Handicapés dans les parcours de formation de droit commun, ont été identifiés neuf points clés c'est-à-dire neuf objets à analyser qui peuvent conditionner la réussite de ce projet.

Chacun de ces points clés fait l'objet d'une fiche outil dédiée.

Dans chaque fiche outil vous trouverez :

#### **1/ Des questions générales se rapportant au point clé traité**

#### **2/ Un audit des pratiques sur 3 niveaux :**

**Niveau 1 - Prise de conscience** : aucune action n'existe pour l'instant ; cependant la direction du centre de formation est consciente de l'importance de cet enjeu et est prête à engager des actions.

**Niveau 2- Mise en place d'actions** visant à faire progresser les performances du centre de formation dans l'intégration des personnes reconnues Travailleurs Handicapés dans les parcours de formation de droit commun.

**Niveau 3- Maîtrise des innovations** : le centre de formation a atteint une maturité dans la gestion de cet enjeu, peut transférer à d'autres centres des démarches et des outils.

#### **3/ Un relevé des décisions à prendre, ou des actions à engager en fonction des résultats de l'audit avec :**

- 2 niveaux de priorité sur les décisions à prendre :
  - 1 Axe prioritaire
  - 2 Axe non prioritaire
- La liste des acteurs impliqués dans la ou les décisions. Il s'agit d'une personne ou d'un groupe de personnes pouvant être concerné, directement ou non, à court ou moyen terme, par le dispositif d'intégration des personnes reconnues Travailleurs Handicapés dans les parcours de formation de droit commun. Il peut s'agir d'acteurs internes (encadrement, équipe pédagogique, équipe administrative...) ou externes (financeurs, prescripteurs, entreprises...).

#### **Conseils pour la mise en œuvre :**

1. Tout d'abord, répondez pour chacun des points clés aux questions posées.
2. Ensuite situez le niveau de performance pour chacun des points clés.
3. Notez les éléments qui ont concouru à votre choix.
4. Enfin, indiquez pour chacun des points clés, les décisions à prendre pour améliorer ce point clé, le degré de priorité des décisions, la nature des actions (individuelles ou collectives) et enfin les acteurs impliqués, internes ou externes.

**NB** : L'outil ne distingue pas les différents types de handicap : c'est à l'organisme de formation de prioriser les actions en fonction des publics accueillis et des axes de travail définis par la structure.

## I. LE PROJET ET LA STRATEGIE DE L'ORGANISME DE FORMATION

### Questions :

- Votre centre de formation a-t-il engagé une réflexion spécifique sur l'intégration des personnes reconnues Travailleurs Handicapés dans les parcours de formation de droit commun ? Si oui, à quel niveau (directeur, direction, encadrement intermédiaire, initiatives individuelles, etc...) ?
- Comment la direction montre-t-elle ou envisage-t-elle de montrer son engagement en faveur de l'intégration des personnes reconnues Travailleurs Handicapés dans les parcours de formation de droit commun ?

### Les 3 niveaux :

1	2	3
<input type="checkbox"/> Il n'existe pas de projet d'établissement ou il n'est pas fait mention de cet axe dans la réflexion stratégique de l'organisme de formation	<input type="checkbox"/> C'est un axe de travail pour le centre de formation à moyen terme mais le projet demande à être encore formalisé à l'interne.	<input type="checkbox"/> C'est un axe de travail prioritaire et communiqué de l'organisation avec un plan d'action sur le long terme
<input type="checkbox"/> Si l'organisme appartient à un réseau, ce réseau n'offre pas d'appui particulier sur cet aspect	<input type="checkbox"/> Si l'organisme appartient à un réseau, une réflexion est en cours (groupes de travail mis en place, information)	<input type="checkbox"/> Si l'organisme appartient à un réseau : il existe un appui fort du réseau sur ce sujet (personne ressource mobilisable, outillage, relais d'information centralisé)

### Résultat obtenu :

Décisions à prendre, actions à engager :

Critères de priorité :

- 1 Axe prioritaire
- 2 Axe non prioritaire

Les acteurs à impliquer :

## II. LE REFERENT HANDICAP

### Question :

- Comment votre centre de formation a-t-il organisé sa référence handicap ?

