

Pourquoi choisir de se Former au CEGESTI ?

- ◆ **CE.GEST.I.** propose des formations conviviales au plus près de vos besoins : chaque année, nous analysons vos demandes, les retours d'après stages, pour vous offrir une nouvelle gamme de formations . **Chaque stage est un temps fort !**
- ◆ Des méthodes et des outils d'animation toujours plus interactifs : vos formateurs insistent sur la pratique tout au long de vos formations.
CE.GEST.I. s'est muni des dernières technologies pour améliorer la dynamique de groupe : tableau interactif, Internet en WiFi et fibre optique.
- ◆ **CE.GEST.I.** est référencé organisme de formation auprès de tous les fonds de financement
- ◆ Vous ressortez pleinement satisfaits et vous souhaitez poursuivre l'aventure à nos côtés sur de nouvelles thématiques



CEGESTI possède deux certifications pour la qualité de son activité formation

La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'actions suivante :

ACTIONS DE FORMATION



L'organisme est certifié pour les formations réalisées à destination des contributeurs et ayants-droits VIVEA



Dans le cadre de cette certification Qualité, CE.GEST.I. s'engage à :

- ◆ Des formations construites à partir d'une étude appropriée des besoins des clients et la construction d'une offre adaptée
- ◆ Une mobilisation et recrutement actif des futurs bénéficiaires de formation
- ◆ Des moyens mis en œuvre et des formations assurées par des intervenants compétents et pédagogues, pour favoriser une acquisition de compétences par les bénéficiaires
- ◆ Une évaluation et une amélioration des pratiques
- ◆ Un respect des procédures du financeur

Pourquoi choisir de se Former au CEGESTI ?

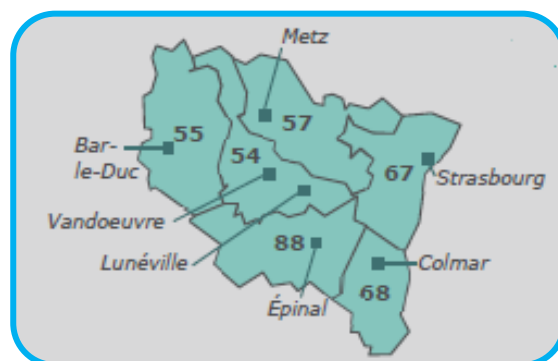
Ses valeurs et ses principes

La proximité

Chaque fois que le nombre d'inscriptions le permet, nous vous proposons des formations **au plus près de chez vous**.

À défaut, la formation se déroule sur notre site de Vandœuvre-lès-Nancy, plus facilement accessible pour l'ensemble de nos adhérents.

Parlez-en autour de vous : plus vous serez nombreux à vous préinscrire, plus nous serons en mesure de vous proposer la formation que vous recherchez près de chez vous !



L'échange

Par la dimension interprofessionnelle de notre structure, nos formations s'adressent à **des professionnels de divers horizons** (agriculteurs, artisans, commerçants) qui partagent **des problématiques communes**. Vous former à **CE.GEST.I.**, c'est bénéficier d'une expertise propre à votre secteur d'activité avec la chance de vous confronter à d'autres vécus professionnel.

Au cours de la formation, nous vous proposons des règles claires, garantissant par exemple le **respect du rythme** de chacun ou **la confidentialité** des échanges.



Du concret

Nous travaillons à **partir de votre situation et de vos besoins concrets**. Pour cela, vous avez la possibilité de **nous faire part de vos attentes** lors de la pré-inscription en ligne. Pendant la formation, nos méthodes accordent une place centrale à **la mise en pratique** (exercices, mises en situation etc.), et surtout sur les cas concrets que vous souhaitez travailler.

Formateurs et inscription aux stages de CEGESTI

NOTRE ÉQUIPE EST À VOS CÔTÉS POUR VOUS ACCOMPAGNER

Une question sur l'une des formations proposées ? Sur les modalités d'inscription ?



Rendez-vous sur notre site Internet pour plus d'information : www.cegesti.fr



N'hésitez pas à joindre directement **Jocelyne**, notre assistante formation

Jocelyne BATTIN

Tél. : 03.83.50.27.76

SMS : 07.67.03.46.28

E-mail : formation@cegesti.fr

Vous voulez en savoir plus sur **nos formateurs** ?

