

3. Stratégie interne et externe

Transition avec la partie 2.



Parce que l'accompagnement du handicap est l'affaire de tous, le référent handicap au sein d'un CFA ne peut pas travailler seul. Manon, référente handicap au CFPPA/UFA de Romans, insiste d'ailleurs beaucoup sur sa collaboration permanente avec ses collègues de travail. Cependant, il ne faut pas négliger l'importance des relations à construire avec les partenaires extérieurs à l'établissement. Le référent handicap n'est efficace que s'il est intégré dans une équipe et que sa mission est pensée dans une stratégie globale. Il s'agit de penser cette mission comme un dispositif qui doit être compris par tous et piloté.

Introduction : rappel du cadre 14 missions / engagement QFA. Dispositions de management

RETRANSCRIPTION

Pour mettre en œuvre les 14 missions du CFA, la direction développe une stratégie globale pour son centre.

Nous allons d'abord explorer les éléments de la stratégie interne à prendre en considération en se référant aux dispositions de management telles que déclinées dans le référentiel QualiFormagri.

Les dispositions de management

DISPOSITIONS	DÉTAILS DE LA DISPOSITION	METHODES DE CONTROLE ET ÉLÉMENTS DE PREUVE
5.1 Stratégie interne		
5.1.1 Engagement Indicateurs 18 - 20	La direction de l'organisme de formation formalise un engagement écrit visant à développer et soutenir la démarche qualité mise en place. La direction exprime la stratégie globale de l'organisme de formation, sa volonté et ses objectifs concernant l'organisation et les moyens humains et techniques (locaux, équipements, plateaux techniques) qu'elle souhaite mettre en œuvre, dans le cadre des instances de l'organisme de formation. La direction s'engage sur le pilotage de ses équipes afin d'assurer le respect des engagements de service. L'expression de cet engagement est destinée au personnel et à tous les partenaires de l'organisme de formation. Il est validé par le conseil d'administration de l'EPLFPA* et revu au fil des modifications importantes de l'organisme de formation (nouvelle direction, nouvelles orientations stratégiques) Dans chaque organisme de formation, un animateur de la mise en œuvre de la certification de service est identifié et ses missions décrites. Un organigramme fonctionnel définit le type d'organisation mis en place par la Direction. Il permet d'identifier le personnel dédié à la mobilité nationale et internationale, ainsi que le référent handicap. <i>Chaque organisme de formation mettant en œuvre de la formation par apprentissage organise selon les exigences réglementaires un conseil de perfectionnement.</i>	Vérification de l'engagement. Vérification de la communication de l'engagement. Vérification de la validation de l'engagement Présentation de la liste des membres du conseil de perfectionnement et du dernier compte-rendu / procès-verbal Vérification des missions de l'animateur qualité. Examen de l'organigramme et des fiches fonctions correspondantes.

Pour pouvoir assurer ses missions, il est essentiel que le référent handicap soit complètement intégré dans la stratégie globale du CFA. Il a besoin de pouvoir s'appuyer sur ses collègues et de pouvoir compter sur le pilotage de ses missions par la direction.



Télécharger le [Référentiel Engagement de service « QualiFormAgri »](#)

3. Stratégie interne et externe

Introduction : rappel du cadre 14 missions / engagement QFA.

Mettre en place une stratégie globale

Les éléments à prendre en compte dans la construction d'une stratégie globale peuvent être schématisés. Ce schéma n'a pas pour ambition d'être exhaustif car chaque centre développe sa propre stratégie en fonction de son contexte mais il résume les principaux domaines à prendre en compte



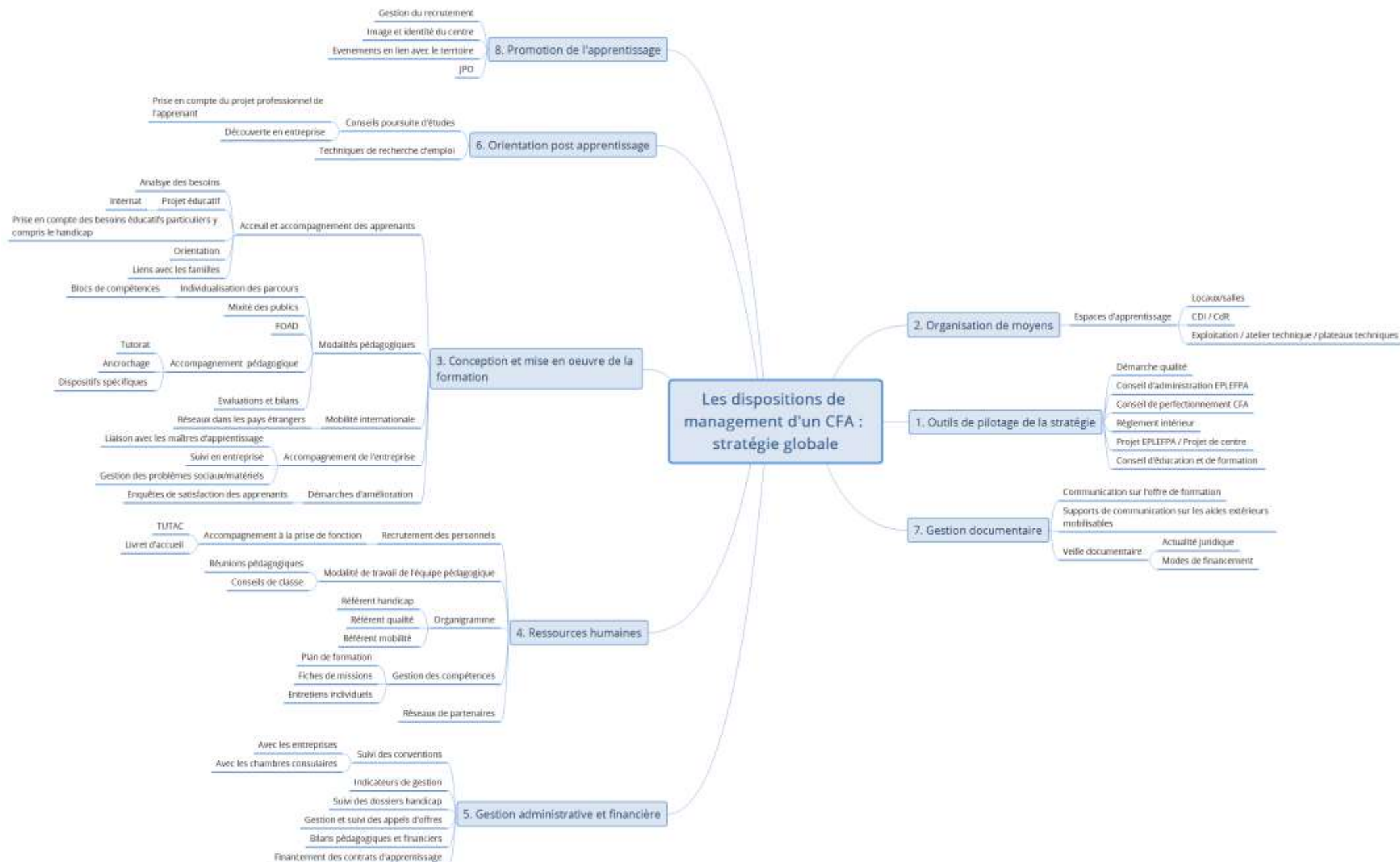
Consultez le schéma heuristique présentant les éléments à prendre en compte dans la construction d'une stratégie globale.



