



Registre public d'accessibilité

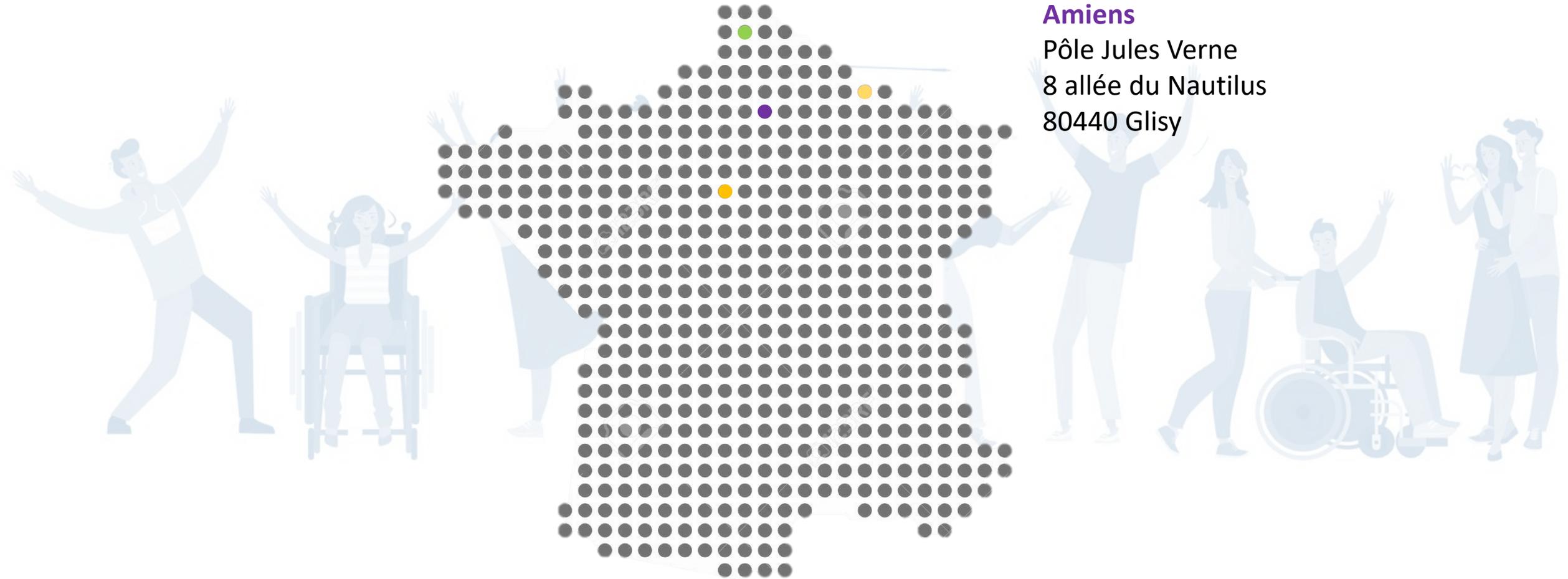


Bienvenue chez Activ'Academie

Présentation de nos sites et accessibilité

Amiens

Pôle Jules Verne
8 allée du Nautilus
80440 Glisy



Commodités

Parking clients



Places handicapées



Salles aux RDC



Ascenseur



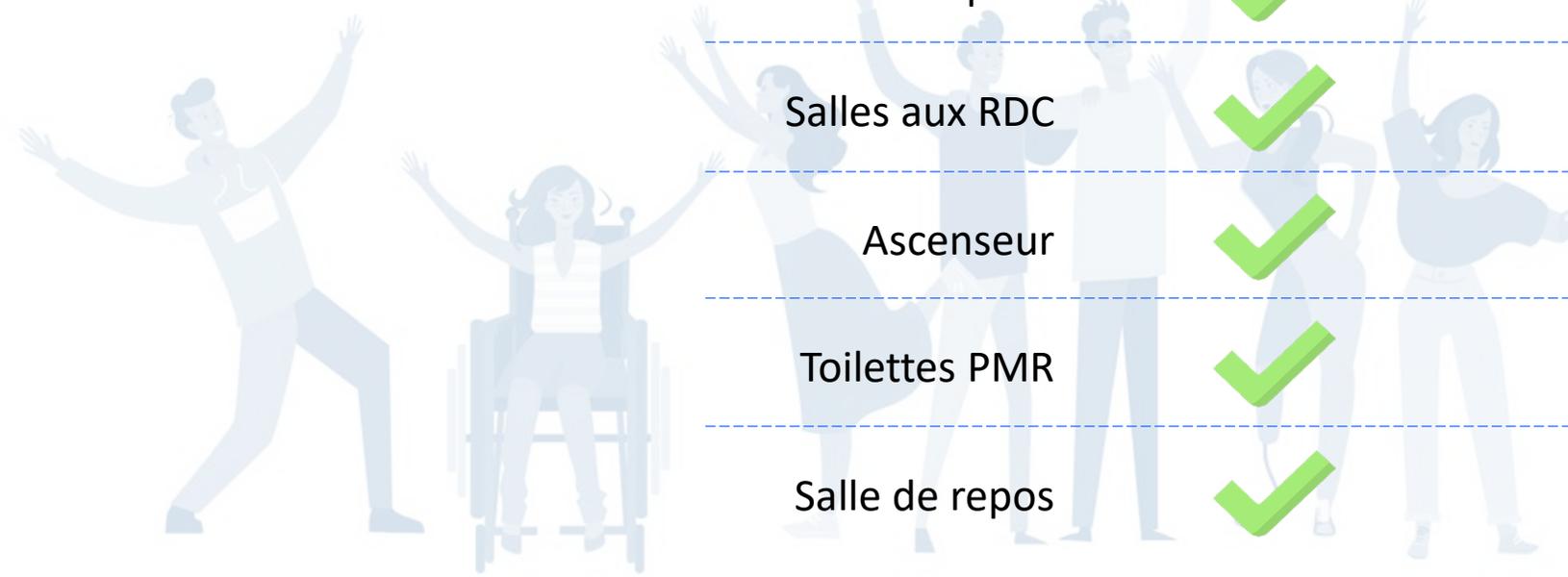
Toilettes PMR



Salle de repos



Chien d'assistance autorisé



Nos conditions d'accueil

Après vous êtes annoncé(e) par le biais de l'interphone situé à l'extérieur au RDC, le responsable formation assure un accueil personnalisé et vous accompagne au sein de nos locaux. Nos centres bénéficient de salles de formation accessibles aux personnes à mobilité réduite. Un espace détente est à la disposition des stagiaires. Il comporte un distributeur de boissons. Les stagiaires peuvent y avoir accès durant les pauses. Des toilettes sont accessibles aux personnes à mobilité réduite. Au sein des locaux, vous pouvez vous déplacer en autonomie.

Se garer

Notre site dispose de places de parking dont une partie est réservée aux personnes en situation d'handicap. N'hésitez pas à demander des précisions à notre référent handicap.

Les horaires

Nos équipes vous accueillent:

- 🕒 De 9h00 à 12h30
- 🕒 De 13h30 à 17h00

Notre Référent

✓ Mme Varlet : Référente Handicap est en charge d'organiser votre venue dans nos centres de formations. Un entretien préalable nous permettra d'aménager votre arrivée ainsi que le déroulement des formations.

✓ Nos responsables de formation ont été sensibilisés grâce à la formation MOOC « sensibilisation au handicap ».

Accessibilité



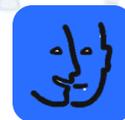
Nos formations sont accessibles aux malvoyants ainsi qu'aux personnes sourdes, malentendantes ou muettes grâce à notre réseau de partenaires qui peut mettre à disposition un appui spécifique matériel ainsi que des interprètes.



Actions auprès du personnel

✓ Le personnel en contact avec le public est sensibilisé au comportement à adopter en fonction des différents handicaps. Le document interne "Bien accueillir les personnes handicapées" reprends les principes généraux de cette sensibilisation. (Annexe 2).