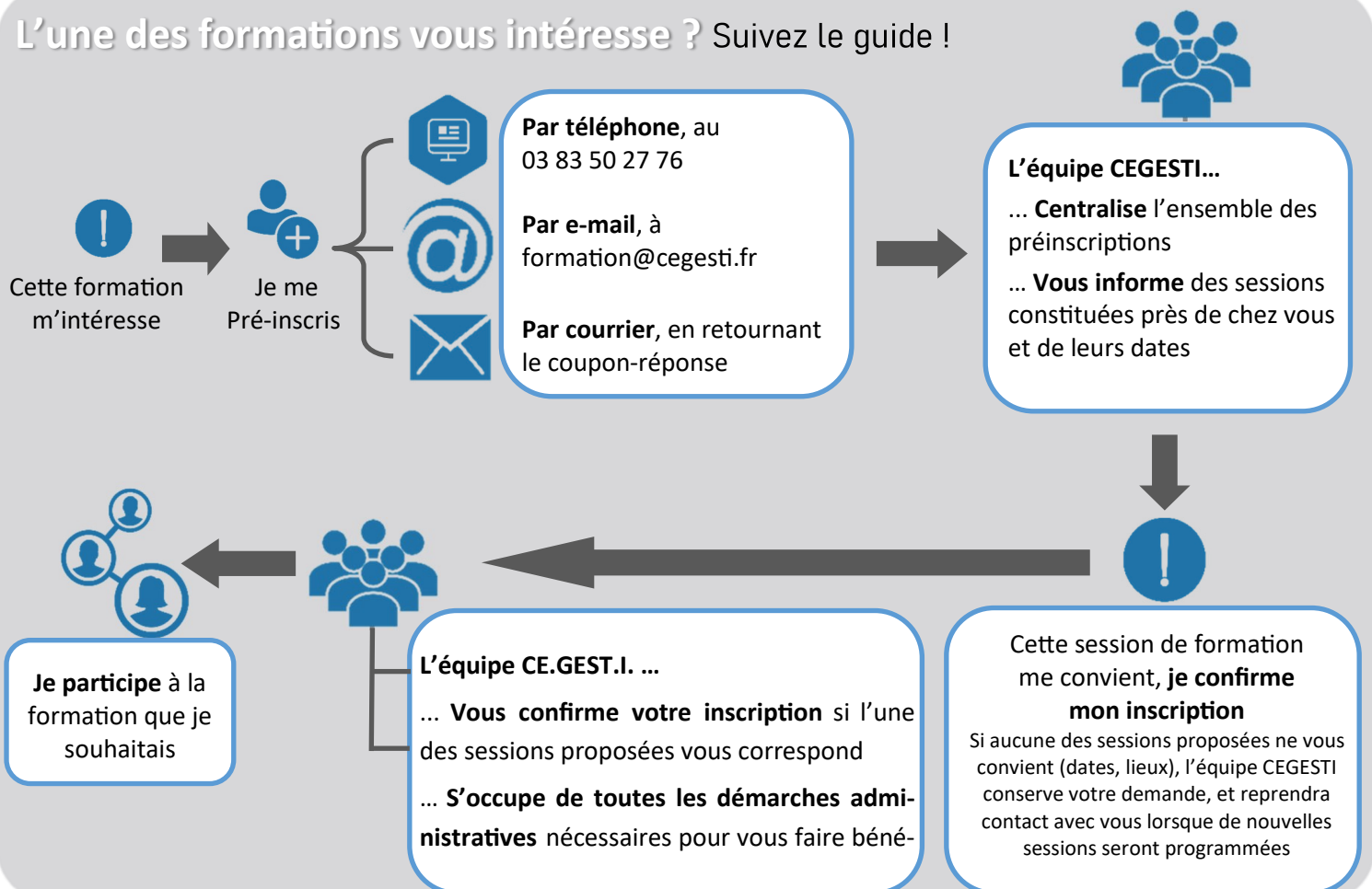
Notre spécialiste **RH et management**

Frédéric, coach diplômé et certifié, formateur professionnel, médiateur. Expérience professionnelle dans le domaine concerné : plus de 25 ans.

Notre spécialiste **informatique**

Thierry, ancien gérant d'une entreprise d'assistance et de dépannage informatique pour le particulier (accompagnateur et formateur de suites bureautiques, bon usage d'Internet et ses différents protocoles, sécurité informatique). Expérience professionnelle dans le domaine concerné : + de 15 ans

L'une des formations vous intéresse ? Suivez le guide !



Politique Handicap de CEGESTI

Accueil et solutions

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées instaure 2 principes :

- **La non-discrimination envers les personnes handicapées.**
- **La reconnaissance d'un droit à la compensation.**

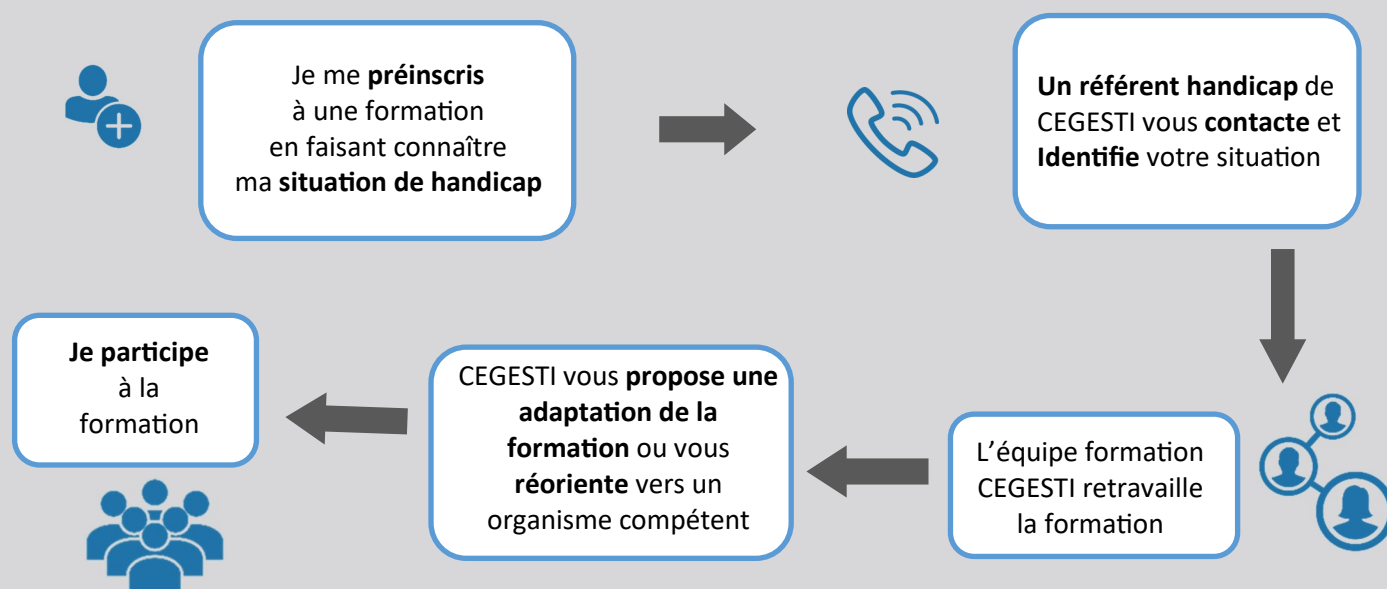
Une personne handicapée n'a pas l'obligation de dévoiler son statut de personne handicapée à un organisme de formation.
CE.GEST.I. vous incite à le faire afin de vous accueillir dans les meilleures dispositions, et adapter notre formation pour un apprentissage optimal.