N'hésitez pas à utiliser les outils de la carte pour l'adapter votre confort visuel:



- Pour afficher l'ensemble de la carte, il vous est conseillé d'utiliser le bouton "Recenter".
- Pour vous déplacer dans la carte, il vous faut maintenir votre clic gauche appuyé tout en vous déplaçant avec la souris.
- Vous pouvez utiliser les boutons de zoom pour augmenter ou diminuer la vue.
- Pour développer une branche, cliquez sur le cercle en bas et à droite de l'intitulé de la branche.



Mettre en place une stratégie globale

Zoom sur la mission handicap dans le cadre de la stratégie globale du CFA

Lien avec la mission handicap.



Nous vous proposons une activité d'autodiagnostic sous forme de questionnaire construit à base des 8 branches identifiées sur la carte "Les dispositions de management d'un CFA : stratégie globale".

Cette activité a pour but de vous aider à mener une première réflexion:

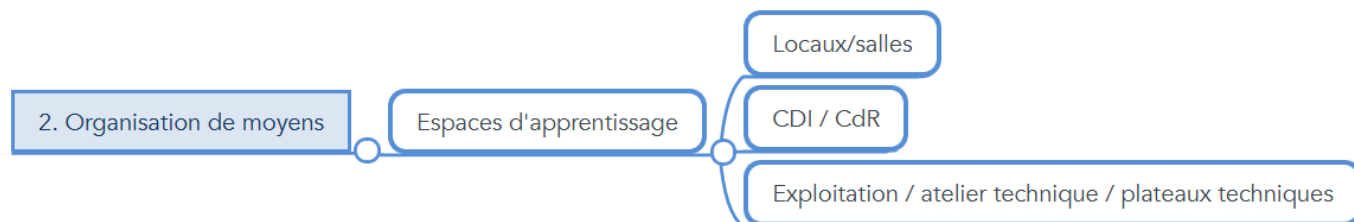
"Pour intégrer la mission handicap dans la stratégie globale de votre CFA, sur quels éléments vais je pouvoir agir?"

1 - Outils de pilotage



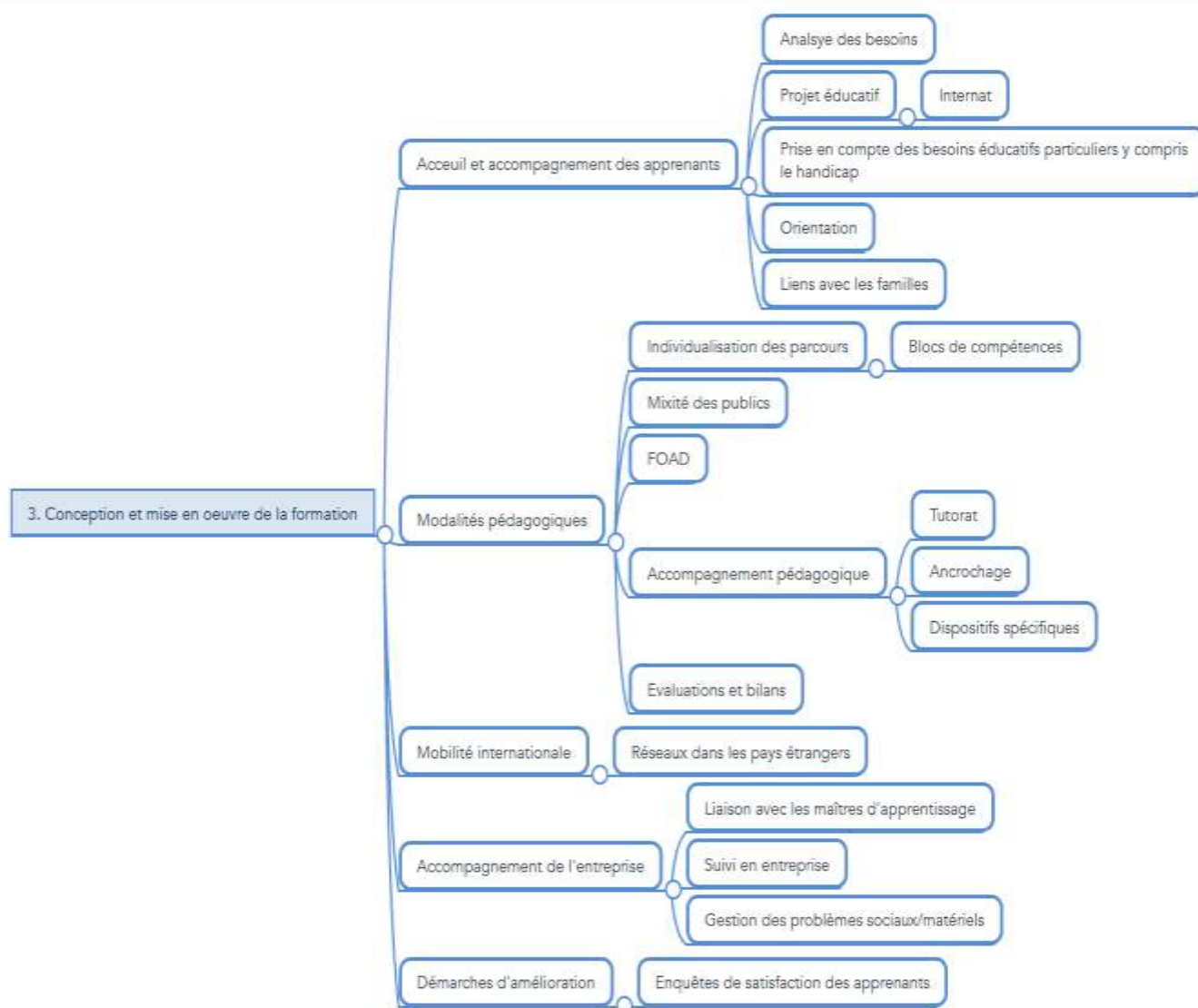
- L'accueil de tous les apprentis y compris ceux en situation de handicap est-il inscrit dans le projet de centre ?
- L'accueil des personnes à besoins éducatifs particuliers y compris ceux en situation de handicap est-il inscrit dans le projet de l'EPLFPA ?
- Les modalités d'organisation pédagogique et d'accompagnement des apprentis en situation de handicap sont-elles discutées et suivies lors des Conseils d'éducation et de la formation ?

