



Politique du Groupe Lexom pour l'accessibilité des formations professionnelles aux Personnes en Situation de Handicap (PSH)

Le présent document est établi conformément aux articles Art. D5211-2 et suivants du Code du Travail ainsi qu'au sens des exigences Qualiopi.

1. Objet de la politique d'accessibilité

Conformément à la loi dite « loi Handicap » du 11 février 2005, les organismes de formation sont tenus de :

- Accueillir les personnes handicapées en formation sans discrimination ;
- Garantir l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées, pour accéder à la formation et à la qualification, mais aussi pour leur permettre de valider leur parcours.

En lien avec [les valeurs](#) du Groupe Lexom en tant qu'organisme de formation engagé, cette politique garantit aux personnes en situation de handicap un bon accompagnement au sein de notre organisme de formation et de l'ensemble de ses filiales, en particulier la possibilité d'accéder à la formation en bénéficiant d'une prise en compte spécifique des besoins de chaque situation, de l'écoute attentive de la demande et de l'orientation vers une solution adaptée.

2. Communication de la présente politique

Le groupe Lexom garantit aux personnes en situation de handicap un accueil et une écoute des besoins et des demandes sans discrimination.

Le Groupe Lexom diffuse cette politique auprès de l'ensemble des acteurs impliqués dans les formations professionnelles gérées en la rendant accessible notamment sur son site internet. (Qualiopi Indicateur 1)

3. Référent handicap

Le groupe Lexom a mis en place un référent handicap (CFA uniquement - Qualiopi indicateur 20) ou une personne dédiée handicap (OF) au sein de chaque filiale.

Le référent handicap est, au sein du Groupe Lexom et pour l'ensemble des intervenants internes ou externes des formations professionnelles, la personne ressource sur la thématique Handicap pour établir notamment l'analyse de besoin spécifique pour une PSH. (Qualiopi Indicateur 4).

Il est le référent notamment pour l'ensemble des points mentionnés aux articles suivants. Il n'intervient pas forcément directement sur l'action mais pilote l'ensemble de ces actions d'information (Qualiopi indicateur 19), de suivi et d'accompagnement (Qualiopi indicateurs 10, 12 & 26) et reste le point de contact privilégié dès qu'une situation nécessite une analyse spécifique.



4. Veille « handicap » et professionnalisation

- Le groupe Lexom entretient le savoir-faire et les connaissances de ses référents handicaps par de la veille active sur le sujet des formations professionnelles, et de leur accessibilité pour les personnes en situation de handicap.

Cette veille est faite en synergie avec l'ensemble des filiales du Groupe sur une plateforme collaborative. (Qualiopi Indicateurs 23, & 25).

- Une capitalisation des aménagements mis en oeuvre sur les filières permet un partage d'expérience et une amélioration continue de nos pratiques (Qualiopi Indicateurs 19 & 32)
- Enfin, le Groupe Lexom met à disposition des formateurs des fiches techniques informatives et pédagogiques par type de handicap pour aider à la meilleure prise en charge lors des face à face pédagogiques (Qualiopi Indicateur I21). De plus, l'utilisation d'outils dit de compensation peuvent être mobilisés pour certains handicaps (matériels ergonomiques, logiciels transpositeurs...)

5. Analyse de besoin des personnes en situation de handicap

Le groupe Lexom garantit aux personnes en situation de handicap candidatant à ses formations, un accueil et une écoute des besoins et des demandes sans discrimination.

Dès la candidature du bénéficiaire, l'éventuelle situation de handicap du futur bénéficiaire est abordée, afin que l'équipe administrative et l'équipe pédagogique en charge de l'analyse de la candidature puisse :

- Recueillir et évaluer les besoins spécifiques éventuels au regard du handicap (I4);
- Adapter les modalités d'accueil et envisager les adaptations nécessaires (I6, I19)
- Mobiliser et soutenir la mobilisations des partenaires et de l'entreprise (I10, I26)
- D'informer, de suivre et d'accompagner les bénéficiaires durant l'action de formation (I9, I12, I13, I16)
- Informer et sensibiliser sur les conditions d'accessibilité et d'intégration aux actions de formations
- Se mettre en lien avec le référent handicap des entreprises clientes ou à défaut une structure spécialisée (I26) permettant ainsi de conseiller et /ou orienter la personne en situation de handicap (AGEFIPH, MDPH, CAP Emploi...) (Voir liste en annexe)
- Orienter la personne en situation de handicap auprès des acteurs utiles, selon les besoins
- Contribuer avec le référent handicap des entreprises clientes ou un acteur spécialisé dans le domaine du handicap au montage de dossiers administratifs utiles
- Évaluer les possibilités d'ajustements pédagogiques et d'accessibilité
- Accompagner à la mise en place /déroutement du parcours le plus adapté conjointement avec les référents handicap des entreprises clientes



- S'assurer de la faisabilité des adaptations organisationnelles, matérielles, pédagogiques permettant l'intégration de la personne en situation de handicap et des éventuelles solutions de compensation, en lien avec les organismes partenaires lorsque leur faisabilité n'est pas réalisable en interne
- Sensibiliser ou orienter la personne en situation de handicap vers les prescripteurs conjointement avec les référents handicap des entreprises clientes
- Par ailleurs, même si la personne n'est pas en situation de handicap au moment de la candidature, une sensibilisation et un suivi des bénéficiaires est réalisée pour les inciter à faire part le plus tôt possible de leur besoins spécifiques (notamment Dys, ou maladie) de leur situation nécessitant une réanalyse de l'adaptation des modalités pédagogiques initialement prévues. Ceci afin de prévenir les ruptures de parcours en lien avec une nouvelle situation de handicap. (I12).

