



Trame de l'autodiagnostic

AVANT-PROPOS

- L'autodiagnostic, proposé dans le cadre de la démarche de progrès, a pour objectif de vous aider à identifier les points forts de votre structure, ainsi que les axes d'amélioration possibles en matière d'accessibilité et de handicap.

Nous vous invitons à renseigner l'ensemble des champs de manière à faciliter la formalisation du plan d'action qui découlera de la réalisation de cet autodiagnostic. La durée de l'exercice est estimée à une trentaine de minutes. Nous vous invitons à conserver le récapitulatif de vos réponses qui vous sera adressé à l'issue de votre participation. Les informations partagées dans le cadre de cet autodiagnostic ne seront pas divulguées.

Les axes de votre plan d'action seront personnalisés au regard de votre organisation, de vos moyens et ressources disponibles.

- En fonction des éléments résultant de votre autodiagnostic, vous pourrez solliciter l'appui et/ou l'accompagnement des interlocuteurs de la RHF pour élaborer votre plan d'action.

Ces derniers peuvent être mobilisés à chaque étape de la démarche de progrès et vous proposent de réaliser avec vous un bilan à l'issue de la mise en œuvre de votre plan d'action.

Ce temps d'échange privilégié avec les interlocuteurs de la RHF vous permettra de mesurer vos progrès en matière d'accueil du public en situation de handicap et de définir les suites possibles pour maintenir votre structure dans une démarche active.

-

CONTACT & INFORMATIONS

1) Contact au sein de l'organisme de formation (de préférence le ou la référent-e handicap) :

Civilité : <input type="checkbox"/> Madame <input type="checkbox"/> Monsieur Nom : Prénom : Fonction au sein de l'organisme : Téléphone :
--

2) A propos de l'organisme de formation :

<u>Identité</u>	<u>Contacts</u>
Nom de l'organisme : Typologie : <input type="checkbox"/> Organisme de formation <input type="checkbox"/> Centre de Formation d'Apprentis Effectifs :	Adresse: Ville : Code postal : Site internet :

PARTIE A : PILOTAGE GLOBAL DE L'ACCESSIBILITÉ

1/ Politique en faveur du handicap

A propos du référent handicap

INFORMATIONS PRATIQUES

Le référent handicap doit mettre en œuvre et encadrer une politique handicap (enjeux, difficultés/aides, analyse des besoins des personnes handicapées, réponses aux besoins). Le sujet du handicap au sein de votre établissement est un enjeu qu'il convient de considérer dans sa globalité. Faire du référent handicap un poste dédié et former votre référent, c'est reconnaître l'importance de ce sujet, assurer un meilleur accompagnement des stagiaires concernés et une coopération optimale entre les différents acteurs.

Objectifs : disposer d'un référent handicap au sein de l'établissement et assurer la coordination avec les autres intervenants.

Indications : La loi du 5 septembre 2018 a rendu obligatoire la nomination et la présence d'un référent handicap au sein de chaque CFA. Si la présence d'un référent handicap n'est pas obligatoire dans un centre de formation n'ayant pas le statut de CFA, cela est toutefois fortement conseillé (et obligatoire pour adhérer à la démarche de progrès).

1) Présence du référent handicap :

0) L'organisme de formation n'a pas de ressources humaines spécifiques dédiées à l'accueil et au suivi des stagiaires en situation de handicap

1) L'organisme de formation a attribué le rôle de référent handicap à un membre du personnel en plus de son poste initial

2) L'organisme de formation a nommé un référent handicap au sein de son établissement

3) Un référent handicap a été désigné sur la base du volontariat au sein de l'établissement

→ **Commentaires et précisions :**

2) Rôle du référent handicap :

0) Le rôle de référent handicap est l'une de ses multiples fonctions mais il n'a pas de temps dédié à son exercice

1) Le rôle de référent handicap est l'une de ses multiples fonctions et il a du temps dédié à son exercice

2) Le statut de référent handicap constitue un poste dédié et il dispose du temps nécessaire pour son exercice

→ **Commentaires et précisions :**

3) Formation du référent handicap :

0) Le référent handicap n'a pas été formé

1) Il est prévu que le référent handicap soit formé dans l'année

2) Le référent handicap a été formé

3) Le référent handicap a été formé et fait partie d'un réseau de référents handicap régional

→ **Commentaires et précisions :**

4) Visibilité du référent handicap auprès des stagiaires :

- 0) L'organisme ne donne aucune information particulière sur le référent handicap aux stagiaires
- 1) Les stagiaires sont informés de la présence d'un référent handicap au sein de l'organisme
- 2) Les stagiaires rencontrent le référent handicap et connaissent son rôle

→ **Commentaires et précisions :**

Sensibilisation et montée en compétences des intervenants en matière de handicap

INFORMATIONS PRATIQUES

Objectif : Déterminer, mobiliser et évaluer les compétences en matière de handicap des différents personnels.

Indications : L'accessibilité passe également par la sensibilisation des personnels : les former, c'est leur permettre d'assurer un meilleur suivi et accompagnement des stagiaires en situation de handicap. Il est donc important de les sensibiliser aux particularités de ce public et de les faire monter en compétence.