CEGESTI souhaite l'accès de ses formations à tous

L'organisme adopte la politique d'information, d'accueil et de suivi des personnes en situation de handicap suivante :

- Sur nos supports de communication et nos recueils de besoins, CE.GEST.I. invite les inscrits à mentionner leur(s) situation(s) de handicap s'ils jugent qu'elle est susceptible de les empêcher à accéder à la formation ou freiner dans leur apprentissage.
- Si cette information est mentionnée, une mise en relation est réalisée par le référent handicap, Frédéric ZIMMER, fait un état des lieux de la situation et propose systématiquement une solution d'adaptation de la prestation ou une proposition de mise en relation avec un acteur du réseau handicap afin de trouver la solution la plus appropriée, si aucune solution d'adaptation n'est envisageable

J'ai besoin qu'on adapte une formation Suivez le guide !





DÉFICIENCE AUDITIVE

Problèmes liés à la situation de handicap

Techniques de compensation possibles

L'accessibilité au savoir et à l'information

- Accès à la langue ou à la maîtrise linguistique

- Sensibilisation des formateurs et des autres stagiaires.

L'accessibilité à la communication

- Échanges, consignes.
- Audition de messages oraux.

- Supports écrits, schémas, dessins.
- Mise à disposition d'une clef usb avec les supports
- Vidéo-projection.
- Modification des consignes orales en consignes écrites.

L'accessibilité à la relation à autrui

- Environnement relationnel.

- Implication des formateurs et des autres stagiaires.
- Posture et locution adaptée du formateur



DÉFICIENCE MOTEUR

Problèmes liés à la situation de handicap

Techniques de compensation possibles

L'accessibilité physique

- Accès aux lieux de formation
- Soins médicaux éventuels.
- Les obstacles dans les déplacements : marches et escaliers, les pentes ;
- La largeur des couloirs et des portes
- Prendre ou saisir des objets

- Aides à la mobilité (accompagnateur)
- Modification du lieu de formation
- Adaptation de l'environnement (espaces sont suffisamment larges et dégagés)
- Adaptation des exercices durant la formation.
- Adaptation du planning pour les rendez-vous médicaux
- Visite virtuelle ou réelle du lieu de formation au préalable

L'accessibilité à la communication

- Troubles de la parole.

- Nouvelles technologies, formation à distance



DÉFICIENCE MENTALE/INTELLECTUELLE

Problèmes liés à la situation de handicap

Techniques de compensation possibles

L'accessibilité au savoir et à l'information

- Lacunes en calcul et en écriture.
- Lecture parfois non maîtrisée.
- Difficulté de compréhension des consignes.
- Problème de mémorisation.
- Repérage dans le temps et l'espace

- Adaptation des contenus de la formation.
- Rythme aménagé, pauses en cours de journée principalement pour ceux qui suivent un traitement médicamenteux.
- Pédagogie adaptée : prendre le temps d'expliquer, de répéter, de vérifier que tout est compris. Construction de phrases simples, de consignes claires.
- Supports simplifiés (comme des illustrations, des schémas...).
- Réduire le bruit pour faciliter la concentration
- Faire appel à l'image, à la reformulation, à la gestuelle en cas d'incompréhension.

L'accessibilité physique

- Exécution lente des tâches

- Réorganisation de la formation :
Allègement du contenu
Allègement des horaires

L'accessibilité à la relation à autrui

- Faible estime de soi, comportement de repli.
- Ou au contraire aller au-devant des autres de manière envahissante pour compenser.
- Comportements inappropriés dans certaines circonstances

- Préparer et informer pour éviter l'isolement : une information simple, non médicale sur les conséquences de la déficience intellectuelle pour lever les stéréotypes et les préjugés.
- Créer une relation de confiance, la continuité est un élément important du suivi.
- Sensibilisation des formateurs



MALADIES INVALIDANTES

Problèmes liés à la situation de handicap

Techniques de compensation possibles

L'accessibilité physique

- Fatigabilité, surcharge physique.
- Gestes professionnels.
- Impact physique et/ou mental.
- Soins médicaux (prise de médicaments).

- Adaptation de la formation : allègement d'horaires, phases de repos.
- Adaptations matérielles (souris, siège...)



DÉFICIENCE PSYCHIQUE

Problèmes liés à la situation de handicap

Techniques de compensation possibles

L'accessibilité physique

- **Problème de traitement de l'information** : perte de mémoire, difficulté de concentration.
- **Ralentissement intellectuel** : les traitements peuvent entraîner une plus grande fatigabilité

- Réorganisation de la formation :
Allègement du contenu
Allègement des horaires

L'accessibilité à la relation à autrui

- **Troubles du comportement** : réactions inadaptées au contexte ou des comportements incontrôlés.
- Le regard des autres.
- Stress important

- Repérage des dysfonctionnements éventuels pour anticipation des crises
- Sensibilisation de l'environnement
- Eviter certaines situations à identifier avec le stagiaire : le travail en grand groupe, l'isolement prolongé...
- Ménager des temps et des lieux de pause pour prendre un peu de distance



DÉFICIENCE VISUELLE

Problèmes liés à la situation de handicap

Techniques de compensation possibles

L'accessibilité au savoir et à l'information

- Usage de la lecture et écriture de documents.
- Utilisation de l'outil informatique, d'outils courants qui font appel à la vision pour certaines informations, comme un téléphone à écran.
- Accès aux informations indirectes, par exemple identifier les personnes qui assistent à une réunion ou un visiteur qui se présente à l'accueil.

- Aides techniques spécifiques : interfaces (télé agrandisseur, synthèse vocale).
- Pauses si travail sur écran

L'accessibilité physique

- Accès aux locaux et aux salles de formation.
- Protection de la vue.
- Sécurité de l'environnement (encombres, de dénivelés, de sauts de marche, de seuils, de portes battantes...).