✓ Nous organisons annuellement la semaine du handicap pour l'ensemble des collaborateurs. Cette semaine est l'occasion d'aborder différents thèmes et de permettre à nos collaborateurs de mieux appréhender et de mieux connaître les difficultés rencontrer par ces personnes. Différents acteurs comme la médecine du travail sont présents pour approfondir certains sujets. (Annexe 3).



Nos formations ne sont pas accessibles aux personnes atteintes d'un handicap cognitif, mental ou psychique.

Notre réseau de partenaires



Vous pouvez compter sur notre réseau de partenaire pour vous accompagner et vous orienter en fonction de votre handicap vers des formations adaptées

Consultation du registre public d'accessibilité

✓ Aux accueils de nos centres :

Amiens

Pôle Jules Verne
8 allée du Nautilus
80440 Glisy

✓ Sur notre site internet :

<https://activ-academie.com/>

✓ Sur demande à notre référent handicap :

Claudine VARLET

Par mail: claudine.varlet@activ-academie.com

Par téléphone : 06 28 47 01 56



Annexe 1

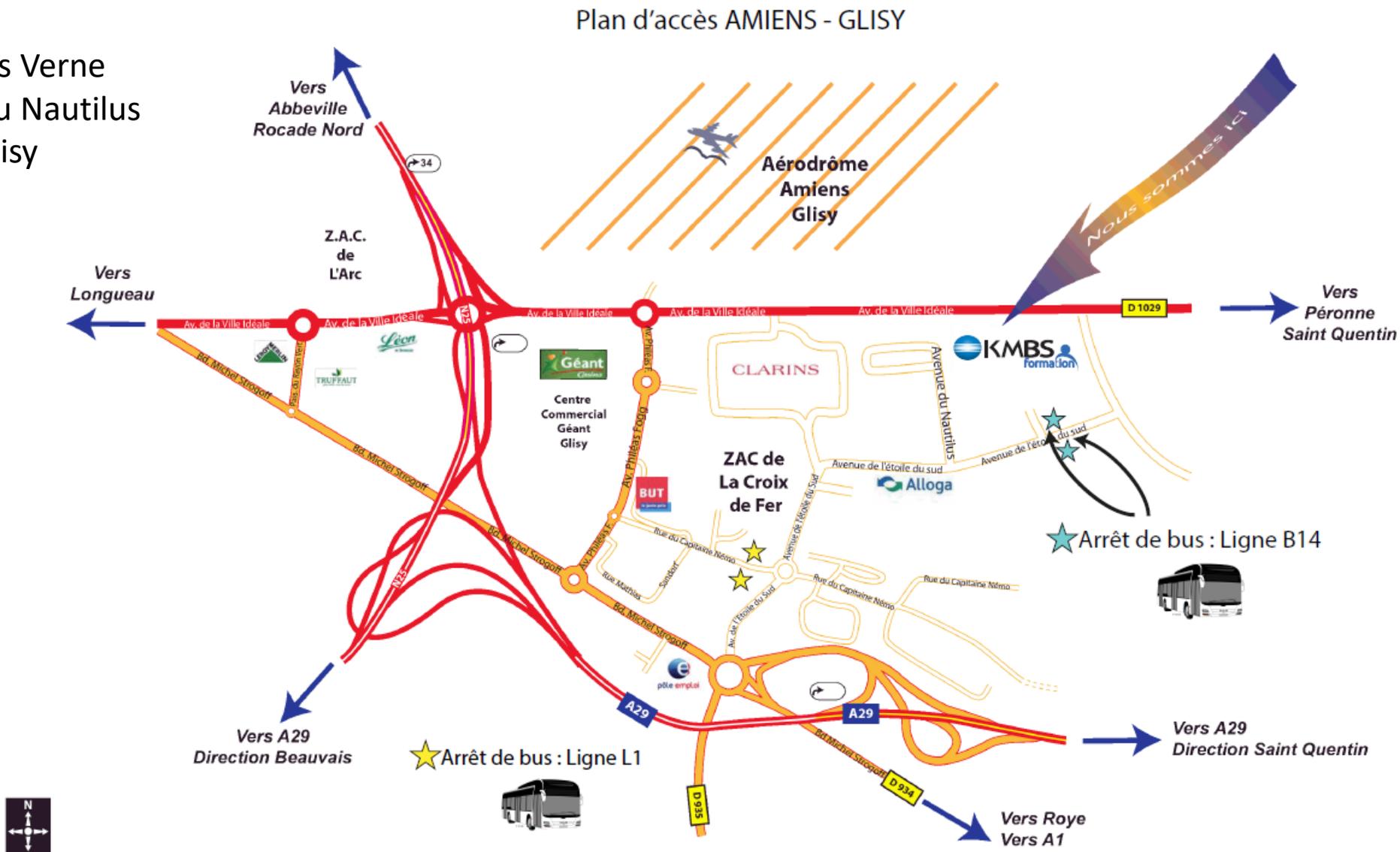
Plans d'accès



Cliquez sur le plan pour obtenir l'itinéraire

Amiens

Pôle Jules Verne
8 allée du Nautilus
80440 Glisy



Annexe 2

Sensibilisation au personnel



Sensibilisation au personnel

Principes généraux

Voici quelques conseils généraux et communs à tous les types de handicap :

- » Montrez-vous disponible, à l'écoute et faites preuve de patience.
- » Ne dévisagez pas la personne, soyez naturel.
- » Considérez la personne handicapée comme un client, un usager ou un patient ordinaire: adressez-vous à elle directement et non à son accompagnateur s'il y en a un, ne l'infantilisez pas et vouvoyez-la.
- » Proposez, mais n'imposez jamais votre aide.



Attention, ne pas déranger les chiens d'assistance en les caressant ou les distrayant : ils travaillent

Sensibilisation au personnel

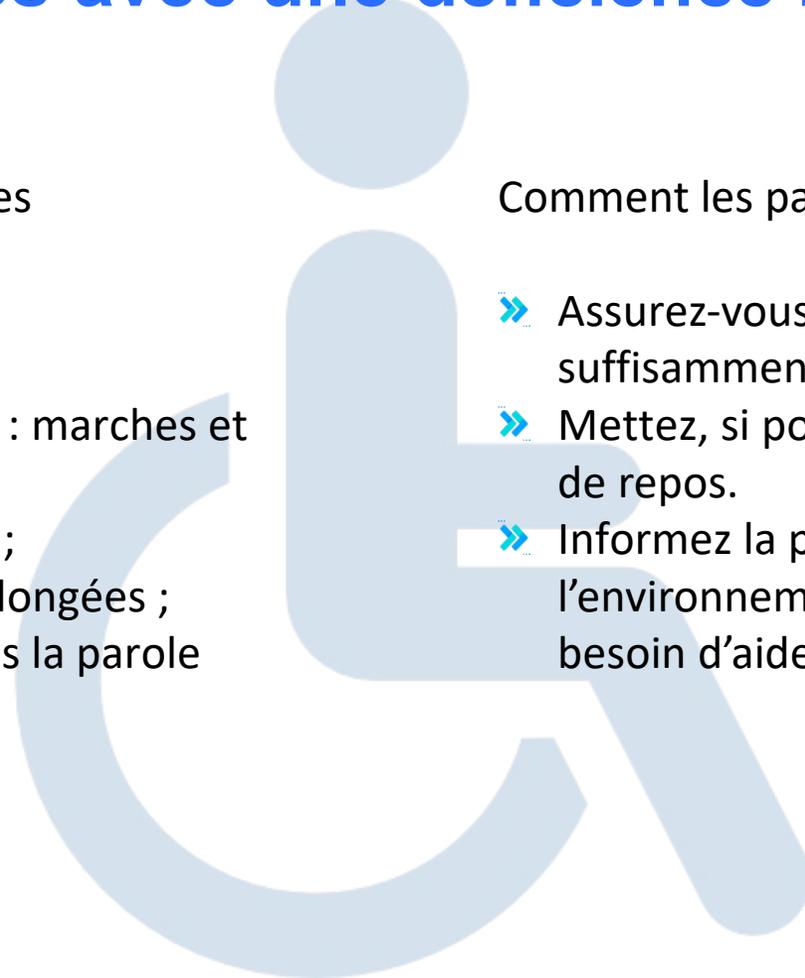
Accueillir des personnes avec une déficience motrice