1) Sensibilisation des personnels pédagogiques :

- 0) Les personnels ne sont pas sensibilisés au handicap et aux particularités de ce public
- 1) Quelques membres du personnel ont été sensibilisés en raison de leur proximité avec certains étudiants en situation de handicap
- 2) L'organisme a déjà organisé une formation ou des ateliers de sensibilisation au handicap pour son personnel
- 3) L'organisme a déjà organisé une formation ou des ateliers de sensibilisation au handicap au personnel et veille à les professionnaliser en continu

→ **Commentaires et précisions :**

2) Analyse des besoins de compétences des équipes :

- 0) L'organisme de formation n'a pas les ressources pour analyser les besoins de compétences de ses personnels
- 1) L'organisme de formation est en capacité de recueillir les demandes de ses personnels en matière de développement des compétences
- 2) L'organisme de formation dispose d'un plan de développement des compétences destiné à ses personnels

→ **Commentaires et précisions :**

3) Entretien et développement des compétences des personnels :

- 0) L'organisme de formation n'a pas les moyens pour entretenir ou développer les compétences de ses personnels
- 1) L'organisme de formation a déjà proposé à certains de ses personnels pédagogiques de développer leurs compétences en réponse à une situation précise
- 2) L'organisme de formation diffuse des documents d'information sur les possibilités de formation ou de qualification
- 3) L'organisme de formation propose régulièrement à l'ensemble de ses personnels de participer à des formations pour développer leurs compétences

→ **Commentaires et précisions :**

INFORMATIONS PRATIQUES

Objectif : Mobiliser les acteurs et outils pour accueillir, accompagner, former ou orienter les publics en situation de handicap.

Indications : Pour garantir un accès facilité aux aides et compensations individuelles du handicap, il faut pouvoir assurer la coordination entre les acteurs (stagiaires, référent handicap, référents de parcours des stagiaires, prescripteurs, équipes pédagogiques, proches-aidants...). Cela implique tout d'abord de s'informer sur les démarches permettant de bénéficier d'une aide à la compensation individuelle du handicap (connaître les aides existantes, les conditions pour en bénéficier...). Identifier les prescripteurs et permettre aux personnels pédagogiques d'identifier le référent handicap comme intervenant privilégié pour toute question relative à l'accompagnement d'un stagiaire en situation de handicap sont autant d'éléments à prendre en compte.

1) Connaissance des démarches pour bénéficier d'une aide à la compensation individuelle du handicap :

(Choix multiples)

- L'organisme ne connaît pas les démarches à réaliser pour bénéficier d'une aide à la compensation du handicap
- L'organisme a déjà identifié les démarches à réaliser pour bénéficier d'une aide à la compensation du handicap
- L'organisme a déjà identifié les différents prescripteurs et pris contact avec eux
- L'organisme entretient des relations suivies avec certains prescripteurs et a déjà mis en place une compensation dans le cadre d'une formation

→ **Commentaires et précisions** :

2) Les équipes pédagogiques mobilisent l'intervention du référent handicap pour mettre en place les adaptations à toutes les étapes de la formation :

0) Aucun contact régulier

1) Echanges lors de situations problématiques

2) Echanges réguliers et formalisés

3) Echanges réguliers, formalisés et pilotés par la direction en vue d'une amélioration continue

→ **Commentaires et précisions** :

2/ Accessibilité

Veille légale et réglementaire

INFORMATIONS PRATIQUES

Objectifs : Effectuer une veille permanente sur l'évolution des textes légaux et réglementaires en matière de handicap et de formation.

Indications : il n'est pas rare que la loi et ses attendus ne soient pas toujours bien connus des acteurs et des publics. Cette question entend clarifier la position de votre établissement par rapport à ses obligations légales.

1) Veille légale et réglementaire sur le champ de la formation professionnelle :

0) Les changements réglementaires ne sont pas ou peu connus

1) Les changements réglementaires sont connus mais il est encore difficile de voir comment les appliquer

2) Les changements réglementaires sont connus et l'organisme de formation a identifié comment les appliquer

3) L'organisme de formation actualise ses supports d'information en fonction des évolutions juridiques et identifie comment les appliquer

→ Commentaires et précisions :

2) Comment l'organisme de formation réalise-t-il en interne cette veille sur le champ de la formation professionnelle, et si besoin, que lui manque-t-il pour la faciliter ?

Réponse libre

Accessibilité des informations, informations sur l'accessibilité

INFORMATIONS PRATIQUES

Objectif : Fournir une information accessible, complète et actualisée sur l'accessibilité aux personnes en situation de handicap (accessibilité de l'établissement et de ses prestations).

Indications : Au même titre que tout ERP, les organismes de formation et CFA doivent informer le public du niveau d'accessibilité de leurs prestations. Comment le public peut-il prendre connaissance du niveau d'accessibilité des prestations ? Comment est-il informé des possibilités d'aménagement des formations ?

1) Par quels moyens et en quelles circonstances les informations sur l'accessibilité sont-elles partagées ?

