



Accompagnement des personnes en situation de handicap

Chez Upgrade, il nous tient à coeur de transmettre et transformer toutes les personnes qui le souhaitent sans aucune discrimination. En effet, la formation et les bilans de compétences sont des éléments essentiels au maintien de l'emploi et à l'évolution des carrières.

Nous mettons donc tout en œuvre pour favoriser l'accès aux personnes en situation de handicap par la mise en place d'aménagements.

Ceux-ci peuvent être directement demandés par le.a stagiaire qui peut également entrer en contact avec la référente Handicap à l'adresse valerie@upgrad.paris (coordonnées présentes sur l'organigramme du site internet)

Qu'est-ce que le handicap ?

La situation de handicap dans l'emploi apparaît lorsqu'il existe une inadéquation entre les conséquences du handicap d'une personne et son environnement de travail.

Dans certains cas, des aménagements techniques ou organisationnels sont nécessaires pour compenser le handicap et permettre à une personne de poursuivre son travail.

Les typologies d'handicap

Il faut savoir que **80% des handicaps ne sont pas visibles !** Ils sont regroupés en 6 grandes familles :

- Handicap visuel
- Handicap cognitif et le handicap mental
- Handicap auditif
- Handicap psychique
- Maladies invalidantes
- Handicap moteur

Les travailleurs.ses handicapé.es ([Sources Arpejeh](#))

Le handicap est perçu globalement négativement :

- Un sujet sensible - Le handicap est un sujet qui touche les salariés et ne laisse pas indifférent. Il existe une charge émotionnelle forte associée au mot « handicap ». Assez peu de réponse neutre



- Une perception négative - La représentation sociale du handicap est significativement négative. Environ 50%

L'apport de la loi : ([Sources Arpejeh](#))

- 1987 : Obligation d'emploi et création de l'Agefiph Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

La loi du 10 juillet 1987 apporte une évolution importante dans le secteur de l'emploi et du handicap. Cette loi oblige toutes les entreprises privées et publiques de 20 salariés et plus à employer un minimum de 6% de personnes handicapées dans leur effectif total. Mais, surtout, elle prévoit le versement d'une contribution pour les entreprises privées qui ne respectent pas ce quota.

C'est de cette loi que naît l'Agefiph, l'association chargée de gérer ce fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, alimenté par les contributeurs des entreprises.

- 2005 : la loi pour l'égalité des droits et des chances

La loi du 10 juillet 1987 est complétée par celle du 11 février 2005, portant sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Cette « loi handicap » instaure notamment un principe de compensation des conséquences du handicap. Cette compensation passe aussi bien par des adaptations techniques du poste (amélioration des accès, changements de machine ou d'outillage...), que par la formation, l'accompagnement ou encore l'aménagement des horaires.

La loi renforce également l'obligation d'emploi pour les entreprises de 20 salariés et plus et augmente le montant de leur contribution en cas de non-respect du quota de 6% de travailleurs handicapés. Elle étend au secteur public le principe de contribution et crée ainsi le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).



Votre situation de handicap

Vous êtes en situation de handicap reconnu (ou en cours de reconnaissance)

Vous connaissez déjà les aménagement nécessaires pour vous assurer le bon suivi de la formation et vous disposez des ressources (humaines ou matérielles)

► Nous nous assurons de mettre en place les aménagements nécessaires afin de vous permettre de suivre votre formation ou bilan de compétences dans les meilleures conditions possibles.

Vous ne connaissez pas les adaptations nécessaires pour assurer le bon suivi de la formation.

► Nous mettons à votre disposition une liste non exhaustive des aménagements possibles afin de vous orienter au maximum

Ensemble, nous trouvons une solution en collaboration avec la référente handicap afin de mettre en place la formation ou le bilan de compétences dans les meilleurs délais.

Vous êtes en situation de handicap non reconnu

Vous n'avez aucune obligation à partager votre situation de handicap. Les différentes lois précédemment énoncées ainsi que le secret médical vous le permettent.

Nous vous invitons si vous le souhaitez à partager avec nous les aménagements dont vous pourriez avoir besoin pour vous accompagner au mieux.



Liste non exhaustive des aménagements

Aménagements
Éviter le port de charge lourde.
Station debout pénible.
Privilégier l'utilisation d'un ordinateur/Utilise son propre PC.
Prévoir un siège ergonomique.
Privilégier la lecture labiale.
Ne pas hésiter à passer par l'écrit.
Aménager les horaires / alléger les horaires car fatigabilité accrue
Éviter le second degré, l'humour à double sens.
S'assurer de l'accessibilité des locaux
Éviter l'utilisation du téléphone
Prévoir des pauses régulières
Reformuler les consignes pour s'assurer de leur bonne compréhension.
Utilisations de logiciels spécifiques
Prévoir du temps supplémentaire pour effectuer les tâches
Faire le tour des locaux pour aider à l'orientation
Aider à la prise de notes