### Les 3 niveaux :

1	2	3
<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Il n'existe pas de référent handicap dans l'organisme de formation</li><li><input type="checkbox"/> L'organisation n'a pas mis en place de temps ou de moyens dédiés pour cette mission</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Il existe un référent handicap mais l'ensemble des équipes ne connaît pas nécessairement sa personne et/ou ses missions</li><li><input type="checkbox"/> Les missions du référent ne sont pas clairement formalisées</li><li><input type="checkbox"/> L'organisation n'a pas encore formalisé l'ensemble des moyens nécessaires à cette mission</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Le référent handicap est identifié. La charte du référent a été présentée à l'équipe et mise en œuvre dans le centre</li><li><input type="checkbox"/> Les missions du référent ont été formalisées à l'interne et communiquées aux différents interlocuteurs</li><li><input type="checkbox"/> Un temps et des moyens dédiés ont été mis en place dans l'organisation pour cette mission</li></ul>

### Résultat obtenu :

Décisions à prendre, actions à engager :

Critères de priorité :

1 Axe prioritaire

2 Axe non prioritaire

Les acteurs à impliquer :

### III. LA COMMUNICATION

#### Question :

- Comment est informé l'ensemble de vos interlocuteurs
  - Les stagiaires et futurs stagiaires reconnus TH
  - A l'interne : tous les personnels (équipe pédagogique, administrative, technique)
  - A l'externe : les entreprises, les partenaires et prescripteurs

sur tous les points de l'intégration (accessibilité de l'organisme, information sur le stationnement, les déplacements, accompagnements pédagogiques et matériels, aides et outils) avant et pendant le parcours de formation ?

#### Les 3 niveaux :

1	2	3
<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> La communication sur l'intégration des personnes en situation de handicap se fait de manière informelle ou uniquement en réponse à une demande</li><li><input type="checkbox"/> La documentation interne est sur ce point peu formalisée, non maîtrisée</li><li><input type="checkbox"/> Il n'existe aucun outil de présentation des parcours d'intégration des personnes en situation de handicap en direction des entreprises, des prescripteurs ou des futurs stagiaires</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Quelques personnes seulement maîtrisent l'ensemble des informations et sont à même de les communiquer</li><li><input type="checkbox"/> Il existe des outils, mais ils sont peu communiqués ou peu utilisés par l'ensemble des équipes</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> La communication est formalisée, systématique, accessible à tous</li><li><input type="checkbox"/> L'ensemble de l'équipe est à même de pouvoir répondre aux questions, sait où trouver l'information</li><li><input type="checkbox"/> Tous les outils de communication sont présentés lors des informations collectives, figurent sur les plaquettes de présentation, font l'objet d'une communication systématique pendant la formation</li></ul>

#### Résultat obtenu :

Décisions à prendre, actions à engager :

Critères de priorité :

- 1 Axe prioritaire
- 2 Axe non prioritaire

Les acteurs à impliquer :

## IV. LA VEILLE ET LES INFORMATIONS REGLEMENTAIRES

### Question :

- Comment l'organisme de formation organise-t-il la veille réglementaire (information sur les aides, évolutions réglementaires) ?

### Les 3 niveaux :

1	2	3
<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Il n'existe aucune veille réglementaire sur cet aspect</li><li><input type="checkbox"/> Il n'existe pas de référent handicap ou celui-ci ne procède pas à une veille réglementaire</li><li><input type="checkbox"/> Si l'organisme appartient à un réseau, celui-ci n'offre aucune information actualisée sur cet aspect</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> La veille réglementaire est partielle dans le centre de formation</li><li><input type="checkbox"/> Les informations existent dans le centre de formation mais ne sont pas exhaustives, ni forcément actualisées</li><li><input type="checkbox"/> Si l'organisme appartient à un réseau, celui-ci offre des informations partielles sur le sujet</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Il existe une information exhaustive (à l'échelle locale, départementale, régionale)</li><li><input type="checkbox"/> Une documentation actualisée est renseignée et diffusée</li><li><input type="checkbox"/> Les informations sont centralisées et communiquées, par exemple par le référent handicap</li><li><input type="checkbox"/> Si l'organisme appartient à un réseau, le réseau offre un appui formalisé et actualisé sur cette question</li></ul>

### Résultat obtenu :

Décisions à prendre, actions à engager :

Critères de priorité :

1 Axe prioritaire

2 Axe non prioritaire

Les acteurs à impliquer :

## V. L'ACCUEIL ET L'INTEGRATION DES PERSONNES RECONNUES TH

### Questions :

- Comment l'organisme de formation organise l'intégration des personnes reconnues TH dans les parcours de formation ?
- Comment l'organisme de formation sensibilise les acteurs (fait-il venir des intervenants extérieurs, y a-t-il des échanges de pratiques, quel est le rôle du référent handicap ?)