6. Suivi des bénéficiaires en situation de handicap

- Durant toute la formation du bénéficiaire, une attention toute particulière est apportée au suivi des bénéficiaires en situation de handicap:
- Assurer un suivi individualisé et une surveillance particulière pour éviter les ruptures de parcours
- Vérifier la bonne mise en place des adaptations organisationnelles, matérielles, pédagogiques prévues et des éventuelles solutions de compensation, en lien avec les organismes partenaires s'ils ont été mobilisés pour aider.

Donner des conseils individualisés sur:

- l'organisation de l'espace de travail (agencement, hauteur des tables, mobilier conseillé, lumière)
- la prise en main et l'usage de la plateforme de formation (pour les formations à distance), ainsi que la manière de prendre en compte les différents types d'activité demandés
- l'organisation du temps de travail consacré à la formation
- Concilier les conditions et la compensation du handicap avec l'appui du bénéficiaire lui-même, du référent handicap des entreprises clientes (si contrat porté par l'employeur), ou tout autre acteur mobilisé.
- Mettre en place des outils facilitateurs permettant l'intégration au sein de la formation.
Par exemple :
 - Support écrit fourni au format numérique ebook afin de pouvoir être grossi pour les malvoyants
- Pour les formations comprenant des éléments en télé présentiel :



- Séquence de formation présentant des activités de faible durée permettant des séances de travail fractionnées
- Pour les formations en présentiel :
 - Gestion du déroulé de la formation flexible intégrant des pauses de fréquence et durée adaptables, et des exercices optionnels
 - Locaux accessibles Personne à Mobilité Réduite avec stationnement gratuit, mobilier (tables et chaises) de hauteur adaptable, ajout d'un éclairage renforcé sur demande
 - Veiller à la meilleure inclusion du bénéficiaire dans son groupe, sa session, son cursus

7. Amélioration continue de la gestion des situations de handicap

A l'issue de chaque parcours de formation d'une personne en situation de handicap, une attention particulière est portée sur son évaluation à chaud et à froid de la formation.

Par ailleurs, l'équipe capitalise sur les actions menées, leur bonne ou moins bonne efficacité, les contacts noués et les améliorations à envisager pour les futurs bénéficiaires en situation de handicap.

Engagement des Directions de l'ensemble des filiales:





Réseau de partenaires handicap du Groupe Lexom à l'échelle nationale

AGEFIPH

Association nationale pour la Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées.
Tel : 0800 11 10 09 (voir leur site pour accès personnes sourdes et malentendantes)
www.agefiph.fr

Aides pour les futurs bénéficiaires:

L'AGEFIPH est un réseau régional dont la liste des référents est accessible ici
<https://www.agefiph.fr/acteur-de-la-formation#lagefiph-en-regions>

Les principales aides pour financer les formations :

- Aide à la formation dans le cadre du maintien dans l'emploi
- Aide à la formation des salariés handicapés dans le cadre d'un maintien de l'employabilité
- Aide à la formation dans le cadre du parcours vers l'emploi

Les principales aides pour compenser le handicap dans le cadre d'une formation professionnelle :

- Aide technique en compensation du handicap (achat d'équipements techniques spécifiques pour suivre la formation)
- Aide humaine en compensation du handicap (intervention d'une personne)
- Aide à l'adaptation des situations de travail des personnes handicapées (aide pour adapter le poste de travail)

La dernière version du guide des aides et services est accessible :
https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2024-02/Agfiph_Metodia_Janvier-2024.pdf

Pour se faire aider dans la prise en charge d'un dossier « Contact Ressource Handicap Formation - Situations individuelles en formation » :
MAJ en cours

Avec la vidéo d'aide et d'appropriation de la grille :
<https://www.youtube.com/watch?v=R2Kpmfh26R8>

Pour déposer un dossier <https://www.agefiph.fr/aides-handicap/depot-de-demande-d-aide-financiere>



MDPH et Mon Parcours Handicap

Les maisons départementales pour les Personnes Handicapées et le site <https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/> sont des ressources utiles pour les PSH et leurs aidants

Notamment, on y trouve des informations sur :

- Les aides techniques et les aides matérielles :
<https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/aides-techniques>
- Un récapitulatif de toutes les aides possibles dans le cadre d'une formation professionnelle : <https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/formation-professionnelle/le-financement-des-formations>

CAP Emploi

Depuis 2021-2022, l'ensemble des demandeurs d'emploi en situation de handicap sont accompagnés au sein des agences de Pôle emploi, que leur conseiller référent soit un conseiller Pôle emploi ou Cap emploi.

L'ensemble des expertises des deux réseaux y travaillent en synergie pour apporter une réponse aux besoins des demandeurs d'emploi et des employeurs : conseillers accompagnement/entreprises, psychologues du travail, conseillers gestion des droits...

Le réseau CAP Emploi s'appelle Cheops et une carte interactive est disponible ici pour connaître les antennes locales :

<https://www.cheops-ops.org/notre-reseau/>

A noter que les conseillers ont à leur disposition le centre ressources indexé compensation handicap et emploi (Criche), ressources internes pouvant être consultées pour trouver les solutions possibles et déjà éprouvées pour compenser un handicap spécifique.

<https://www.cheops-ops.org/notre-expertise/le-centre-ressources-de-la-compensation-cheops.html>

FIPHFP

Pour la fonction publique

<https://www.fiphfp.fr/>

ARPEJEH (jeunes âgés de 15 à 30 ans)

Aide notamment pour recherche de stage et mise en place de convention

<https://www.arpejih.com/vous-etes-un-jeune/stage-dossier-de-candidature/>

FFDYS

Aide et point de repère pour s'orienter et comprendre ces troubles

[Fédération Française des DYS \(ffdys.com\)](http://Fédération Française des DYS (ffdys.com))