- Adaptation de l'environnement.
- Adaptation de l'éclairage et des contrastes de lumière.
- Alternance des tâches visuelles et non visuelles.

Mieux connaître la diversité du handicap ?

Dans son article 2, la loi du 11 février 2005 nous propose la définition du handicap suivante : « Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »



DÉFICIENCE MOTEUR

Atteinte de la capacité du corps à se mouvoir

Cette capacité peut concerner, entre autres : le déplacement, la posture, l'action sur le monde extérieur, la communication, la perception du monde extérieur, l'alimentation.

Contraintes potentielles :

- Accès aux locaux, au poste, aux lieux de repos, etc.
- Environnement de travail (poste de travail, espaces collectifs...).
- Intégration au collectif (groupe de stagiaires).
- Soins médicaux.
- Résistance aux changements ou aux modifications de l'environnement



MALADIES INVALIDANTES

Maladie chronique et/ou évolutive entraînant des déficiences plus ou moins importantes, momentanées, permanentes ou évolutives.

Maladies respiratoires, digestives, parasitaires, infectieuses : déficience cardiaque, diabète, cancer, hépatite, asthme, épilepsie, SEP (Sclérose en plaques), allergie, VIH (Sida)...

Contraintes potentielles :

- Accès aux locaux, au poste, aux lieux de repos, etc
- Environnement de travail (poste de travail, espaces collectifs...)
- Intégration au collectif (groupe de stagiaires)
- Fatigabilité
- Soins médicaux fréquents



DÉFICIENCE VISUELLE

Peut être de naissance ou acquise suite à une maladie ou un traumatisme. Diminution ou perte de la capacité visuelle après correction.

Il y a plusieurs degrés de déficience, de la malvoyance à la cécité totale, et plusieurs manières de mal voir (perte de la vision centrale, tâches noires, vision floue, forte sensibilité à la lumière, mauvaises appréciations des distances, des couleurs...).

Contraintes potentielles :

- Accès aux locaux, au poste, aux lieux de repos, etc.
- Environnement de travail (poste de travail, espaces collectifs...).
- Intégration au collectif (groupe de stagiaires).
- Accessibilité au savoir et à l'information, y compris informel
- Difficultés à lire et à écrire.
- Utilisation d'outils en tout ou partie visuels (photocopieurs, machine à affranchir, ordinateur...).
- Résistance aux changements et aux modifications de l'environnement.
- Manque d'autonomie



DÉFICIENCE MENTALE/INTELLECTUELLE

Conséquence de maladies chroniques mentales (psychoses, schizophrénie, troubles bipolaires, dépressions sévères, etc.) survenues au cours de l'existence, souvent à l'adolescence ou au début de l'âge adulte.

Contraintes potentielles :

- Intégration au collectif (groupe de stagiaires).
- Fatigabilité.
- Soins médicaux (prise de médicaments).
- Capacité de concentration perturbée.
- Difficulté de mémorisation
- Difficultés d'assimilation et d'attention.
- Résistance aux changements ou aux modifications de l'environnement.
- Difficulté dans la prise d'initiative.
- Manque d'autonomie.



DÉFICIENCE AUDITIVE

Dégradation définitive de l'audition entraînant une diminution ou une perte des capacités auditives.

Cette déficience comporte plusieurs degrés :

- Déficience légère (perte de 20 à 40 décibels), les sons faibles ne sont plus perçus.
- Déficience moyenne (perte de 40 à 70 décibels) de nombreux sons de l'environnement sonore sont difficilement perçus.
- Déficience sévère (perte de 70 à 90 décibels) de nombreux sons de l'environnement ne sont plus perçus.
- Déficience auditive profonde (perte supérieure à 90 décibels) la totalité des sons de l'environnement sonore n'est plus perçue

Contraintes potentielles :

- Environnement de travail (poste de travail, espaces collectifs...).
- Intégration au collectif (groupe de stagiaires).
- Accessibilité à la communication sonore (téléphone, alarme...).
- Accessibilité au savoir et à l'information, informel compris



DÉFICIENCE PSYCHIQUE

Limitation significative, persistante et durable des capacités intellectuelles d'une personne par rapport à l'ensemble des personnes du même âge, pouvant se traduire par :

- **un retard mental léger** (difficultés à acquérir la lecture, l'écriture, les notions de logique mathématique et à maintenir les acquis),
- **un retard mental modéré** (possibilités très limitées d'acquérir la lecture, l'écriture, les notions de logique mathématique),
- **un retard mental grave ou profond** (impossibilité ou presque d'accéder au langage).
- Accès (repérage) aux locaux, au poste, aux lieux de repos, etc.
- Intégration au collectif (groupe de stagiaires).
- Accessibilité au savoir et à l'information, y compris informel.
- Difficultés de mémorisation, d'assimilation et d'attention.
- Résistance aux changements ou aux modifications de l'environnement.
- Difficulté dans la prise d'initiative.
- Manque d'autonomie.

COMMENT DÉTECTER LE HANDICAP ET L'ABORDER DANS L'ENTRETIEN ?

Au cours de l'entretien, le handicap ne doit pas devenir le sujet de conversation principal. Vous n'avez pas besoin de connaître tous les détails relatifs à la situation personnelle du candidat mais vous devez être en mesure de :

- Evaluer les conséquences du handicap : gestion de l'entrée en formation, relation avec les autres stagiaires/équipe pédagogique, organisation pédagogique (place dans la salle), accompagnement pendant les périodes en entreprise,
- Mesurer l'adéquation entre le métier visé et le handicap,
- Évaluer si le candidat a une vision réaliste des conditions d'exercice de son futur métier.

BONNES PRATIQUES

- N'hésitez pas à demander au lieu de présumer.
- Abordez le handicap de manière factuelle et resituez le discours dans un contexte professionnel en veillant à ne pas aborder le handicap vis-à-vis de la pathologie mais sous l'aspect des difficultés potentielles liées à la formation et à l'exercice du métier.
- Décrivez la formation et les périodes de stage en entreprise et éventuellement faites visiter le centre de formation.