### Les 3 niveaux :

1	2	3
<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Les outils administratifs ne font aucune mention de l'accueil des personnes reconnues TH ; il n'existe pas de remontées d'informations sur ce sujet</li><li><input type="checkbox"/> Dans les entretiens de recrutement, dans la procédure d'accueil, il n'est pas fait mention de l'accueil possible des personnes reconnues TH et des modalités proposées</li><li><input type="checkbox"/> Les équipes pédagogiques et les stagiaires ne sont pas sensibilisés ni informés sur l'accueil des personnes reconnues TH</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Il existe une réflexion en cours sur les outils administratifs et le bilan pédagogique mais la formalisation n'est pas encore effective</li><li><input type="checkbox"/> Dans les entretiens de recrutement, dans la procédure d'accueil, les modalités proposées sont communiquées à la demande</li><li><input type="checkbox"/> Seules quelques personnes de l'équipe sont formées ou sensibilisées à cette question</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> La remontée des informations sur ce point est outillée et systématique</li><li><input type="checkbox"/> La question de l'intégration des personnes reconnues TH fait partie du bilan pédagogique</li><li><input type="checkbox"/> Dans les entretiens de recrutement, dans la procédure d'accueil, est incluse la mention de l'accueil possible des personnes reconnues TH et les modalités proposées</li><li><input type="checkbox"/> Il existe une formation de l'équipe pédagogique et des stagiaires à l'accueil des personnes reconnues TH</li></ul>

### Résultat :

Décisions à prendre, actions à engager :

Critères de priorité :

1 Axe prioritaire

2 Axe non prioritaire

Les acteurs à impliquer :



## VI. L'ORGANISATION DES PARCOURS DE FORMATION

### Question :

- Comment l'organisme de formation organise-t-il ses parcours de formation et mobilise-t-il ses équipes ?

### Les 3 niveaux :

1	2	3
<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Les formateurs n'ont pas de compétences dans ce domaine particulier et se sentent démunis face aux situations de handicap</li><li><input type="checkbox"/> Les équipes n'ont pas de connaissance des outils et des aides de droit commun proposés par les partenaires (aide à la compensation, financement d'heures de soutien...)</li><li><input type="checkbox"/> Les équipes et le référent n'ont pas connaissance des appuis spécifiques disponibles chez les prescripteurs (CAP Emploi...)</li><li><input type="checkbox"/> Il n'existe aucun outil spécifique (adaptation au poste de formation, logiciels spécifiques...)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Les formateurs ont acquis une compétence dans ce domaine particulier mais peu formalisée</li><li><input type="checkbox"/> Les équipes ont une connaissance partielle des outils et des aides de droit commun proposés par les partenaires (aide à la compensation, financement d'heures de soutien...)</li><li><input type="checkbox"/> Les équipes ont une connaissance partielle des appuis spécifiques disponibles chez les prescripteurs (CAP Emploi...)</li><li><input type="checkbox"/> Il existe quelques outils spécifiques (adaptation au poste de formation, logiciels spécifiques...)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> L'équipe pédagogique comprend des professionnels tels que psychologues ou médecins</li><li><input type="checkbox"/> La connaissance du handicap fait partie des compétences des formateurs (ce peut être un critère de recrutement)</li><li><input type="checkbox"/> La connaissance des aides et services par le référent et l'équipe est complète et les partenaires ou prescripteurs sont mobilisés</li><li><input type="checkbox"/> Il existe des outils spécifiques et mutualisés dans l'équipe</li></ul>

### Résultat :

Décisions à prendre, actions à engager :

Critères de priorité :

1 Axe prioritaire

2 Axe non prioritaire

Les acteurs à impliquer :

## VII. LA MISE EN ŒUVRE ET LE SUIVI PEDAGOGIQUE DES PARCOURS

### Question :

- Comment est conduit l'accompagnement spécifique des parcours de formation des personnes reconnues Travailleurs Handicapés ?

### Les 3 niveaux :

1	2	3
<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Il y a peu ou pas d'aménagement des parcours en lien avec les difficultés des personnes reconnues TH (positionnement, formation, examens)</li><li><input type="checkbox"/> L'organisme de formation ne peut pas ou ne sait pas répondre aux besoins exprimés par les personnes reconnues TH tout au long de leur parcours (dossiers de financement...)</li><li><input type="checkbox"/> Il n'existe pas d'accompagnement individualisé du parcours de formation des personnes reconnues TH</li><li><input type="checkbox"/> Il n'y a pas ou peu de relations avec les prescripteurs</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Les difficultés et les besoins spécifiques des personnes reconnues TH sont partiellement pris en compte dans l'ensemble du parcours de formation</li><li><input type="checkbox"/> Les aménagements du parcours existent mais restent partiels</li><li><input type="checkbox"/> Le suivi individuel du parcours existe mais de manière informelle notamment avec les prescripteurs (pas de planification de rendez vous ou de réunions par exemple)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Les aménagements nécessaires sont mis en place tout au long du parcours (positionnement, formation, examens)</li><li><input type="checkbox"/> Il existe des soutiens spécifiques et un accompagnement individualisé en fonction des besoins exprimés par les personnes reconnues TH</li><li><input type="checkbox"/> Il existe une information systématique sur les réseaux spécifiques TH tout au long de la formation</li></ul>

### Résultat obtenu :

Décisions à prendre, actions à engager :

Critères de priorité :

- 1 Axe prioritaire
- 2 Axe non prioritaire

Les acteurs à impliquer :

## VIII. LES RELATIONS AVEC LES ENTREPRISES (pour les dispositifs en alternance)

### Question :

- Quel est l'accompagnement proposé aux entreprises qui accueillent des personnes reconnues TH au cours de la formation ?