2 - Organisation des moyens : Espaces d'apprentissage



- Vos locaux et espaces d'apprentissages y compris l'exploitation ou l'atelier technologique de l'établissement sont-ils accessibles pour tous ?
- Avez-vous un espace animé du type CdR dans vos locaux qui peut accueillir et accompagner les apprenants à besoins éducatifs particuliers y compris ceux en situation de handicap ?
- Avez-vous des locaux équipés des ressources nécessaires pour la prise en compte des apprentis en situation de handicap ?

3 - Conception et mise en œuvre de la formation



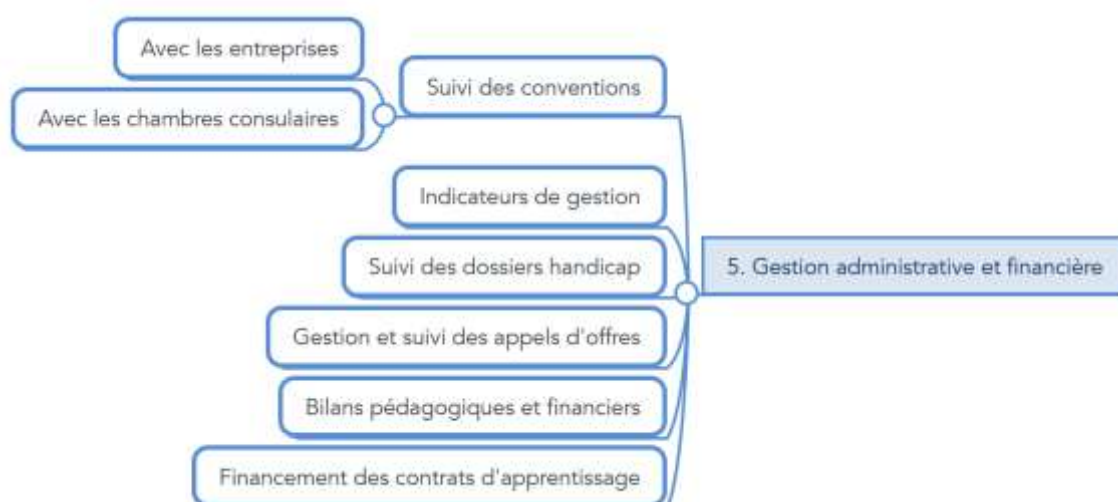
- Le projet éducatif du centre prend-il en compte les besoins particuliers des apprentis en situation de handicap (accès à l'internat, accès aux aides pédagogiques hors temps scolaire, p.ex l'aide aux devoirs...) ?
- Lorsque le demandeur a informé de sa situation de handicap, êtes-vous en mesure de lui proposer un parcours individualisé, aménagé en fonction de son handicap ?
- Effectuez-vous des points réguliers sur le déroulement du parcours du bénéficiaire en situation de handicap avec toutes les parties prenantes ?
- Faites-vous un suivi des personnes en situation de handicap avec les entreprises partenaires ?
- Y-a-t-il une gestion et suivi des dossiers d'aménagement aux examens pour les apprentis en situation de handicap ?

4 - Ressources humaines



- Avez-vous désigné un référent handicap et si oui quels critères avez-vous pris en compte lors de son recrutement ?
- Le référent handicap a-t-il/elle une fiche de poste évolutive, revue périodiquement ?
- Combien d'heures avez-vous confié à cette mission dans la fiche de poste du référent mais aussi dans les fiches de poste d'autres acteurs du centre ?
- Les autres personnels du centre sont-ils sensibilisés à cette mission de handicap au sein du centre ?
- Avez-vous inscrit la professionnalisation des personnels chargés de la mission handicap dans le plan de formation local ?

