

**CHARTRE POUR  
L'ACCUEIL EN FORMATION  
DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**



**Association Epione Prévention**

ÉPIONE PRÉVENTION  
53 avenue de l'Europe – 59223 RONCQ  
Tél : 03.20.23.64.71  
Mail : [cpiguet@epione-prevention.fr](mailto:cpiguet@epione-prevention.fr)  
SIRET : 749 951 877 00028

Organisme de formation certifié QUALIOP1 - Numéro de déclaration d'activité : 31590831359

**EPIONE-PREVENTION** est une Association loi 1901 sans but lucratif, créée en 2012, à l'instigation d'un service de santé au travail Interentreprises.

**Nos missions :**

- **EPIONE-PREVENTION** a pour mission de **conseiller** les employeurs et les travailleurs et leurs représentants, et de **lutter contre toute altération de la santé** du fait de leur travail.
- **EPIONE-PREVENTION** a également pour vocation, en vertu des décrets du 28 mai 1982 et du 10 juin 1985, **d'assurer les missions de médecine préventive** au sein de la fonction publique.
- **EPIONE-PREVENTION** **accompagne** toute institution dans sa **démarche de prévention** des risques professionnels (DUERP, audits réglementaires), contribue à la prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles et participe à **la qualité de vie et de bien-être au travail**.
- Organisme agréé depuis 2013, **EPIONE-PREVENTION**, **forme, sensibilise et organise** des **campagnes de prévention** en Santé et Sécurité au Travail (Sauveteur Secouriste du Travail, Réfèrent Sécurité, incendie, gestes et postures, etc...)

**De part notre mission principale de Médecine de Prévention, la notion de handicap et de maintien à l'emploi est l'un des enjeux majeurs de notre activité, l'une de nos préoccupations et l'un de nos objectifs principaux !**

**Permettre l'accessibilité des personnes en situation de handicap à nos formations est bien plus qu'une obligation : c'est une valeur qu'EPIONE PREVENTION porte !**

## Public concerné

La Charte pour l'accueil en formation des personnes en situation de handicap s'adresse aux stagiaires inscrits dans une des formations et relevant de la Loi du 11 février 2005 :

1. Les travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH (Commission Départementale des Droits à l'Autonomie des Personnes Handicapées, ex reconnaissance COTOREP)
2. Les accidentés du travail dont l'incapacité permanente est au-moins égale à 10%
3. Les titulaires d'une pension d'invalidité
4. Les pensionnés de guerre ou assimilés
5. Les titulaires d'une Allocation d'Adulte Handicapé (AAH)
6. Les titulaires d'une Carte d'Invalidité
7. Les jeunes de 16 à 20 ans porteurs d'un projet d'apprentissage et bénéficiant d'une notification de droits délivrés par la CDAPH

L'action peut aussi concerner tous les salariés du secteur privé et relevant de la loi du 11 février 2005.

### • Article 1 : non-discrimination

Accueillir dans ses formations le public ci-dessus défini comme éligible, sans discrimination

1. Mettre en œuvre, en fonction des besoins des personnes en situation de handicap, toutes les adaptations pédagogiques, matérielles et organisationnelles, nécessaires à la prise en compte du handicap ;
2. Mobiliser, dans son organisation, un(e) référent(e) TH, dont la mission est déclinée dans une fiche de fonction ;
3. Permettre au référent TH, de participer aux formations qui lui seront proposées ainsi qu'aux rencontres entre professionnels visant des échanges de pratiques ;
4. Mobiliser l'ensemble de ses équipes pédagogiques, techniques et/ou administratives sur les questions relatives à l'accueil des personnes en situation de handicap ;
5. Afficher la « Charte pour l'accueil en formation des personnes en situation de handicap » dans un lieu accessible à tous, afin d'informer stagiaires et personnels des engagements pris.

- **Article 2 : Procédure d'accueil de personnes en situation de handicap**

### Un accueil personnalisé : évaluer les besoins



Lors de la prise de contact et des 1ers échanges, afin de permettre la mise en œuvre de l'art. D.323-10-1 du Code du Travail par l'organisme de formation, une rencontre est proposée à la personne en situation de handicap par la référente TH. L'objectif est d'évaluer les besoins spécifiques, éventuels, au regard du handicap (pédagogiques, matériels, organisationnels...) et nécessaires à un bon déroulement du parcours.

Cette appréciation se fait avec la personne, en lien étroit avec le prescripteur, qui possède une bonne connaissance des difficultés éventuelles de l'apprenant.

Dès cette étape, la référente TH peut, en fonction du handicap présenté ou si l'évaluation des besoins demande davantage de précisions, être soutenue dans la mise en œuvre des adaptations par un prestataire spécialisé. 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 les projets de formation.

Elles visent ainsi la compensation des conséquences liées au handicap et le développement de l'autonomie de l'apprenant. En l'absence de prescripteur, l'Agefiph pourra directement répondre aux interrogations de la référente.

L'évaluation menée par la référente peut également porter sur les besoins de l'apprenant en entreprise, afin de préparer au mieux les phases d'immersion, et ainsi le futur accès à l'emploi.

Ce premier entretien permet à la référente de préciser au futur apprenant les adaptations et les aides dont il pourra bénéficier pendant sa formation. Elle fixera avec lui les termes de l'accompagnement proposé, de façon à anticiper d'éventuelles difficultés et éviter les ruptures.

**EPIONE PREVENTION** confirmera l'entrée en formation du candidat auprès du prescripteur ou lui notifiera, le cas échéant, les causes de refus, afin de permettre l'élaboration d'un nouveau projet.

## La formation : adaptée



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

Un parcours de formation individualisé peut être ainsi proposé, La référente exercera tout au long de la formation un état de veille quant aux difficultés qui pourraient survenir, en lien avec le handicap présenté. Afin d'être soutenue dans l'exercice de sa fonction, la référente peut faire appel aux compétences de l'organisme prescripteur.

## Le bilan : pour le bénéficiaire et une amélioration continue

Un bilan individualisé réunissant si possible, l'apprenant, le référent pédagogique (ou formateur référent) et le prescripteur (et le tuteur de l'entreprise dans le cadre d'une formation en alternance) sera programmé en fin de formation sur l'initiative de la référente, si le besoin ou la demande est estimée.

### • Article 3 : le référent handicap EPIONE PREVENTION, pour :

1. L'accueil des candidats (en amont et durant le cursus)
2. La sécurisation du parcours de formation des apprenants en situation de handicap (y compris pour les examens),
3. Leur orientation et le conseil
4. Assurer une veille
5. Identifier, actualiser les ressources disponibles
6. Capitaliser les informations nécessaires à la politique d'inclusion des personnes en situation de handicap
7. Diffuser une information actualisée notamment sur les obligations en termes d'accessibilité à la formation des personnes en situation de handicap.
8. Lever les freins et faciliter !

Contact : Christelle PIGUET : 06.50.24.53.11 / [cpiguet@epione-prevention.fr](mailto:cpiguet@epione-prevention.fr)

Le 06/03/2024



EPIONE PREVENTION  
53 avenue de l'Europe – 59223 RONCQ  
Tél : 03.20.23.64.71  
Mail : [cpiguet@epione-prevention.fr](mailto:cpiguet@epione-prevention.fr)  
SIRET : 749 951 877 00028

Organisme de formation certifié QUALIOP1 - Numéro de déclaration d'activité : 31590831359