### Les 3 niveaux :

1	2	3
<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Aucun accompagnement n'est prévu en direction des entreprises accueillant des personnes reconnues TH</li><li><input type="checkbox"/> Il n'y a pas de réponse aux demandes spécifiques des entreprises sur l'intégration des personnes reconnues TH</li><li><input type="checkbox"/> Il n'y a pas de temps de rencontre formalisée, ni de réunions avec les entreprises accueillant des personnes reconnues TH</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Des informations sont transmises aux entreprises mais de manière lacunaire</li><li><input type="checkbox"/> Des réunions existent entre l'organisme de formation et l'entreprise mais de manière informelle seulement</li><li><input type="checkbox"/> Les demandes des entreprises sont prises en compte mais les réponses apportées sont partielles ou insuffisantes</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Un temps d'information est systématiquement proposé aux entreprises accueillant des personnes reconnues TH</li><li><input type="checkbox"/> L'organisme de formation est en mesure de répondre aux demandes spécifiques des entreprises accueillant des personnes reconnues TH</li><li><input type="checkbox"/> Des temps de rencontre sont systématiquement planifiés avec les entreprises accueillant des personnes reconnues TH</li></ul>

### Résultat obtenu :

Décisions à prendre, actions à engager :

#### Critères de priorité :

- 1 Axe prioritaire
- 2 Axe non prioritaire

Les acteurs à impliquer :

## IX. L'ACCESSIBILITE

### Question :

- Quelle réflexion et quelles actions sur l'accessibilité (physique, matérielle, sensorielle, pédagogique) sont menées en interne ?

### Les 3 niveaux :

1	2	3
<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Il y a peu ou pas de connaissances des normes d'accessibilité</li><li><input type="checkbox"/> Aucun diagnostic de l'accessibilité des locaux n'a été mené dans les 5 dernières années</li><li><input type="checkbox"/> Les questions d'accessibilité (physique, matérielle, sensorielle, pédagogique) ne sont pas intégrées dans la réflexion stratégique du centre de formation</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Un diagnostic de l'accessibilité des locaux a été mené sur cette question dans les 5 dernières années</li><li><input type="checkbox"/> Il existe une connaissance des dispositions réglementaires mais peu précise et non actualisée récemment</li><li><input type="checkbox"/> Les réponses apportées à la question de l'accessibilité se font plutôt en réponse à une demande particulière</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Le centre de formation est au fait des évolutions réglementaires (connaissance précise et actualisée)</li><li><input type="checkbox"/> Un plan d'action a été élaboré ; une mise en conformité est envisagée si nécessaire</li><li><input type="checkbox"/> La question de l'accessibilité (physique, matérielle, sensorielle, pédagogique) est prise en compte par l'organisme de formation</li></ul>

### Résultat obtenu :

Décisions à prendre, actions à engager :

Critères de priorité :

- 1 Axe prioritaire
- 2 Axe non prioritaire

Les acteurs à impliquer :

## AUTODIAGNOSTIC DE L'INTEGRATION DES PERSONNES RECONNUES TH DANS LES FORMATIONS DE DROIT COMMUN

### SYNTHESE DES RESULTATS

		Niveau
1.	LE PROJET ET LA STRATEGIE DE L'ORGANISME DE FORMATION	
2.	LE REFERENT HANDICAP	
3.	LA COMMUNICATION	
4.	LA VEILLE ET LES INFORMATIONS REGLEMENTAIRES	
5.	L'ACCUEIL ET L'INTEGRATION	
6.	L'ORGANISATION PEDAGOGIQUE	
7.	LA MISE EN ŒUVRE ET LE SUIVI DES PARCOURS	
8.	LES RELATIONS AVEC LES ENTREPRISES (pour les dispositifs en alternance)	
9.	L'ACCESSIBILITE	

### SYNTHESE DES DECISIONS

Décisions à prendre, actions à engager :

Critères de priorité :

1 Axe prioritaire

2 Axe non prioritaire

Les acteurs à impliquer :

**Planning de réalisation, plan de travail :**

**Réflexions à six mois : résultat de la mise en œuvre...**