5 - Gestion administrative et financière



- Y-a-t-il une prise en charge et un suivi administratif des dossiers des apprentis en situation de handicap ?

6 - Orientation post apprentissage



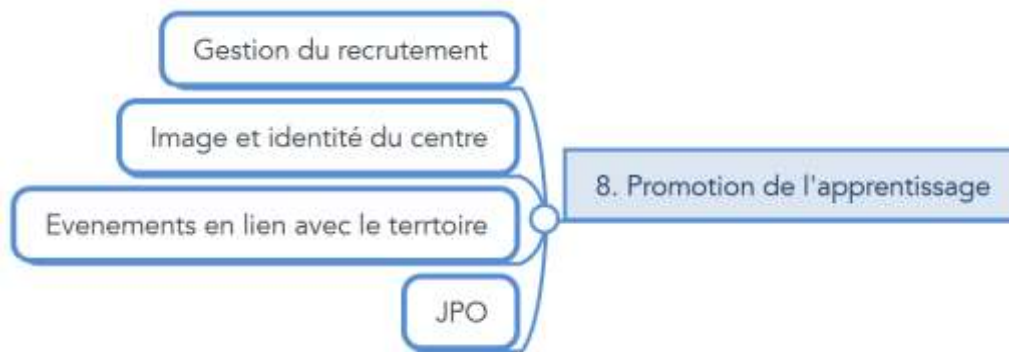
- Etes-vous en capacité d'orienter des personnes vers une solution d'insertion professionnelle même celles qui n'auront pas obtenu un diplôme ?
- Informez-vous les apprenants en situation de handicap sur les modalités d'insertion professionnelle qui s'offrent à eux ?
- Organisez-vous des rencontres avec les organismes d'insertion professionnelle spécialisés dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap ?

7 - Gestion documentaire



- Effectuez-vous une veille et une communication sur les aides financières mobilisables pour les apprentis en situation de handicap ?

8 - Promotion de l'apprentissage



- Communiquez-vous sur les dispositifs d'accompagnement des apprenants en situation de handicap lors des événements p.ex. les JPO ?
- Avez-vous identifié sur votre territoire les partenaires parties prenantes dans l'accompagnement des publics en situation de handicap ?

Intégration dans l'équipe du RH et ses missions.



Lien avec l'accompagnement des publics à besoins éducatifs particuliers et en situation de handicap avec le travail collectif / en équipe et la motivation derrière le choix de stratégie globale.

Retranscription

Nous avons pu constater grâce *au schéma / à la carte mentale* que l'accueil des personnes en situation de handicap impacte tous les services d'un centre, d'où l'importance de le réfléchir dans le cadre de la stratégie globale.

Pour pouvoir établir une fiche de missions pour le référent handicap qui est à la fois pertinente, réalisable et efficace, le directeur doit faire des choix organisationnels. Ces choix peuvent varier en fonction du contexte.

Nous allons écouter comment cela a été réfléchi à Romans.

On écoute le témoignage de Bénédicte Glorieux, directrice du CFPPA/UFA Romans sur Isère et de Cécile Diss Responsable pédagogique/Chargée d'ingénierie CFPPA/UFA Romans sur Isère.

Cécile fait partie du triptyque "au cœur du système" à Romans et explique la motivation derrière la stratégie choisie.

• Stratégie globale : travail collectif / en équipe

Extrait scripte de Bénédicte Glorieux, directrice CFPPA/UFA Romans sur Isère

« Il se trouve que dans ce centre il y a une vraie volonté de prendre en compte tous les apprenants y compris les personnes en situation de handicap et ce qui m'a vraiment intéressé quand je suis arrivée ici c'est qu'il y a vraiment enfin on appelle ça un trio, un triptyque. On a donc un référent handicap qui est très engagé et qui fait un travail extraordinaire. On a donc le centre de ressources avec une animatrice qui est pleine de ressources et puis on a une chargée de vie de centre qui est là depuis assez longtemps et qui connaît bien le public auquel elle s'adresse. Et vraiment quand un jeune ou un adulte arrive chez nous on peut toujours lui trouver une solution parce que vraiment avec ces 3 personnes on a toujours une solution. Puis c'est vraiment quelque chose qui est partagé dans toute l'équipe la prise en compte de chaque personne. Toute l'équipe est complètement engagée là-dedans.

On sent qu'il y a vraiment ce noyau dur au cœur du système. Un cœur qui est vraiment efficace, qui fonctionne et qui irrigue tout le réseau en lien avec les apprenants et qui impulse cette énergie auprès de tout le monde, de tout le centre »

- **Stratégie globale : la motivation derrière le choix de stratégie globale**

Extrait scripte de Cécile Diss, Responsable pédagogique/Chargée d'ingénierie
CFPPA/UFA Romans sur Isère

« Les missions du référent handicap au sein du centre de formation sont très anciennes vu que c'est depuis 2013 que c'est mis en place. Il y a eu un changement de référent handicap ça fait 3 ans là que c'est une nouvelle référente qui a pris la mission. Avant l'arrivée de cette nouvelle référente les missions n'étaient pas forcément clarifiées. Il n'y avait pas de lettre de mission précise. En tout cas sa mission principale était de poser les dossiers administratifs pour accompagner les jeunes pour qu'ils aient une reconnaissance RQTH. Puis dans la mesure de possible dans les contraintes de fonctionnement, vu que cette personne était formatrice et c'est encore le cas aujourd'hui mais c'était une formatrice très occupée avec une organisation qui ne lui permettait pas de faire correctement son travail. Donc à l'époque il n'y avait pas forcément une liste de missions, un comptage. Ça c'est pareil le nouveau directeur qui voulait que le CdR naisse, a donné de la valeur aussi à cette mission handicap. Au départ il a dédoublé la mission en mettant une 2ème animatrice handicap en soutien pour pouvoir assurer les séances d'individualisation, d'accompagnement pédagogique. Au final c'est cette personne qui a récupéré toute la mission parce que la précédente a quitté l'équipe. Donc on s'est retrouvé avec une nouvelle animatrice handicap qui elle a fait le point sur ses activités, les a notées et elle a pu négocier avec le nouveau directeur le nombre d'heures et les missions. Les missions ne s'articulent pas uniquement autour de la RQTH mais elle a aussi dans ses missions un soutien à l'équipe sur les personnes qui ont les besoins très particuliers que l'équipe ne sais pas gérer, de l'accompagnement du coup individuel pour les personnes soit RQTH ou ayant des problématiques particulières. Sa fiche de poste s'est un peu étoffée aussi avec l'arrivée du CdR et surtout dans la fiche de poste de l'animatrice CdR est inscrite la collaboration avec l'animation handicap pour les forcer à collaborer. »