Principales difficultés rencontrées par ces personnes:

- » Les déplacements ;
- » Les obstacles dans les déplacements : marches et escaliers, les pentes ;
- » La largeur des couloirs et des portes ;
- » La station debout et les attentes prolongées ;
- » Prendre ou saisir des objets et parfois la parole

Comment les pallier

- » Assurez-vous que les espaces de circulation sont suffisamment larges et dégagés.
- » Mettez, si possible, à disposition des bancs et sièges de repos.
- » Informez la personne du niveau d'accessibilité de l'environnement afin qu'elle puisse juger si elle a besoin d'aide ou pas.



Sensibilisation au personnel

Accueillir des personnes avec une déficience auditive

Principales difficultés rencontrées par ces personnes:

- » La communication orale ;
- » L'accès aux informations sonores ;
- » Le manque d'informations écrites.

Comment les pallier

- » Vérifiez que la personne vous regarde pour commencer à parler ;
- » Parlez face à la personne, distinctement, en adoptant un débit normal, sans exagérer l'articulation et sans crier ;
- » Privilégiez les phrases courtes et un vocabulaire simple ;
- » Utilisez le langage corporel pour accompagner votre discours : pointer du doigt, expressions du visage...
- » Proposez de quoi écrire ;
- » Veillez à afficher, de manière visible, lisible et bien contrastée, les prestations proposées, et leurs prix.

Sensibilisation au personnel

Accueillir des personnes avec une Déficience visuelle

Principales difficultés rencontrées par ces personnes:

- » Le repérage des lieux et des entrées ;
- » Les déplacements et l'identification des obstacles ;
- » L'usage de l'écriture et de la lecture.

Comment les pallier

- » Si l'environnement est bruyant, parlez bien en face de la personne.
- » Informez la personne des actions que vous réalisez pour la servir. Précisez si vous vous éloignez et si vous revenez.
- » S'il faut se déplacer, proposez votre bras et marchez un peu devant en adaptant votre rythme.
- » Informez la personne sur l'environnement, en décrivant précisément et méthodiquement l'organisation spatiale du lieu, ou encore de la table, d'une assiette...
- » Si la personne est amenée à s'asseoir, guidez sa main sur le dossier et laissez-la s'asseoir.
- » Si de la documentation est remise (menu, catalogue...), proposez d'en faire la lecture ou le résumé.
- » 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.
- » N'hésitez pas à proposer votre aide si la personne semble perdue.

Sensibilisation au personnel

Accueillir des personnes avec une déficience intellectuelle ou cognitive

Principales difficultés rencontrées par ces personnes:

- » La communication (difficultés à s'exprimer et à comprendre) ;
- » Le déchiffrage et la mémorisation des informations orales et sonores ;
- » La maîtrise de la lecture, de l'écriture et du calcul
- » Le repérage dans le temps et l'espace ;
- » L'utilisation des appareils et automates.

Comment les pallier

- » Parlez normalement avec des phrases simples en utilisant des mots faciles à comprendre. N'infantilisez pas la personne et vouvoyez-la.
- » Laissez la personne réaliser seule certaines tâches, même si cela prend du temps.
- » Faites appel à l'image, à la reformulation, à la gestuelle en cas d'incompréhension.
- » Utilisez des écrits en «facile à lire et à comprendre» (FALC).

