



**Charte d'accueil en formation des personnes en situation de handicap  
AEROKONSULT.**

---

### **1. Objectifs**

La présente charte a pour objectif de favoriser l'accueil et l'accompagnement des personnes en situation de handicap au sein des formations proposées par **AEROKONSULT**, en milieu ordinaire de formation.

Elle vise à :

- Permettre l'accès à la formation pour tous, sans discrimination ;
- Élever le niveau de qualification des personnes en situation de handicap ;
- Adapter les compétences professionnelles afin de favoriser une insertion durable dans l'emploi.

Conformément à la **loi n°2005-102 du 11 février 2005** pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, AEROKONSULT s'engage à rendre ses formations accessibles et à adapter les modalités pédagogiques, organisationnelles et techniques aux besoins spécifiques des apprenants.

Ces adaptations peuvent notamment concerner :

- L'accueil à temps partiel ou discontinu ;
- La durée et le rythme de la formation ;
- Les modalités d'évaluation et de validation ;
- Les supports pédagogiques.

Dans le respect du principe constitutionnel de non-discrimination, les candidats disposant d'une reconnaissance de handicap bénéficient des **mêmes conditions d'accès, de prérequis et de traitement** que l'ensemble des apprenants.

Lorsque cela est nécessaire, des aides spécifiques (Agefiph notamment) peuvent être mobilisées afin de compenser les conséquences du handicap et garantir l'égalité des chances dans la réussite du parcours de formation.

---

## **2. Public concerné**

La présente charte s'adresse aux stagiaires inscrits dans une formation dispensée par AEROKONSULT et relevant des dispositions de la loi du 11 février 2005, notamment :

- Travailleurs reconnus handicapés par la **CDAPH** (ex-COTOREP) ;
- Victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles avec une incapacité permanente ≥ 10 % ;
- Titulaires d'une pension d'invalidité ;
- Pensionnés de guerre ou assimilés ;
- Bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH) ;
- Titulaires d'une carte d'invalidité ;
- Jeunes de 16 à 20 ans porteurs d'un projet d'apprentissage bénéficiant d'une notification CDAPH.

L'action peut également concerter les salariés du secteur privé relevant de la loi du 11 février 2005.

---

## **3. Engagements d'AEROKONSULT**

AEROKONSULT s'engage à :

1. Accueillir les personnes en situation de handicap dans ses formations **sans aucune discrimination** ;
2. Mettre en œuvre toutes les **adaptations pédagogiques, matérielles et organisationnelles** nécessaires ;
3. Désigner un(e) **référent(e) handicap (TH)** identifié(e) au sein de l'organisme ;
4. Permettre au référent handicap de participer à des formations et à des échanges de pratiques professionnelles ;
5. Sensibiliser et mobiliser l'ensemble des équipes pédagogiques, administratives et techniques ;
6. Afficher la présente charte dans un lieu accessible à tous.

---

## **4. Procédure d'accueil des personnes en situation de handicap**

### **4.1 Accueil et évaluation individualisée**

Dès la phase de recrutement, un entretien individualisé est proposé par le référent handicap afin d'identifier les besoins spécifiques de la personne (pédagogiques, matériels, organisationnels).

Cette évaluation est réalisée en lien avec l'apprenant et, lorsque cela est possible, avec le prescripteur (notamment Cap emploi).

Si nécessaire, des **Prestations Ponctuelles Spécifiques (PPS)** financées par l'Agefiph peuvent être mobilisées afin de mettre en place des solutions de compensation adaptées.

L'évaluation peut également porter sur les besoins en entreprise afin d'anticiper les périodes d'immersion ou d'alternance.

#### **4.2 Validation de l'entrée en formation**

AEROKONSULT confirme l'entrée en formation auprès du prescripteur ou, le cas échéant, motive toute décision de refus afin de permettre l'élaboration d'un projet alternatif.

#### **4.3 Mise en œuvre de la formation**

En lien avec la direction et les équipes pédagogiques, le référent handicap veille à la faisabilité et à la mise en œuvre des adaptations nécessaires :

- Organisationnelles (horaires, rythme, modalités d'alternance) ;
- Matérielles (aides techniques, équipements spécifiques) ;
- Pédagogiques (individualisation, modularisation, renforcement).

Un parcours de formation individualisé peut être proposé. Le référent handicap assure un suivi continu afin de prévenir toute difficulté liée au handicap.

#### **4.4 Suivi et bilan de fin de formation**

Un bilan individualisé est organisé en fin de formation, réunissant si possible l'apprenant, le formateur référent, le prescripteur et, le cas échéant, le tuteur en entreprise.

Ce bilan vise à sécuriser la poursuite du parcours vers l'emploi ou la formation complémentaire.

---

### **5. Responsabilité sociale d'AEROKONSULT**

#### **Référent handicap**

AEROKONSULT met à disposition un référent handicap chargé de :

- L'accueil et l'accompagnement des apprenants ;
- La sécurisation des parcours de formation, y compris lors des examens ;
- L'orientation et l'insertion professionnelle ;
- L'accompagnement en entreprise en lien avec les acteurs de l'insertion.

#### **Contacts :**

- Réunion : Raïssa LALLEMAND – +262 262 66 85 85
- Guadeloupe : Célia DOBARDIM – +590 590 69 81 80
- Guyane : Thierry CHARABIE - +594 594 21 96 69

#### **Conseiller(ère) en insertion professionnelle**

Un conseiller en insertion professionnelle accompagne les apprenants pour toute problématique extérieure à la formation et assure le lien avec les structures partenaires.

#### **Contacts :**

- Réunion : Raïssa LALLEMAND – +262 262 66 85 85
- Guadeloupe : Célia DONARDIM- +590 590 69 81 80
- Guyane : Thierry CHARABIE : +594 594 21 96 69