Fiche de compétences du référent handicap

Pour vous aider à faire le bon choix dans la nomination du référent handicap et construire sa fiche de mission, nous avons établi une fiche de compétences. Certaines compétences peuvent être acquises au fur et à mesure que le référent handicap exerce la fonction et d'autres peuvent être apportées par d'autres personnes dans l'équipe. Tout va dépendre du contexte et de la stratégie globale dans laquelle la personne nommée va être intégrée.



Document à consulter.

Pour concevoir cette fiche de compétences, nous avons interrogé une dizaine de référents handicap en poste dans différents CFA agricoles depuis au moins 2 ans. Nos échanges avec eux nous ont permis de déterminer quels types d'activités ils accomplissent.

Nous avons ensuite choisi de nous inspirer des fiches descriptives d'activités et des situations professionnelles significatives des référentiels professionnels des diplômes du Baccalauréat Professionnel Agricole afin de présenter les missions du référent handicap de manière explicite.

Fiche Compétences

Référent handicap au sein d'un organisme de formation ou d'un centre de formation d'apprentis

Dans le cadre de son activité, le référent handicap :

Communique : Il met en œuvre une communication adaptée aux différents publics et aux situations rencontrées.

1

1- Auprès des apprenants

- Il met en œuvre une communication bienveillante avec les apprenants pour créer un climat de confiance.
- Il met en œuvre avec les apprenants une communication explicite afin de rendre son rôle et ses actions transparentes et explicites aux apprenants.

2- Auprès de l'équipe éducative de l'établissement

- Il communique auprès de l'équipe éducative sur son rôle et ses missions.
- Il conseille l'équipe éducative sur la manière d'accompagner un apprenant à besoins éducatifs particuliers.

3- Auprès des différents acteurs

- Il identifie les personnes ressources internes (formateurs, etc..) et externes (autres RH, acteurs du territoire, structures spécialisées, organismes financeurs etc..).
- Il construit et développe un réseau de partenaires avec les acteurs du territoire, les structures spécialisées et les opérateurs de l'insertion professionnelles des travailleurs handicapés.

Accueille et accompagne les apprenants à besoins éducatifs particuliers tout au long de leur parcours de formation

1- En amont du parcours de formation

- Il identifie, informe et sensibilise l'apprenant en situation de handicap (et sa famille) sur les possibilités de mise en œuvre d'aide à la compensation du handicap afin d'optimiser son parcours de formation.
- Il identifie les besoins de l'apprenant en situation de handicap, il analyse ses demandes dans tous les domaines (sans oublier le domaine des examens).

Fiche de compétence référent Handicap

2

- Il évalue et discute des modalités de compensation à mettre en œuvre tant sur le CFA qu'en entreprise (en lien avec l'équipe pédagogique, le médecin du travail, l'employeur et les prestataires)
- Il élabore, avec l'apprenant, un plan d'accompagnement individuel (un parcours de formation adapté) qui répond à ses besoins, en lien avec l'équipe éducative, l'employeur et le cas échéant sa famille.
- Il assure le lien avec l'équipe pédagogique et l'entreprise d'accueil en réalisant une fiche de suivi.

2- Pendant le parcours de formation

- Il assure le lien avec l'équipe pédagogique et l'entreprise d'accueil en actualisant la fiche de suivi.
- En lien avec l'équipe pédagogique, l'entreprise d'accueil, il veille à assurer un accueil, un suivi et des activités adaptées à la situation de l'apprenant accompagné.
- Il s'assure que le lien centre de formation/ maître d'apprentissage permet un accueil et un suivi adapté à la situation de l'apprenant dans les 2 structures tout au long du parcours.
- Il évalue et réajuste l'accompagnement proposé en fonction de l'évolution de l'apprenant.
- **Avant la fin du parcours de formation**, il prépare la suite du parcours de l'apprenant avec les structures compétentes.

Participe à la construction d'une politique d'inclusion des personnes à besoins éducatifs particuliers au sein du CFA.

1- Facilite l'inclusion des apprenants en situation de handicap en mettant en œuvre des actions de sensibilisation

- Il sensibilise, informe, conseille et accompagne en tant que personne-ressource l'équipe éducative du CFA.
- Il contribue à lever les freins constitués par les représentations du handicap chez les employeurs en faisant appel à des partenaires dédiés à la sensibilisation en entreprise (si nécessaire) et en assurant un lien régulier avec l'entreprise d'accueil.

MAJ : Mars 2021



Fiche de compétence référent Handicap

3

- Il contribue à l'inclusion des apprenants en situation de handicap au sein du groupe classe en organisant des séances de sensibilisation à destination des usagers du centre.

2- Inscrit le CFA dans un projet global d'accompagnement des publics à besoins éducatifs particuliers

- Il participe aux réunions de concertation avec l'équipe éducative.
- En lien avec l'équipe de direction, il anime la réflexion avec l'équipe éducative concernant les problématiques liées à l'accompagnement des publics à besoins éducatifs particuliers.
- En lien avec l'équipe de direction, il coordonne la construction de processus clairs et visibles pour structurer l'action globale du CFA dans l'accompagnement des publics à besoins éducatifs particuliers.

