

---

## PROCEDURE DE GESTION D'UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP

---

### 1. Objet

Cette procédure a pour objet de décrire les conditions de gestion d'un candidat en situation de handicap effectuant une demande de formation auprès de **I CONSULTING**. L'objectif est de définir dans quelle mesure le handicap pourra être compatible avec le métier visé et donc la formation et comment, selon les cas, le candidat pourra être réorienter ou accueilli et accompagner pendant sa formation.

### 2. Référence réglementaire

Code du travail, art. L.6311-1 : Les personnes handicapées ont accès à l'ensemble des actions de formation, dites de droit commun, destinées à l'ensemble des salariés et des demandeurs d'emploi (ex.. Congé individuel de formation). La formation professionnelle a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel et à leur promotion sociale.

### 3. Gestion du candidat en situation de handicap

#### 3.1 - Identification de la situation de handicap

La situation de handicap est identifiée lors de la prise en compte de la demande de formation, soit parce que le candidat s'identifie comme tel lors de l'émission de sa demande soit parce qu'il répond de manière affirmative à la question posée « Etes-vous en situation de handicap ? » **par I CONSULTING**

#### 3.2 - Evaluation de la situation de handicap et compatibilité avec la formation

Dès lors que la situation de handicap est repérée, il s'agit d'obtenir les détails nécessaires sur la typologie du précise handicap (quelles sont les capacités altérées) d'une part et le degré de handicap d'autre part. L'évaluation du handicap s'effectue par un ou plusieurs échanges physiques ou téléphoniques, croisés ou simultanés (à la convenance du candidat) entre :

- Le formateur, qui connaît les attendus de la formation, les outils, les méthodes utilisés
- Le candidat et/ou son entourage, qui peut apporter un éclairage sur les répercussions de son handicap au quotidien ou dans son parcours et a pu expérimenter des compensations
- Un acteur spécialisé sur le champ du handicap et notamment le réseau Ressources Handicap Formation proposé par l'AGEFIPH

#### 3.3 - Orientation en cas d'incompatibilité

En cas d'incompatibilité avéré entre le handicap du candidat et la formation, **I CONSULTING** oriente le candidat vers les organismes capables de l'aider à redéfinir ou ajuster son projet de formation ou de reconversion professionnelle.

#### 3.4 - Evaluation des besoins de compensation en cas de compatibilité

En cas de compatibilité entre le handicap et la formation, il convient d'identifier avec précision les besoins d'adaptation de la formation et les solutions de compensation (présence d'un interprète langue des signes, matériel spécifique adapté, fractionnement de la formation, adaptation des horaires...).

Pour mener à bien cette mission, **I CONSULTING** s'appuie sur l'outil d'analyse « **EVALUER LES BESOINS D'UN APPRENANT EN SITUATION DE HANDICAP** » mis à disposition par l'AGEFIPH et également sur l'aide du réseau Ressources Handicap Formation également proposé par l'AGEFIPH.

### **3.5 - Mise en œuvre et financement des adaptations**

Une fois les aménagements identifiés, **I CONSULTING** et le candidat sollicitent au besoin un financement auprès de l'AGEFIPH pour les surcoûts identifiés.

GTCI planifie la mise en œuvre des aménagements et suit leur mise en place.

### **3.6 - Accueil en formation du candidat en situation de handicap**

Lorsque tous les aménagements sont disponibles ou mis en place, **I CONSULTING** fixe les dates de formation avec le candidat, procède à l'édition des documents de formation et réalise la formation conformément aux aménagements prévus.