

LE REFERENT HANDICAP

I - SON ROLE : Co-définir, mettre en œuvre et co-évaluer la politique d'accueil et d'accompagnement des apprenants en situation de handicap.

II - SES MISSIONS :

- ✓ Construire, coordonner et évaluer la mise en œuvre de la politique d'accueil et d'accompagnement
- ✓ Conseiller, être une personne ressource sur le handicap pour l'ensemble des personnels et les publics accueillis
- ✓ Développer, puis collaborer avec un réseau de partenaires
- ✓ Informer et sensibiliser les personnels
- ✓ Accueillir et accompagner les apprenants tout au long du parcours de formation (*enseignements et examens*), en prenant en compte les besoins de compensation
- ✓ Assurer une veille, notamment juridique
- ✓ Favoriser le repérage des personnes en situation de handicap dès l'accueil dans le centre de formation.
- ✓ Etre force de proposition pour le développement de l'accessibilité pédagogique des formations dispensées, en repérant les problématiques et axes de progrès
- ✓ Développer des ressources et des savoir-faire pour favoriser la formation des personnes handicapées

DEFINIR ET ANIMER LA POLITIQUE HANDICAP EN COLLABORATION AVEC L'EQUIPE DE DIRECTION

- accompagner la définition, le pilotage et la mise en œuvre de l'engagement du centre de formation pour développer l'accessibilité des formations
- Promouvoir et faciliter la communication sur l'accessibilité du centre de formation et de ses formations, auprès des publics et des partenaires
- Préparer les éléments de bilan des actions menées et des résultats obtenus (*ex bonnes pratiques, difficultés, freins...*) qui serviront à faire le bilan de l'année N avec la direction, et définir les actions à mener pour l'année N+1

CONSEILLER, ETRE UNE PERSONNE RESSOURCE

- Informer et conseiller, la direction, l'équipe pédagogique et les apprenants en situation de handicap
- Identifier les ressources disponibles (*aides, aménagements possibles, partenaires....*)
- Assurer une veille sur le champ du handicap et diffuser une information actualisée
- Participer à la conception des outils de communication

- Aider dans la mise en place et le développement du dispositif, proposer des méthodes et des outils nécessaires à la formation des personnes en situations de handicap

DEVELOPPER UN RESEAU DE PARTENAIRES

- Identifier les acteurs
- Créer, développer, et s'appuyer sur un réseau de partenaires externes (*réfèrent de parcours, RHF, PAS, etc.*) pour pouvoir aménager les enseignements et les examens autant que nécessaire
- En relation avec le réfèrent de stage, sensibiliser les terrains de stage

INFORMER ET SENSIBILISER LES PERSONNELS

- Soutenir et développer la mobilisation de l'équipe sur l'accessibilité du centre de formation
- Informer de son rôle et sa disponibilité
- Lever les freins constitués par les représentations du handicap

ACCUEILLIR ET ACCOMPAGNER LES APPRENANTS, EN COLLABORATION AVEC L'EQUIPE DE DIRECTION,

- Veiller à une égalité de traitement lors de toutes les phases de formation (*sélection, positionnement, période en centre, en stage, épreuves de validation*)
- Savoir mobiliser les dispositifs et prestations d'appui à la compensation du handicap en formation et en garantir la mise en œuvre jusqu'au terme de la formation

En amont du parcours

- Informer et sensibiliser la personne handicapée sur les conditions d'intégration au sein du centre de formation et les possibilités de mises en œuvre d'aide à la compensation du handicap afin d'optimiser un parcours de formation réussi
- Favoriser le repérage des personnes en situation de handicap dès la phase d'accueil et s'assurer d'une communication sur les possibilités d'aménagement des modalités de la formation et des examens
- Examiner et évaluer les modalités de compensation du handicap en centre de formation et en stage

Pendant le parcours

- Assurer l'accueil et le suivi de la personne handicapée au sein du centre de formation
- Concilier la construction du parcours individualisé de la personne, les besoins de compensation de son handicap et les conséquences de la pathologie sur ses capacités d'apprentissage en mobilisant les partenaires, les prescripteurs...
- Veiller à assurer un accueil, un suivi et des activités adaptées à la situation de la personne handicapée en entreprise

Après le parcours

- Préparer la fin et la suite du parcours avec les structures compétentes

III - SAVOIR-FAIRE, SAVOIR-ETRE ET CONNAISSANCES :

SAVOIR-FAIRE :

- Mobiliser une équipe
- Impulser et conduire un projet
- Conduire un entretien
- Pratiquer l'écoute active
- Organiser / animer une réunion
- Créer, développer, animer un réseau de partenaires
- Assurer un rôle de médiation

SAVOIR-ETRE :

- Être à l'aise avec le handicap et les personnes en situation de handicap
- Capacité d'écoute et d'empathie
- Capacité à communiquer et à convaincre
- Esprit de synthèse
- Aptitudes à coopérer
- Facilité d'adaptation à des situations variées et à des points de vue différents

CONNAISSANCES :

- Loi du 11/02/2005 *pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées*
- Les obligations des centres de formation en termes d'accessibilité et compensation du handicap
- La notion de handicap
- L'utilité de la RQTH : les mesures en faveur de l'emploi et de la formation des personnes handicapées
- Le réseau local d'acteurs ressources en matière de handicap