Gestion administrative et financière

1- Il accompagne l'apprenant en situation de handicap dans ses démarches administratives

- Il informe l'apprenant sur ses droits et sur les aides auxquelles il peut prétendre
- Il accompagne l'apprenant dans la constitution des dossiers inhérents à sa prise en charge (demande de RQTH, demande d'aménagement aux examens..)

2- Il effectue le suivi administratif et financier en lien avec les dispositifs d'accompagnement des apprenants en situation de handicap.

- Il constitue avec l'aide des partenaires, les dossiers de demande de prestation ou de financement pour la mise en œuvre de dispositifs d'accompagnement.
- Il assure le suivi de ces dossiers.

3- Il Assure une veille sur le handicap

- Il identifie les obligations en terme d'accessibilité à la formation et d'aménagement des examens.
- Il recense et capitalise les dispositifs existants dans le domaine de l'accompagnement des personnes handicapées et les droits auxquels ils peuvent prétendre.
- Il assure une veille pour identifier les ressources disponibles.
- Il se forme et partage ses nouvelles connaissances dans le domaine du handicap et de l'accompagnement des publics à besoins éducatifs particuliers

MAJ : Mars 2021



4

Environnement de travail :

Le référent handicap qui exerce sa mission en centre de formation pour adulte sera amené à accompagner un public dont les profils sont très variés : diversité des profils en fonction de la nature du handicap, diversité dans les modalités de formation (apprentissage ou formation continue pour adulte, formation diplômante ou non), diversité dans la durée des formations choisies (formation ponctuelle de quelques jours ou cycle de formation sur 1, 2 voire 3 années).

Il travaillera en lien relation étroite avec la personne accompagnée (et sa famille si cette personne est mineure) mais aussi avec l'équipe de direction du centre, l'équipe éducative, ainsi qu'avec de nombreux partenaires extérieurs.

Responsabilité/autonomie :

Le référent handicap est responsable de la mise en œuvre des tâches qui lui sont confiées, mais ne peut accomplir celles-ci que dans le cadre de travail d'équipe et de collaboration. Sa mission n'est en aucun cas « solitaire ».

Il devra rendre compte aux différents partenaires (dont les financeurs), ainsi qu'à l'équipe de direction de ses actions, de la manière dont elles sont mises en œuvre et de leur évaluation.

Il devra être force de suggestions et de propositions

Une grande autonomie et une grande capacité d'adaptations face aux profils diversifiés des usagers sont nécessaires à l'accomplissement de cette mission.

Fiche relative à la communication

Situations professionnelles significatives

- Mise en place d'une communication adaptée en fonction des publics.
- Promotion et explicitation de la mission référent handicap dans l'accompagnement des publics à besoins éducatifs particuliers.
- Construction d'un réseau de partenaires

Finalité : Rendre explicite pour tous (apprenants usagers, personnel du CFA et partenaires) le rôle et les missions de référent handicap afin de favoriser l'accueil et l'accompagnement des publics à besoins éducatifs particuliers.

Fiche de compétence référent Handicap

5

Indicateurs de réussite : identification de son rôle par les différents acteurs et les usagers.	
Savoir faire • Aisance dans les interactions sociales • Construire des outils de communication interne ou externe • Assurer la promotion de sa mission de manière adaptée et explicite en fonction du public visé. • Identifier les acteurs partenaires du champ de la formation et de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.	Savoirs identifiés par les professionnels • Connaître le rôle et la mission des différents acteurs (internes et externes) • Avoir une bonne connaissance du champ du handicap (financeur et partenaires possibles)
Savoir-faire consolidés par l'expérience • Identifier les partenaires adéquats en fonction du profil de l'apprenant accompagné.	Comportements professionnels • Etre attentif aux réactions et aux demandes des usagers et/ ou des personnels et/ou des partenaires pour réajuster sa communication. • Travailler en partenariat, en réseau.

Fiche relative à l'accueil et l'accompagnement des apprenants à besoins éducatifs particuliers	
Situations professionnelles significatives	• Il écoute, dialogue avec l'apprenant en situation de handicap (et le cas échéant sa famille) afin de l'aider à préciser, mettre en œuvre et sécuriser son projet de formation en vue d'une insertion professionnelle. • En lien avec l'apprenant accompagné (et le cas échéant sa famille), l'équipe éducative, l'entreprise et les partenaires, le référent handicap identifie tous les freins susceptibles d'entraver le parcours de formation de l'apprenant, coordonne l'identification de ses besoins spécifiques.

MAJ : Mars 2021



6

	• Il élabore un parcours de formation adapté au profil de l'apprenant accompagné. • En lien avec les différents acteurs, il coordonne sa mise en œuvre collective et le suivi et l'évaluation des solutions d'adaptations, de compensation mises œuvre dans les différents lieux de formation (CFA et entreprise) de l'apprenant. • Il veille à sécuriser le parcours de l'apprenant.
Finalité : Eviter les ruptures de parcours : Faire en sorte que l'apprenant aille au bout de son parcours de formation dans le cadre d'un environnement capacitant.	
Indicateurs de réussite : Taux de rupture en baisse. Les apprenants accompagnés atteignent les objectifs de formation fixés en début de parcours dans le plan d'accompagnement individualisé. Taux d'insertion professionnelle.	
Savoir faire • Coordination et Veille du suivi de l'apprenant. • Animation de réunions, favoriser le travail d'équipe, communiquer avec l'équipe. • S'appuyer sur les remarques de l'équipe éducative ou du maître d'apprentissage pour identifier les besoins et faire évoluer, réajuster l'accompagnement de l'apprenant. • Créer des outils de suivi, de liaison entre le CFA et l'entreprise, de partage d'informations entre les différents acteurs. • Conduire un entretien : Adapter son discours en fonction du ressenti et de la sensibilité de la personne accompagnée.	Savoirs identifiés par les professionnels • Avoir une bonne connaissance du champ de la formation (référentiels, modalités et pratiques pédagogiques) • Avoir une bonne connaissance du champ du handicap : les différents types de handicap, le cadre institutionnel et juridique, les réseaux spécialisés et non spécialisés, les dispositifs et aides financières mobilisables. Bonne connaissances des partenaires et de leur rôle. • Bonne connaissances des adaptations possibles, des procédures. • Avoir une bonne connaissance des dispositifs d'accompagnement en formation (y compris aux examens)