QUELQUES EXEMPLES DE QUESTIONS

Qu'est-ce qui motive votre entrée en formation ?

S'agit-il d'une reconversion professionnelle ?

Par qui êtes-vous accompagné(e)/orienté(e) ?

Par un organisme accompagnant les personnes handicapées (Cap emploi, SAMETH, association spécialisée) ?

Comment envisagez-vous votre formation ?

Avez-vous des besoins spécifiques ?

Avez-vous certaines contre-indications ?

DANS UNE LARGE MAJORITÉ DE SITUATIONS, AUCUN AMÉNAGEMENT SPÉCIFIQUE N'EST NÉCESSAIRE

Comment communiquer sur le handicap ?

**Le stagiaire ne doit pas craindre d'être stigmatisé ou discriminé.
Recueillez son avis sur les informations à communiquer.**

Avant l'arrivée du stagiaire pour préparer l'intégration :

- Répondez aux objections.
- Présentez le stagiaire en termes de compétences, potentiel, motivation.
- Ne minimisez pas les craintes de l'équipe, et rassurez.
- Valorisez ce recrutement : développement personnel, capacités d'écoute, adaptation.

LES ÉQUIPES PÉDAGOGIQUE ET ADMINISTRATIVE

- Identifiez en interne une personne ressource en mesure de faire le lien avec le stagiaire, l'équipe pédagogique et le partenariat (prescripteur, psychologue...).
- Instaurez des temps de communication en réunissant par exemple le/la chargé(e) d'accueil, le/la responsable pédagogique, formateurs, psychologues, administratif.
- Définissez le rôle de chacun et les responsabilités.
- Sensibilisez les formateurs à la question du handicap et à l'impact des contraintes médicales sur la formation, avec une vigilance médicale en cas de prise de médicaments ou de pathologies pouvant entraîner des crises ou malaises (épilepsie, problèmes cardiaques, diabète...).
- Informez l'équipe administrative : aménagements horaires, démarches pour 1/3 temps, vérification de la validité du titre de bénéficiaire.

SENSIBILISER LES GROUPES AU SEIN DESQUELS LES STAGIAIRES HANDICAPÉS SONT ACCUEILLIS ET LES SALARIÉS DE L'ENTREPRISE D'ACCUEIL.

- L'invisibilité entraîne le doute quant à l'existence d'un handicap.
- Vision que les travailleurs handicapés abusent de leur situation pour être dispensés de certaines tâches de travail.
- Les aménagements accordés ne sont pas toujours compris et peuvent parfois susciter des jalousies.



L'intégration d'une personne en situation de handicap moteur en entreprise passe par le regard des autres. La déficience motrice est généralement visible et provoque parfois des réactions de curiosité ou de gêne. Ce facteur doit faire l'objet d'une attention particulière, principalement en favorisant l'autonomie de la personne concernée



La surdité ne se voit pas, surtout si la personne parle, ce qui peut provoquer des malentendus et des tensions. Informer et sensibiliser les autres stagiaires, rappeler certaines bases de communication permet de faciliter l'intégration et d'éviter l'isolement.



La personne d ficiante visuelle doit s'approprier les solutions retenues, mais il faut aussi que ces solutions soient bien acceptées par son entourage professionnel



Une information minimum suffit pour faire comprendre que le plus important est de ne pas répondre « en miroir » aux réactions de la personne (répondre à l'énervement par l'énervement, par exemple).



DÉFICIENCE AUDITIVE

Problèmes liés à la situation de handicap Techniques de compensation possibles

L'accessibilité au savoir et à l'information

- Accès à la langue ou à la maîtrise linguistique
- Sensibilisation des formateurs et des autres stagiaires.

L'accessibilité à la communication

- Échanges, consignes.
- Audition de messages oraux.
- Supports écrits, schémas, dessins.
- Vidéoprojecteur.
- Modification des consignes orales en consignes écrites.

L'accessibilité à la relation à autrui

- Environnement relationnel.
- Implication des autres stagiaires.
- Posture et locution adaptée du formateur

L'accessibilité physique

- Amplification des bruits de fond par l'utilisation de prothèses auditives.
- Fatigabilité.
- Sécurité
- Même si la personne dispose d'un appareillage, l'amplification peut être reprise par certains systèmes collectifs (boucles magnétiques ou les micros HF).
- Modification des signaux sonores en signaux lumineux ou vibratoires.
- Protection de l'ouïe – Isolation phonique et acoustique (ex : résonance de la salle).

QUELQUES CONSEILS

- Adressez-vous à la personne elle-même si elle est accompagnée par un interprète.
- N'articulez pas exagérément et ne criez pas, mais parlez face à la personne dans de bonnes conditions de visibilité.
- Privilégiez les phrases courtes et un vocabulaire simple.
- Utilisez le langage corporel pour accompagner votre discours : pointer du doigt, expressions du visage...
- Précisez les circuits d'informations et identifiez une personne chargée de la transmettre. Si la personne déficiente auditive a une bonne maîtrise du français, les consignes et les autres informations pratiques peuvent être transmises par écrit (notamment SMS).
- Faire attention à ce que tout le monde ne parle pas en même temps, chacun son tour...
- Evitez le chewing-gum si lecture labiale.
- Soyez attentif au fait que l'interlocuteur tende l'oreille ou qu'il pointe celle-ci du doigt et qu'il secoue la tête, pour repérer une personne atteinte d'un handicap auditif.
- Assurez-vous que la personne vous regarde avant de commencer à lui parler.
- Assurez-vous que chacun puisse voir tout le monde, par exemple grâce à une table ronde.