Sensibilisation au personnel

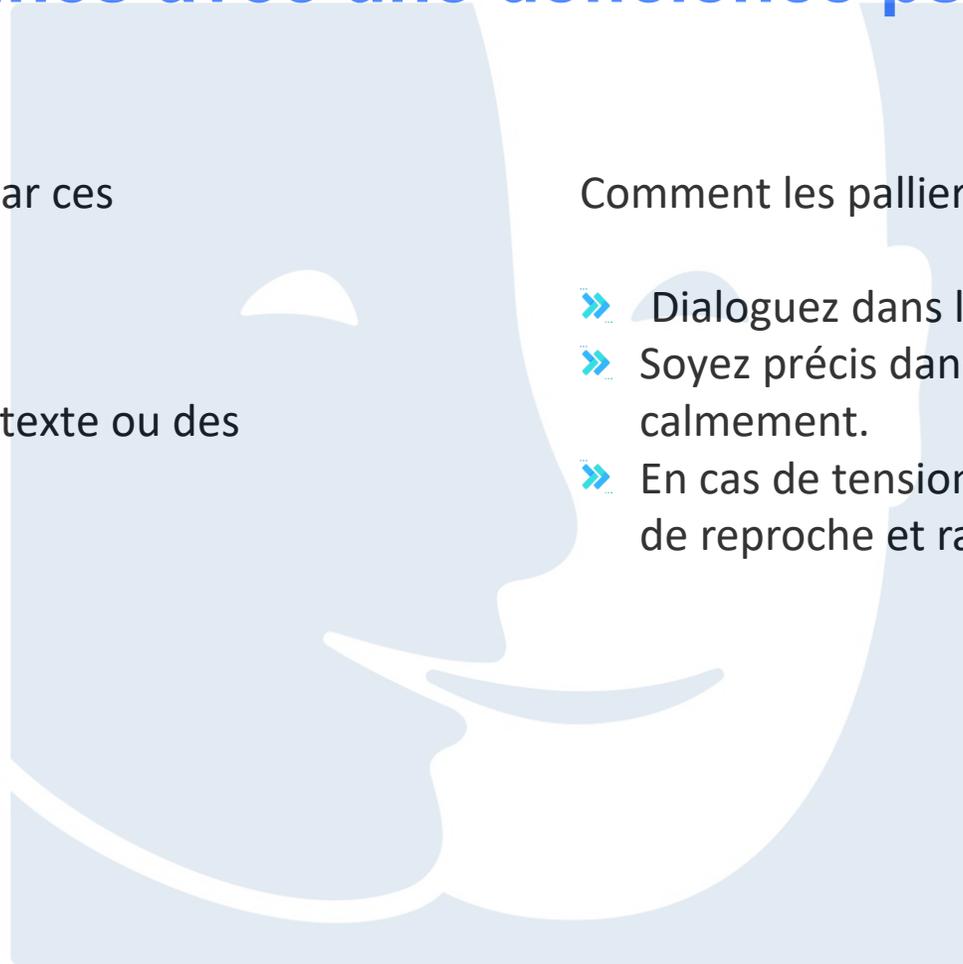
Accueillir des personnes avec une déficience psychique

Principales difficultés rencontrées par ces personnes:

- » Un stress important ;
- » Des réactions inadaptées au contexte ou des comportements incontrôlés ;
- » La communication.

Comment les pallier

- » Dialoguez dans le calme, sans appuyer le regard.
- » Soyez précis dans vos propos, au besoin, répétez calmement.
- » En cas de tension, ne la contredisez pas, ne faites pas de reproche et rassurez-la.



LE HANDICAP, QU'EST-CE-QUE C'EST ?

Que dit la loi ?

Selon la loi du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées :

« Constitue un handicap, 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 trouble de santé invalidant ».

À retenir : chacun d'entre nous peut être concerné par le handicap au cours de sa vie, de manière temporaire ou permanente.

Qu'est-ce-que ça veut dire concrètement ?

Cela signifie que « situation de handicap » ne rime pas nécessairement avec « fauteuil roulant » et qu'il est faux de penser que le handicap est toujours présent dès la naissance. En effet, seules 15 % des personnes handicapées le sont dès la naissance ou avant l'âge de 16 ans.

Une situation de handicap peut résulter d'un accident de la vie quotidienne ou du travail, d'une maladie ayant une origine professionnelle ou non, qu'elle soit visible, invisible, temporaire ou invalidante. D'une façon générale, les situations de handicap tendent à se multiplier avec le vieillissement. Le handicap recouvre donc des notions très larges et peut se traduire sous de multiples formes.



Qu'est-ce qu'une situation de handicap ?

La situation de handicap résulte d'une inadéquation entre les conséquences du handicap d'une personne et son environnement de travail.



Le saviez-vous ?

Seulement 2 à 3 % des personnes en situation de handicap utilisent un fauteuil roulant.



