

Charte

DE PROGRÈS POUR L'ACCUEIL DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

PRÉAMBULE

La présente charte de progrès traduit la volonté de TETRANERGY de favoriser l'accueil des apprenant-es en situation de handicap en formation afin d'élever leur niveau de qualification, de leur proposer des parcours de formation de qualité, adaptés à leurs besoins, et d'optimiser leurs compétences en vue d'une insertion professionnelle durable.

Cette démarche s'inscrit dans l'esprit de la loi du 11 février 2005 et du décret du 9 janvier 2006.

« Pour l'égalité des droits et chances, la participation et la citoyenneté » qui précise que « les personnes en situation de handicap (...) ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation (...) dans le respect du principe d'égalité de traitement, en prenant les mesures appropriées ».

Tous les CFA TETRANERGY sont impliqués dans cette démarche qualitative.

Est nommé « apprenant-e » au sein de cette présente charte, toute personne inscrite en formation initiale ou formation professionnelle dans l'un de nos CFA.

Article 1 - Un-e référent-e social-e au sein de chaque Établissement

Toutes les équipes de TETRANERGY sont sensibilisées depuis de nombreuses années à la démarche de progrès nécessaire en matière d'accueil et d'accompagnement des apprenant-es en situation de handicap.

De nombreux dispositifs de formations spécifiques sont mis en place chaque année et de nombreuses personnes en situation de handicap sont intégrées à nos formations.

Dans une optique qualitative optimale, TETRANERGY a professionnalisé ses acteurs et actrice internes et parfait l'accompagnement de ces publics par la présence dans tous ses CFA d'au moins un-e référent-e Handicap.

Ce référent ou cette référente social-e est la personne ressource au sein de chaque CFA TETRANERGY et participe à différentes missions :

- Être le point d'entrée identifié pour les partenaires externes lors de la mise en place d'évènements spécifiques, dispositifs de formation, sensibilisations, ..., liés au handicap et/ou accompagnement sur des dossiers d'apprenant-es en situation de handicap ;
- Organiser l'intégration des apprenant-es en situation de handicap au sein de l'établissement ;
- Coordonner les équipes internes (pédagogique, administrative et recrutement) lors de la mise en place d'adaptations /aménagements ;
- Être à la disposition des apprenant-es en situation de handicap tout au long de leur formation et les accompagner via des entretiens individualisés ;
- Impulser une dynamique dans la démarche de progrès et proposer des actions favorisant l'égalité des droits et des chances.

Article 1 - Un-e référent-e social-e Handicap au sein de chaque Établissement

TETRANERGY s'engage à améliorer la visibilité et l'information des dispositifs d'accompagnement pour les candidat-es en situation de handicap, notamment sur les salons, lors des journées portes ouvertes, lors des journées de sélection par le biais de moyens de communication et actions de commercialisation (site internet - plaquettes d'information - réseaux sociaux - collaboration avec les organismes prescripteurs...).

La collaboration avec les organismes prescripteurs spécialisés dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap (CAP EMPLOI et AGEFIPH notamment) est fondamentale et des actions communes de sensibilisation et communication sont mises en place :

- Participation aux semaines du Handicap, salons et webinar dédiés, mise en place de formations spécifiques, soutien à des manifestations mettant en valeur l'insertion et l'intégration des personnes en situation de handicap, actions de sensibilisation autour du handicap dans l'école...

Article 3 - Mettre en oeuvre une procédure d'accueil individualisé

Lors de la phase de recrutement, un entretien individualisé est proposé à la personne en situation de handicap par le référent ou la référente Handicap : l'objectif est d'évaluer les besoins spécifiques éventuels au regard de son handicap (matériels, organisationnels, pédagogiques...) et de remédier à tout ce qui pourraient entraver le bon déroulement de sa formation.

Cet entretien peut se faire en collaboration avec l'organisme prescripteur accompagnant le candidat ou la candidate en situation de handicap, au fait de ses besoins spécifiques.

CAP Emploi et l'AGEFIPH sont principalement les acteurs « ressources » qui interviennent en collaboration avec l'école pour cibler les éventuels besoins et adaptations à mettre en place.

L'intégration en formation, la période de formation et la phase de recherche d'emploi sont intégrées dans la réflexion du référent ou de la référente handicap durant cet entretien.

Article 4 - Accompagner les apprenant-es en situation de handicap pendant leur formation

Une fois le recrutement validé, le référent ou la référente social-e s'assure avec ses équipes internes (pédagogique, administrative et recrutement) de la faisabilité des aménagements à mettre en place pour assurer une formation de qualité à l'apprenant-e en situation de handicap :

- Adaptations organisationnelles (rythme de travail, climatisation, chauffage, horaires, transport spécifique, accueil individualisé...);
- Adaptations matérielles (fauteuils adaptés, écrans spécifiques, aides techniques individuelles, position dans les salles de formation...);
- Adaptations pédagogiques (individualisation et modularisation du parcours, supports papiers systématiques, tiers temps lors des évaluations...).

Le référent ou la référente social-e est à la disposition de l'apprenant-e en situation de handicap tout au long de la formation et reste mobilisé-e afin de s'assurer que la formation se déroule dans des conditions qualitatives et optimales. Des points réguliers sont organisés avec les équipes internes (pédagogique, administrative et commerciale) afin de cerner au plus vite d'éventuels ajustements à mettre en place.

Lorsque l'apprenant-e en situation de handicap suit une formation en alternance ou effectue un stage en entreprise dans le cadre de sa formation, le référent ou la référente social-e peut planifier en amont un entretien avec le tuteur ou la tutrice en entreprise pour discuter de l'éventuel accompagnement spécifique à mettre en place, et organise des points réguliers pour garantir une intégration et un suivi en entreprise de qualité.

Article 5 - Accompagner les apprenant-es en situation de handicap à s'insérer dans l'emploi

Les équipes de TETRANERGY sont mobilisées tout au long de la formation pour faciliter l'insertion professionnelle de l'apprenant-e en situation de handicap.

Le service recrutement, en collaboration avec le référent ou la référente Handicap, va intervenir auprès de l'apprenant-e dès le début de la formation pour l'aider à se familiariser avec le monde professionnel et faciliter ainsi son insertion professionnelle.

Plusieurs actions sont organisées :

- Accompagnement individualisé sur les techniques de recherche d'emploi - Modules de « savoir-être en entreprise » et « découverte du monde professionnel » selon les besoins ;
- Coaching individualisé sur la préparation aux entretiens - Mise en relation avec des entreprises partenaires à la recherche de profils ;
- Sensibilisation auprès d'entreprises sur l'intégration d'apprenant-es en situation de handicap et d'éventuelles adaptations à adopter.