DÉFICIENCE MOTEUR

Problèmes liés à la situation de handicap

Techniques de compensation possibles

L'accessibilité physique

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Accès aux lieux de formation • Soins médicaux éventuels. • Les obstacles dans les déplacements : marches et escaliers, les pentes ; • La largeur des couloirs et des portes • Prendre ou saisir des objets | <ul style="list-style-type: none"> • Aides à la mobilité. • Adaptation de l'environnement (espaces sont suffisamment larges et dégagés) • Adaptation de la formation. • Adaptation du planning pour les rendez-vous médicaux |
|--|--|

L'accessibilité à la communication

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Troubles de la parole. | <ul style="list-style-type: none"> • Nouvelles technologies |
|--|--|

QUESTIONS AU STAGIAIRE

- Comment préfère-t-il être situé dans un espace de travail ?
- Quels sont les éléments de confort de son point de vue ?
- Quelles préférences ou expériences a-t-il en matière d'aides techniques ?

QUELQUES CONSEILS

- Expliquez au stagiaire la manière la plus aisée pour accéder aux bâtiments (localisation de la place de parking réservée, d'un éventuel plan incliné, d'un ascenseur...).
- Facilitez l'accès des lieux en dégagant le passage.
- Pour de longs échanges, proposez au stagiaire de s'asseoir ou au contraire permettez-lui de se lever
- Concernant les personnes pour qui la station assise est douloureuse (problèmes de dos, prothèse à la hanche...), mettre à disposition un siège ergonomique (dans la limite des fauteuils disponibles durant la période).
- Pour que la personne puisse se déplacer facilement et alterner différentes postures, veillez à réserver des salles spacieuses permettant des libertés de mouvements.
- Pour un meilleur confort, nous conseillons aux stagiaires de venir munis de leurs propres coussins. Autorisez les personnes à se lever et à faire quelques pas dans la salle, voire à quitter la salle si cela s'avère indispensable.
- Afin de faciliter la circulation, les couloirs sont dégagés.
- Au cours des séquences de formation, des pauses sont aménagées pour permettre aux stagiaires de se lever, de marcher un peu.
- Proposez, mais n'imposez jamais votre aide. Ne soyez pas surpris si la personne refuse : elle est à même de vous indiquer ce qu'elle attend de vous ou la manière de l'aider.
- Gardez le sourire et faites preuve de patience pour éviter de la mettre en difficulté : un accueil et un service adapté de qualité peut demander plus de temps.
- Pour échanger avec une personne en fauteuil, il est préférable de vous placer à sa hauteur (en s'asseyant ou en s'accroupissant par exemple).
- Si la personne a des difficultés d'élocution, soyez patient et laissez-lui le temps de s'exprimer et de finir ses phrases. N'hésitez pas à faire répéter plutôt que de faire croire que vous avez compris.



DÉFICIENCE MENTALE/INTELLECTUELLE

Problèmes liés à la situation de handicap

Techniques de compensation possibles

L'accessibilité au savoir et à l'information

- Lacunes en calcul et en écriture.
- Lecture parfois non maîtrisée.
- Difficulté de compréhension des consignes.
- Problème de mémorisation.
- Repérage dans le temps et l'espace
- Adaptation de la formation.
- Rythme aménagé, pause en cours de journée principalement pour ceux qui suivent un traitement médicamenteux.
- Pédagogie adaptée : prendre le temps d'expliquer, de répéter, de vérifier que tout est compris. Construction de phrases simples, de consignes claires.
- Supports simplifiés (comme des illustrations, des schémas...).
- Réduire le bruit pour faciliter la concentration
- Faire appel à l'image, à la reformulation, à la gestuelle en cas d'incompréhension.

L'accessibilité physique

- Exécution lente des tâches
- Réorganisation de la formation :
Allègement du contenu
Allègement des horaires

L'accessibilité à la relation à autrui

- Faible estime de soi, comportement de repli.
- Ou au contraire aller au-devant des autres de manière envahissante pour compenser.
- Comportements inappropriés dans certaines circonstances
- Préparer et informer pour éviter l'isolement : une information simple, non médicale sur les conséquences de la déficience intellectuelle pour lever les stéréotypes et les préjugés.
- Créer une relation de confiance, la continuité est un élément important du suivi.
- Éviter la surprotection, et ne pas être surpris par l'affection spontanée que la personne pourrait témoigner

QUELQUES CONSEILS

- Évitez les consignes écrites, les plans et fléchages, accompagnez plutôt la personne.
- Ne vous formalisez pas de certaines attitudes, ne faites pas de gestes de crainte ou de mépris.
- Parlez normalement avec des phrases simples, sans négation, en utilisant des mots faciles à comprendre.
- Laissez-lui le temps de réaction, d'assimilation et d'expression.
- Vérifiez si la personne a compris votre message sans vous contenter d'un simple « oui ». Utilisez les techniques de reformulation et de répétition.
- Utilisez des écrits en « facile à lire et à comprendre » (FALC).
- Faites attention à votre langage, n'employez pas de vocabulaire irrespectueux ou discriminant.
- Refusez les conversations intimes, réorientez la conversation fermement et clairement.



MALADIES INVALIDANTES

Problèmes liés à la situation de handicap

Techniques de compensation possibles

L'accessibilité physique

- Fatigabilité, surcharge physique.
- Gestes professionnels.
- Impact physique et/ou mental.
- Soins médicaux (prise de médicaments).
- Adaptation de la formation : allègement d'horaires, phases de repos.
- Adaptations matérielles (souris tactile, siège...)

EXEMPLES

Nous accueillons les stagiaires sur un temps partiel.

Les temps de pause inter-séances et les pauses déjeuner sont adaptés en fonction des problématiques rencontrées.

Les séquences de travail sont cadencées sur un rythme plus court afin d'optimiser l'attention.

Nous aménageons les horaires pour des personnes suivant un traitement médicamenteux lourd et sommes respectueux des protocoles de soins.

Les personnes contraintes par un traitement lourd, seront en formation, de préférence, les après-midi.