Fiche de compétence référent Handicap

7

• Identifier les besoins de l'accompagné à partir de son discours, de son vécu, de ses ressentis.	• Avoir une bonne connaissance de la législation concernant la prise en compte du handicap en entreprise.
Savoir-faire consolidés par l'expérience • Identifier et Anticiper les risques de rupture de parcours pour agir en amont et sécuriser le parcours. • Savoir analyser ce qui a fonctionné ou pas et pourquoi.	Comportements professionnels • Capacité d'écoute et de discrétion, bienveillance, empathie. • S'adapter au public accompagné. • Etablir des relations de confiance, savoir rassurer tout en ayant une communication franche et transparente. • Posture d'accompagnant : prise en compte de la parole et des souhaits de l'accompagné. • Travailler en équipe, en partenariat et en réseau.

Fiche relative à la **Participation à la construction d'une politique d'inclusion des personnes à besoins éducatifs particuliers au sein du CFA.**

Situations professionnelles significatives	• Le référent handicap écoute et dialogue avec les membres de la communauté éducative (entreprise d'accueil comprise) et les usagers du CFA afin de sensibiliser cet environnement aux problématiques du handicap et à la compréhension et l'acceptation de la diversité. • Il construit des actions et des processus pour rendre visibles et opérationnels, l'accueil et l'accompagnement des apprenants en situation de handicap.
Finalité : rendre tous les acteurs partie prenante du projet de formation et d'insertion professionnelle des apprenants en situation de handicap. Impliquer les équipes, les différents acteurs.	
Indicateurs de réussite : Nombres d'actions de médiation et de conciliation auprès des maitres d'apprentissage en baisse.	

MAJ : Mars 2021



Fiche de compétence référent Handicap

8

Nombre de Gestion de conflit (avec les autres usagers, les personnels du CFA) ayant pour protagoniste un apprenant en situation de handicap en baisse.	
Savoir faire • Conception et animation de sessions de sensibilisation. • Conception de processus • Construire des outils d'information. • Construire des outils de formalisation de processus • Faire prendre conscience des difficultés inhérentes au handicap. • Impliquer les équipes.	Savoirs identifiés par les professionnels • Bonne connaissance des lois, du vocabulaire et des concepts liés au handicap. • Bonne connaissance des partenaires extérieurs susceptibles d'animer des sessions de sensibilisation, d'informations sur le handicap.
Savoir-faire consolidés par l'expérience	Comportements professionnels • Ecoute, bienveillance • Exigence

Fiche relative à la Gestion administrative et financière des dossiers et à la veille réglementaire	
Situations professionnelles significatives	• Contribue à la constitution, la gestion et la transmission des dossiers de demande d'aides au financement des dispositifs d'accompagnement. • Accompagne les apprenants à la constitution des dossiers de demande d'aménagement aux examens, gère la transmission de ces dossiers et assure le suivi du dossier. • Il participe au suivi administratif et financier des conventions, des projets, des actions co-financées.
Finalité : Traçabilité de l'activité du référent handicap au sein de la démarche qualité. Assurer un suivi de qualité dans le suivi des dossiers des apprenants accompagnés afin de répondre à leurs besoins et de limiter les ruptures de parcours.	

MAJ : Mars 2021



Fiche de compétence référent Handicap

9

Savoir faire • Assurer le suivi financier et administratif des dossiers. • Dialoguer avec les partenaires pour le suivi des dossiers. • Recenser et se tenir informé de l'évolution des dispositifs existants • Assurer et animer une veille réglementaire	Savoirs identifiés par les professionnels • Connaître les circuits et modalités de financements en fonction des besoins éventuels de la personne en situation de handicap. • Bonne connaissance des dispositifs d'accompagnement. • connaître les personnes ressources pour le suivi des dossiers
Savoir-faire consolidés par l'expérience	Comportements professionnels • Rigueur et organisation • Sens du dialogue • Curiosité professionnelle.

Auteure :

Laure SEIGNAC-DURET, Réseau National Handicap, BAEVS, DGER

MAJ : Mars 2021



Importance d'une réflexion collective.

Il est, de plus, important d'instaurer une réflexion collective sur les notions d'inclusion, d'égalité des chances, et d'acceptation de la diversité des publics. Sans une adhésion de l'ensemble de l'équipe, l'inclusion ne peut pas fonctionner: le travail de sensibilisation, de formation des membres de l'équipe est donc nécessaire. Mais il est également nécessaire auprès des autres apprenants afin d'éviter toute forme de harcèlement, moquerie, etc..



- Pour conclure

Extrait scripte de Bénédicte Glorieux, directrice CFPPA/UFA Romans sur Isère

« ...il y a vraiment cette volonté de toute l'équipe de prendre en compte le handicap dès qu'un apprenant arrive chez nous.

La référente handicap nous permet de mettre en place des outils, des diagnostics, des contacts avec la famille, vraiment tout une « machinerie » si je puis dire, pour prendre en compte le handicap au mieux. Mais je crois vraiment que toute l'équipe prend en compte le handicap dès qu'un apprenant arrive chez nous. »

Le Centre de Ressources (CdR) comme un outil de la stratégie globale d'accompagnement des apprenants de façon individualisée.