Le handicap moteur :

Il recouvre l'ensemble des troubles pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la motricité, notamment des membres supérieurs et/ou inférieurs (difficultés pour se déplacer, conserver ou changer une position, prendre et manipuler, effectuer certains gestes). En France, plus de 8 millions de personnes sont touchées par une déficience motrice, de la plus légère (rhumatisme, arthrose, lombalgie...) à la plus lourde (hémiplégié, paraplégie, tétraplégie...).



Les maladies invalidantes :

Ce sont celles qui entraînent une restriction d'activité (motrice, quantité de travail à accomplir, durée de l'intensité pour le réaliser) plus ou moins importante. Elles peuvent être momentanées, permanentes ou évolutives. Un nombre de maladies non exhaustif peut être cité : hypertension, insuffisance cardiaque, diabète, allergie, eczéma, cancer, épilepsie, maladies respiratoires... Certaines maladies invalidantes, dites évolutives, engendrent une fatigabilité et réduisent la motricité, comme la sclérose en plaques.



Le handicap psychique :

Différents troubles comme la névrose, les TOC, les phobies, les addictions ou encore la dépression sont concernés. Ils se caractérisent par un déficit relationnel ou des difficultés de concentration, sans toutefois affecter la capacité intellectuelle de la personne. Le handicap psychique reste cependant difficile à appréhender, principalement parce que la terminologie psychiatrique est seulement maîtrisée par les psychiatres.



Le handicap auditif :

La perte auditive se caractérise par une difficulté, voire une impossibilité à percevoir et localiser les sons et la parole. Elle est très rarement totale et plus fréquemment partielle. Ces situations peuvent s'avérer handicapantes dans le milieu professionnel, c'est pourquoi la plupart des personnes atteintes d'une déficience auditive, bénéficient d'un appareillage adapté leur permettant de poursuivre normalement leur activité.



Le handicap mental (la déficience intellectuelle) :

C'est une difficulté à comprendre et une limitation dans la rapidité des fonctions mentales sur le plan de la compréhension, des connaissances et de la perception. Les incapacités qui en découlent peuvent avoir des degrés différents et perturber l'acquisition et la mémorisation des connaissances, l'attention, la communication, l'autonomie sociale et professionnelle, la stabilité émotionnelle et le comportement.



Le handicap visuel :

Myopie, presbytie, strabisme, rétinite, daltonisme... Le handicap visuel recouvre des réalités variées, s'échelonnant d'un trouble visuel à une cécité complète. En France, 1,5 million de personnes ont une déficience visuelle mais seules 14 % sont aveugles. Lorsque ces déficiences sont handicapantes dans l'emploi, des aménagements de postes peuvent être effectués.



Que doit-on retenir de toutes ces informations ?

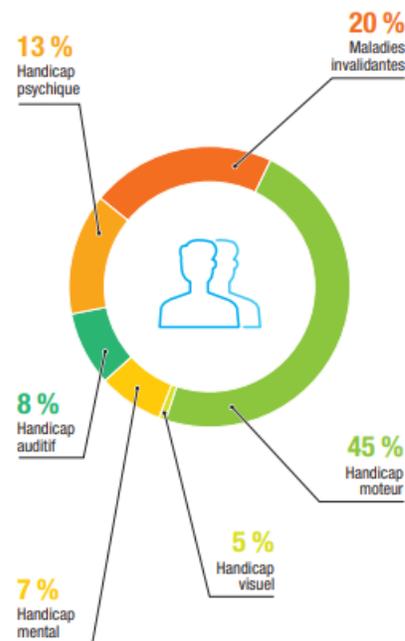
Qu'il existe différentes formes de situations de handicap et qu'elles ne sont pas toujours visibles. D'ailleurs, 80 % de ces situations sont invisibles (diabète, maladie cardio-vasculaire, épilepsie, cancer...).



Le saviez-vous ?

Selon l'Agefiph, au cours de sa vie active, une personne sur deux sera confrontée à une situation de handicap, qu'elle soit durable ou réversible, stable ou évolutive.

Le handicap en quelques chiffres



Source : Agefiph - Qu'est-ce-que le handicap ?