NB : Afin de maintenir une bonne ambiance au sein des groupes, les stagiaires sont informés des aménagements individuels actés. La compréhension et la tolérance de chaque participant sont indispensables.

Plusieurs aménagements ont été réalisés afin de réduire les risques de fatigabilité :

- Un suivi pédagogique adapté en centre afin de lui permettre de suivre les enseignements dans de bonnes conditions (envoi des cours à domicile, temps de pause allongé...).
- Une sensibilisation accrue du tuteur en entreprise afin d'adapter le poste de travail (rangement de rayon, accès des produits en rayon à son niveau afin d'éviter de se baisser, temps de pause allongé...).
- Une communication, avec l'accord préalable de la stagiaire, a été réalisée par le Responsable de formation auprès du reste du groupe afin d'éviter toute interrogation ou tension. Un climat de confiance et de solidarité a pu être ainsi mis en place



DÉFICIENCE PSYCHIQUE

Problèmes liés à la situation de handicap

Techniques de compensation possibles

L'accessibilité physique

- **Problème de traitement de l'information** : perte de mémoire, difficulté de concentration.
- **Ralentissement intellectuel** : les traitements peuvent entraîner une plus grande fatigabilité

- Réorganisation de la formation :
Allègement du contenu
Allègement des horaires

L'accessibilité à la relation à autrui

- **Troubles du comportement** : réactions inadaptées au contexte ou des comportements incontrôlés.
- Le regard des autres.
- Stress important

- Repérage des dysfonctionnements éventuels pour anticipation des crises
- Sensibilisation de l'environnement
- Éviter certaines situations à identifier avec le stagiaire : le travail en grand groupe, l'isolement prolongé...
- Ménager des temps et des lieux de pause pour prendre un peu de distance

Comment bien accueillir une personne présentant des troubles psychiques ?

- Ne la dévisagez pas, soyez naturel, ne vous formalisez pas de certaines attitudes qui peuvent paraître étranges.
- Faites attention à votre langage, n'employez pas de vocabulaire irrespectueux ou discriminant.
- Considérez la personne à besoins spécifiques comme un usager ordinaire : adressez-vous à elle directement et non pas à son accompagnateur, s'il y en a un, ne l'infantilisez pas et vouvoyez-la.
- Ayez à disposition un moyen de communication écrite.
- Proposez, mais n'imposez jamais votre aide. Ne soyez pas surpris si la personne refuse : elle est à même de vous indiquer ce qu'elle attend de vous ou la manière de l'aider.
- Gardez le sourire et faites preuve de patience pour éviter de la mettre en difficulté : un accueil et un service adapté de qualité peut demander plus de temps.
- Si des écrans télévisés sont présents, veillez à activer sous-titrage/audiodescription.
- Montrez-vous disponible, à l'écoute et patient, tout en adoptant sans marque de stress, d'agacement).
- L'interlocuteur peut être stressé sans forcément s'en rendre compte. Dialoguez dans le calme, sans le fixer.
- Ne le contredisez pas, ne faites pas de reproches et rassurez le en cas de problème.
- Soyez précis dans ses propos, au besoin, répétez calmement.
- Laissez la personne s'exprimer jusqu'au bout et laissez-lui le temps de réaction et d'expression.
- Évitez de répéter plusieurs fois la même question.

Que faire en cas de crise ?

- Restez calme et posé même si l'agitation de la personne est grande, et montrez-vous rassurant.
- Formulez des phrases courtes avec des mots simples.
- Tentez de focaliser son attention sur un élément environnemental (une image, un objet, un animal...) ou qui lui est familier (son entourage, son domicile...).
- Avec son accord, mettez un tiers dans la relation ou la communication, afin de faire tomber la tension.
- Laissez toujours à la personne la possibilité de partir et de revenir.

BON À SAVOIR

Parlez le moins possible avec la personne de son handicap, sauf s'il s'agit de difficultés spécifiques en lien direct avec le travail. Les personnes handicapées psychiques ont tendance à parler abondamment de leurs difficultés si on les y encourage, et le risque est de déborder très vite vers le cadre de la vie privée.



DÉFICIENCE VISUELLE

Problèmes liés à la situation de handicap

Techniques de compensation possibles

L'accessibilité au savoir et à l'information

- Exploitation et écriture des documents papier.
- Utilisation de l'outil informatique, d'outils courants qui font appel à la vision pour certaines informations, comme un téléphone à écran.
- Accès aux informations indirectes, par exemple identifier les personnes qui assistent à une réunion ou un visiteur qui se présente à l'accueil.
- Aides techniques spécifiques : interfaces (télé agrandisseur, synthèse vocale).
- Pauses si travail sur écran