Les équipes pédagogiques qui travaillent en lien avec un Centre de Ressources (CdR) local peuvent s'appuyer sur une expérience solide de la gestion de parcours individualisés. Cette expérience est un atout pour l'accompagnement des évolutions des pratiques des formateurs et enseignants imposées par la réforme de la formation professionnelle. Un dispositif CdR peut participer à la construction d'un parcours de formation multimodale, de l'accueil en établissement et à l'inclusion d'apprenants en situation de handicap ou plus globalement tout apprenant ayant des besoins éducatifs particuliers.

Le rôle du Centre de Ressources (CdR)

Dans les témoignages de l'équipe au CFPPA/UFA de Roman sur Isère l'animatrice du Centre de Ressources (CdR) fait partie du "triolet" au cœur du dispositif de prise en compte des apprenants en situation de handicap.

Les équipes pédagogiques qui travaillent en lien avec un Centre de Ressources (CdR) local peuvent s'appuyer sur une expérience solide de la gestion de parcours individualisés. Cette expérience est un atout pour l'accompagnement des évolutions des pratiques des formateurs et enseignants imposées par la réforme de la formation professionnelle.

Un dispositif CdR peut participer à la construction d'un parcours de formation multimodale, de l'accueil en établissement et à l'inclusion d'apprenants en situation de handicap ou plus globalement tout apprenant ayant des besoins éducatifs particuliers.

Mais qu'est-ce un CdR et en quoi cette organisation apporte un appui au référent handicap?

Quelques mots sur la notion et le rôle du CdR dans l'évolution dans l'enseignement agricole."

Définition générale.

Un CdR est **un outil au service de l'organisation des apprentissages** dans un établissement. C'est un **mode d'organisation qui introduit de la souplesse dans les modalités et pratiques pédagogiques** et qui mobilise des ressources humaines et matérielles.

Il n'y a pas d'injonction à la création d'un CdR; cela rentre dans le projet de l'EPLEFPA voir dans le projet de centre. Dans la marge d'autonomie qui leur est laissée, les établissements sont libres de créer un CdR en fonction des services qu'il doit rendre. Par conséquent, la nature du CdR varie d'un établissement à l'autre.

Son usage, les publics accueillis et les formations concernées répondent à des choix; à des **stratégies qui se décident localement.**

Le terme même CdR est même devenu "connoté" car à travers les différentes étapes d'évolution de l'enseignement agricole, le dispositif CdR a évolué en conséquence. C'est pourquoi le CdR a connu de nombreux aspects, a proposé diverses activités, a répondu à des besoins très variés selon les lieux et les époques où il a été mis en place.

Pour mieux comprendre, voici un bref rappel historique des Centre de Ressources (CdR).

Rappel historique

Fin des années 80s

Le projet CdR est lancé pour permettre aux établissements de faire face à des changements dans le contexte de l'EA (public de plus en plus diversifié, introduction des UC, situation difficile des CFPPA...)

Pour autant, **une définition précise de ce qu'est le dispositif CdR n'a volontairement jamais été donnée.**

Une organisation CdR a plutôt été décrite en termes des services qu'elle pouvait rendre pour « **former mieux et autrement** ». La liberté a été laissée aux établissements de créer un CdR en fonction de leur contexte local.

Des années 90

Avec l'arrivée de l'informatique, de nombreux établissements ont choisi d'utiliser le financement obtenu pour leur projet CdR pour créer et équiper une « **salle informatique** »

2004 - 2014

Les années de **la labellisation des « CdR : espace ouvert de formation »**. a permis de définir un minimum d'éléments communs à tous les CdR. Le label, conçu dans une optique de **démarche de progrès n'était pas rendu obligatoire.**

2009

La rénovation de la voie professionnelle (RVP) et la réforme du lycée inscrit l'individualisation dans les référentiels en formation initiale.

05 septembre 2018

la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » oblige les centres à repenser leur organisation. Les organismes de formation sont amenés à repenser leur offre autour de **parcours individualisés, plus modulaires (blocs de compétences)**, et à mettre en place de nouveaux dispositifs pédagogiques, plus **digitaux, proposer de la FOAD** etc.

Aujourd'hui, le CdR joue un rôle important dans le volet de l'inclusion et l'accès aux apprentissages des publics en situation de handicap ou « à besoins éducatifs particuliers ».

A Romans le CFA a fait le choix de créer un CdR pour favoriser et faciliter l'accueil individualisé de tous les apprenants y compris ceux en situation de handicap même si dans les faits, le CdR reçoit et accompagne une majorité de public à Besoins éducatifs particuliers. Selon les cas, Manon la référente handicap peut s'appuyer sur le CdR pour construire les parcours d'accompagnement des apprenants bénéficiant d'une RQTH.

Référent handicap et animateur CdR.

Articulation entre les missions référent handicap et les missions de l'animateur CdR

Retranscription

Finalement, ces deux missions, handicap et Centre de Ressource, elles finissent par être complémentaires parce que l'animatrice CdR peut faire appel à la référente handicap pour des personnes pour lesquelles elle ne saurait pas comment réagir, quel type de support proposé, comment se comporter...et puis elle ne connaît pas toutes les formes de handicap, elle ne connaît pas toutes les problématiques sociales qui vont avec donc ça l'aide d'avoir une référente.

Et inversement, l'animatrice handicap elle peut solliciter l'animatrice CdR quand elle a un accompagnement à proposer et qu'elle n'est pas disponible pour le faire, l'animatrice CdR est tout à fait en mesure, avec les quelques années de collaboration maintenant pour encadrer ces publics-là.

C'est vraiment très complémentaire.

Pour conclure, à Romans la direction a choisi de renforcer la collaboration entre la référente handicap, l'animatrice CdR pour assurer l'accompagnement des apprenants en situation de handicap.

Le CdR est une solution possible. Cependant, il revient au directeur de centre d'agir en chef d'orchestre et de trouver les leviers pour que l'accompagnement de ce public puisse être efficace.