



Politique Handicap



LE CADRE LEGISLATIF

La loi « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » du 11 février 2005 (loi no 2005-102, JO no 36 du 12 février 2005 page 2353), dite loi handicap, est une loi française promulguée sous le gouvernement Raffarin.

Elle traduit la volonté de sensibiliser la société civile ainsi que les employeurs à la problématique de l'insertion des personnes handicapées et permet ainsi que « Toute personne handicapée ait droit à la solidarité de l'ensemble de la collectivité nationale » .

Cette orientation politique implique notamment :

- l'accessibilité généralisée pour tous les domaines de la vie sociale (éducation/ formation, emploi, cadre bâti, transports),
- le droit à compensation des conséquences du handicap.

La loi du 11 février 2005 définit le handicap dans toute sa diversité, à savoir :
« 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 ».

NOTRE ENGAGEMENT EN FAVEUR DE LA FORMATION ET DE L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Conformément à nos valeurs professionnelles promouvant la diversité professionnelle et l'intégration dans l'emploi pour tous, nous déployons une offre d'intervention sur le champ du handicap et de la diversité, s'adressant autant aux employeurs qu'à leurs collaborateurs. L'accompagnement spécifique des personnes en situation de handicap ou confrontés à des problèmes de santé fait partie intégrante de notre ADN et de notre mission d'entreprise.

En tant qu'organisme de formation et centre de bilans de compétences, nous nous devons de pouvoir renseigner, accueillir, accompagner et former des stagiaires en situation de handicap, et de donner à tous les mêmes chances d'accéder à la formation.

Afin que les personnes accompagnées dans nos locaux et bénéficiaires de nos formations et bilans de compétences se sentent accueillies avec la plus grande bienveillance et convivialité, SVP SIRH a sensibilisé et monté en compétences tout son personnel sur le sujet du handicap. Il a également formé ses consultants sur les acteurs, les dispositifs et les formes de handicap.

PROCEDURES MISES EN PLACE

Par ailleurs, SVP SIRH a mis en place une procédure, d'ordre organisationnel et pédagogique, pour permettre à un maximum de personnes en situation de handicap de



bénéficiaire de ses formations et bilans de compétences, avec toutes les compensations envisageables.

Elle se déroule de la façon suivante :

- Le responsable de formation identifie le projet de formation ou d'accompagnement (de type bilan de compétences ou coaching) et le potentiel handicap du stagiaire, par le biais d'un questionnaire, complété le cas échéant par un entretien.
- Le référent Handicap échange avec le stagiaire sur le type et le niveau du handicap afin d'en déterminer la typologie. Il recueille les informations essentielles pour évaluer les besoins et envisager la mise en place d'une compensation adaptée. Il fait préciser également les moyens déjà connus et/ou mis en œuvre par le client pour adapter le poste ou compenser le handicap.
- Si besoin il prend contact avec le correspondant de l'Agefiph, pour connaître les moyens spécifiques pouvant être mis en place s'ils ne sont pas préexistants, ainsi qu'avec divers partenaires concernés (conseiller Cap Emploi pour le demandeur d'emploi, etc.).

Pour une formation en inter-entreprise :

- Il vérifie si le moyen de compensation est applicable, ainsi que la disponibilité d'éventuels équipements nécessaires, en collaboration avec le référent de parcours et le formateur.
- Selon le type de handicap et le besoin identifié, un collaborateur de SVP SIRH peut être désigné sur demande en tant que contact privilégié, pour un accompagnement spécifique : accueil spécifique, réponse à des demandes particulières, facilitation de ses déplacements dans notre centre de formation ...

Pour une formation en intra-entreprise :

- Il vérifie que le matériel adéquat est disponible et/ou précise le matériel à prévoir auprès de l'entreprise d'accueil et/ ou les moyens humains, en collaboration avec le référent de parcours et le formateur.

Que ce soit pour une formation inter-entreprise ou intra-entreprise, il tient informé le client des adaptations possibles.

Nous adaptons, sous réserve de délais compatibles, les supports de cours et l'organisation de la salle et mettons à disposition d'éventuels équipements (fauteuil ergonomique, masques transparents, mobilisation d'un traducteur LSF ...).

CONTACTS REFERENT HANDICAP

Pour toute information, vous pouvez contacter le référent handicap :

Laurent RABAGLIA

Par mail : lrabaglia@svp.com / objet : « question au référent handicap »

Mission du référent handicap

Participer à l'animation et à la mise en œuvre de la politique d'accueil et d'intégration des personnes en situation de handicap en formation ou bénéficiant d'une prestation de bilan de compétences ou de coaching, définie par la direction.

Le référent handicap est également une personne ressource sur le handicap pour la direction, l'équipe pédagogique, l'ensemble des personnes et des publics accueillis.