L'accessibilité physique

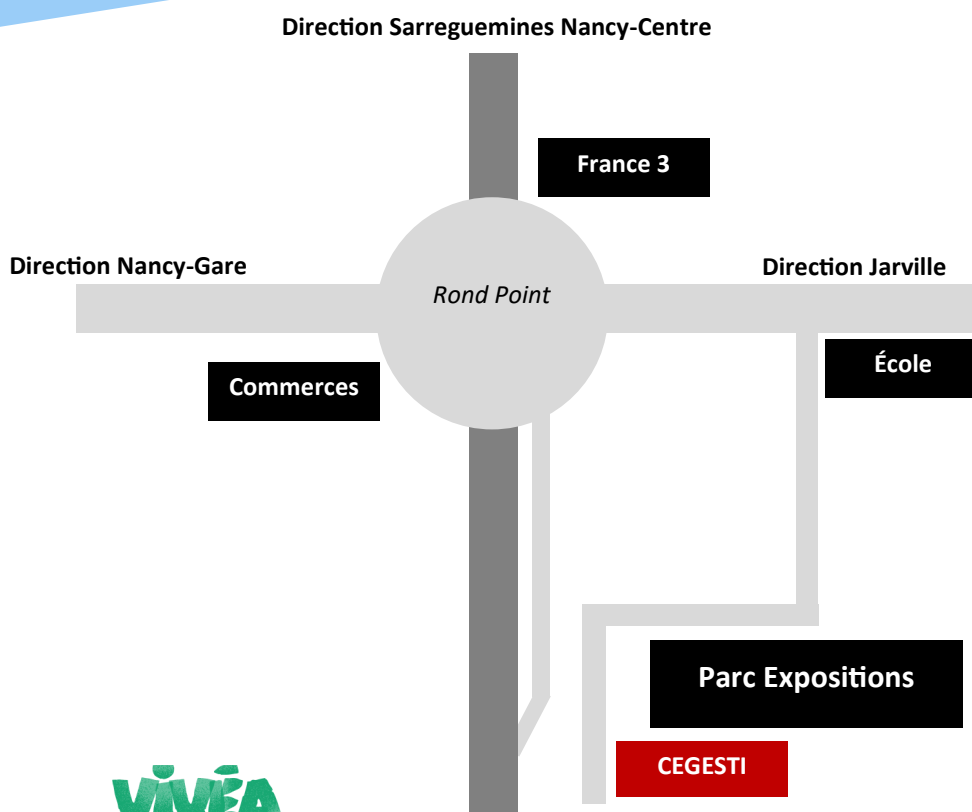
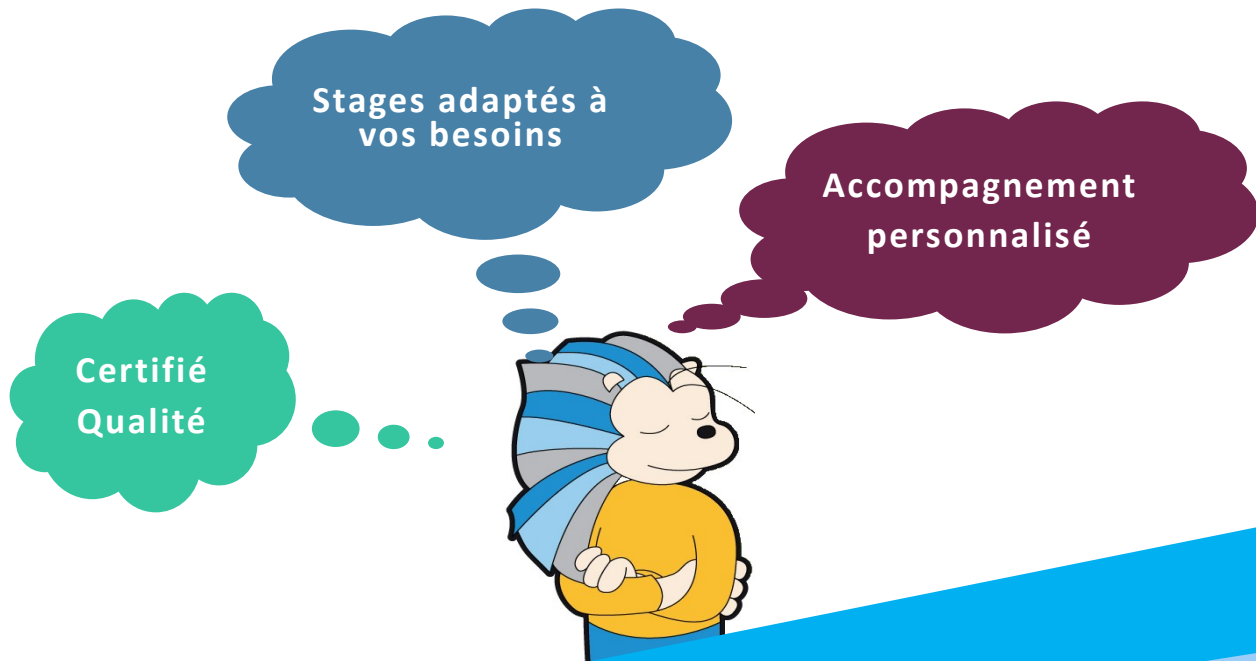
- Accès aux locaux et aux salles de formation.
- Protection de la vue.
- Sécurité de l'environnement (encombres, de dénivelés, de sauts de marche, de seuils, de portes battantes...).
- Adaptation de l'environnement.
- Adaptation des techniques de déplacements.
- Mise en place de repères sonores ou tactiles, ou podotactiles.
- Adaptation de l'éclairage et des contrastes de lumière.
- Alternance des tâches visuelles et non visuelles.

QUELQUES CONSEILS

- Aidez à anticiper les difficultés de déplacement (escaliers, portes fermées...) et désignez les différentes possibilités.
- Evitez de déplacer les objets.
- Annoncez-vous à la personne aveugle et pensez à présenter tous les participants.
- Pour aider une personne à s'asseoir, il suffit de placer sa main sur le dossier de la chaise qui lui est destinée.
- Si la personne est accompagnée par un chien guide, évitez de le distraire.
- Offrez votre bras si la personne malvoyante vous fait état de son besoin d'aide dans ses déplacements.
- Si de la documentation est remise (menu, catalogue...), proposez d'en faire la lecture ou le résumé.
- Veillez à concevoir une documentation adaptée en gros caractères (lettres bâton, taille de police minimum) ou imagée, et bien contrastée.
- Certaines personnes peuvent signer des documents. Dans ce cas, il suffit de placer la pointe du stylo à l'endroit où elles vont apposer leur signature.
- Acceptez les chiens guides d'aveugles dans l'établissement
- Ne dérangez pas le chien guide d'aveugle, en l'appelant, le caressant, le distrayant, en saisissant son harnais : il travaille

À NOTER

Certaines situations peuvent être améliorées très simplement, par exemple avec un écran plus grand ou en orientant différemment les sources de lumière. D'autres demanderont des aides techniques plus complexes.



CEGESTI

Parc des Expositions RN 57
Immeuble Alain Lalance
54500 VANDŒUVRE-LÈS-NANCY
Tél : 03.83.50.27.76
formation@cegesti.fr