ET LE HANDICAP AU TRAVAIL ?

Dans l'entreprise, une personne peut être considérée en « situation de handicap » pour la tenue de son poste de travail, en raison d'une maladie ou d'un accident.

En effet, la déficience momentanée ou permanente qu'entraîne une maladie ou un accident, peut avoir des répercussions et provoquer des difficultés dans le cadre de l'exercice normal du poste occupé.

Dans ce cas, la personne pourra prétendre à une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et éventuellement bénéficier, selon les cas, de l'aide de l'entreprise pour son maintien dans l'emploi.

Qui peut être considéré comme travailleur handicapé ?

Le Code du travail définit le travailleur handicapé comme étant une « **personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites, par suite d'une altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique** ».

Aujourd'hui, sont reconnues comme bénéficiant du statut de travailleur handicapé issu de la loi du 11 février 2005, les personnes concernées par les cas énumérés dans le tableau ci-contre.

Bénéficiaires	Organismes décisionnaires
Les titulaires de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)	CDAPH Commission des Droits pour l'Autonomie des Personnes Handicapées
Les bénéficiaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH)	
Les titulaires de la Carte Mobilité Inclusion (CMI) indiquant la mention « invalidité » (anciennement la carte d'invalidité).	MDPH Maison Départementale des Personnes Handicapées
Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 %	Sécurité sociale
Les titulaires d'une pension d'invalidité pour lesquels l'invalidité réduit au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain	
Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité ; Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée aux sapeurs-pompiers volontaires ; Les veuves et orphelins de guerre sous certaines conditions	L'État

Le saviez-vous ?

Certaines déficiences pourront constituer un handicap pour certains métiers (ex : un chauffeur de taxi daltonien, incapable de distinguer les feux), tandis qu'elles resteront sans incidence dans d'autres secteurs professionnels.

VRAI OU FAUX ?

Les salariés en situation de handicap sont plus souvent absents.

FAUX : c'est l'inverse, ils sont plutôt moins absents que le reste des salariés

POURQUOI FAIRE RECONNAÎTRE MON HANDICAP ?

En faisant reconnaître mon handicap, je peux :

- Compenser mon handicap grâce à des aménagements (du poste de travail, des horaires, des missions), si c'est nécessaire,
- Assurer à long terme mon avenir professionnel en anticipant les évolutions possibles de ma pathologie,
- Bénéficier d'un accompagnement spécifique permettant la prise en compte effective de mes contraintes de santé tout au long de mon parcours professionnel,
- En concertation avec le médecin du travail, prévenir une situation d'inaptitude totale ou partielle qui pourrait à terme déboucher sur une inaptitude définitive au travail,
- Accéder plus facilement à un bilan de compétences ou à une formation en cas d'impossibilité de poursuite de mon activité professionnelle du fait des restrictions à l'emploi,
- Dans certains cas, bénéficier de dispositifs spécifiques (départ anticipé à la retraite, abattement d'impôts, priorité dans les transports et les parkings, financement d'aménagements de postes...).

Je suis concerné : que puis-je faire ?

Différents interlocuteurs sont à votre disposition. Chacun a un rôle différent, mais tous concourent à aller dans la même direction à savoir, votre maintien dans l'emploi.

Dans l'entreprise, tout salarié a la possibilité de contacter directement et en toute confidentialité le service Relations Sociales & Qualité de Vie au Travail de la DRH. Celui-ci propose un accompagnement adapté à chaque situation, depuis la demande de reconnaissance du statut de travailleur handicapé (RQTH), jusqu'à la recherche de solutions favorisant le maintien dans l'emploi, en passant par des aménagements du poste de travail.

Par ailleurs, le salarié peut également s'adresser à son médecin du travail qui pourra apprécier ses besoins spécifiques en matière d'aménagement de poste et, le cas échéant, l'informer sur les dispositifs auxquels il peut recourir pour favoriser son maintien dans l'emploi.

Enfin, pour toute autre information, le salarié peut contacter la structure Cap Emploi du département de son établissement, ou la Maison Départementale des Personnes Handicapées de son lieu de résidence.