(Choix multiples)

- Ces informations ne sont pas partagées
- Elles sont partagées après sollicitation du stagiaire
- Elles sont spontanément partagées au cours de l'entretien d'entrée
- Elles sont spontanément partagées au cours de l'entretien de sélection ainsi que diffusées et accessibles à tous·tes (dépliants, site internet...)

→ Commentaires et précisions :

2) Par quels moyens et en quelles circonstances les informations sur les possibilités d'aménagement / de moyens de compensation sont-elles partagées ?

(Choix multiples)

- Ces informations ne sont pas partagées
- Elles sont partagées après sollicitation du stagiaire
- Elles sont spontanément partagées au cours de l'entretien d'entrée
- Elles sont spontanément partagées au cours de l'entretien de sélection ainsi que diffusées et accessibles à tous·tes (dépliants, site internet...)

→ Commentaires et précisions :

3) Dans le cas où ces informations ne sont pas partagées, quels sont les freins que vous identifiez ?

Réponse libre

L'accessibilité du bâti

INFORMATIONS PRATIQUES

Partielle : l'accessibilité est dite partielle lorsqu'elle permet à certaines personnes présentant seulement un ou certains types de handicaps de se déplacer librement et de participer aux différentes activités sociales, ou lorsqu'une partie seulement des bâtiments est accessible.

→ Exemple : le bâtiment ne dispose pas d'un ascenseur. La présence d'une salle de cours au rez-de-chaussée permet aux personnes à mobilité réduite d'assister aux enseignements, mais elles ne peuvent pas fréquenter la bibliothèque à l'étage.

Totale : l'accessibilité est dite totale lorsqu'elle permet à chacun de se déplacer librement et de participer aux différentes activités sociales, sans restriction, et peu importe le type de handicap, et la totalité des bâtiments est accessible.

→ Exemple : le bâtiment dispose d'un ascenseur, des repères permettent de guider les personnes non ou malvoyantes avec un marquage au sol et des éléments de contraste sensoriels ou visuels...

Objectif : Améliorer l'accessibilité du bâti.

Indications : Contrairement aux idées reçues, l'accessibilité physique de l'établissement ne doit pas se limiter aux personnes à mobilité réduite. Sont également concernés les handicaps sensoriels, intellectuels, cognitifs...

1) Quelle accessibilité en fonction des handicaps ?

- 1) Les locaux ne sont pas adaptés pour recevoir des personnes en situation de handicap
- 2) L'accessibilité des locaux est partielle (ex : handicap moteur)
- 3) L'accessibilité des locaux est totale (accessible à tous les types de handicaps)

→ **Commentaires et précisions** :

2) Attestations de l'accessibilité pour la globalité des locaux :

- 0) Aucune partie des locaux n'est accessible
- 1) Une partie des locaux est accessible
- 2) L'organisme de formation dispose de l'attestation d'accessibilité pour l'ensemble des locaux

→ **Commentaires et précisions** :

L'accessibilité des outils pédagogiques et des savoirs

INFORMATIONS PRATIQUES

Exemples : un cours est accessible aux stagiaires sourds ou malentendants lorsqu'il est également partagé sous la forme d'un document rédigé ; aux stagiaires non ou malvoyants sous la forme d'un document audio (et leur permet d'enregistrer le cours) ...

Objectif : améliorer l'accès aux savoirs.

Indications : Lorsque l'accessibilité initiale d'un cours ne permet pas à un stagiaire d'y participer pleinement, comment est-il possible de l'adapter pour surmonter ces obstacles environnementaux ? Les enseignants disposent-ils d'une bonne marge de manœuvre pour mettre en place ces adaptations ?

1) L'accessibilité des enseignements et des pédagogies :

(Choix multiples)

- Les enseignements et les pédagogies ne sont pas accessibles : ils ne sont pas adaptés pour les personnes en situation de handicap, quel qu'il soit
- Les enseignements et les pédagogies sont adaptés pour les personnes en situation de handicap moteur
- Les enseignements et les pédagogies sont adaptés pour les personnes avec un handicap visuel
- Les enseignements et les pédagogies sont adaptés pour les personnes avec un handicap auditif
- Les enseignements et les pédagogies sont adaptés pour les personnes avec un handicap psychique, cognitif et/ou intellectuel
- Les enseignements et les pédagogies sont adaptés pour toutes les personnes en situation de handicap

→ **Commentaires et précisions :**

2) Des modalités d'adaptation favorisant l'accès aux savoirs sont-elles identifiées et proposées aux stagiaires en situation de handicap ?

0) Les enseignements et les pédagogies ne peuvent pas être adaptés

1) Quelques enseignements et quelques pédagogies peuvent être adaptés mais pas par tous les intervenants ni pour toutes les situations d'apprentissage le nécessitant

2) Les enseignements et les pédagogies peuvent être adaptés par tous les formateurs et pour toutes les situations d'apprentissage le nécessitant

3) Les enseignements sont partagés aux élèves sous différentes formes et les pédagogies s'adaptent facilement aux particularités de chaque stagiaire

→ **Commentaires et précisions**

Démarche d'amélioration continue

INFORMATIONS PRATIQUES

Objectif : S'inscrire dans une démarche d'amélioration continue de l'accessibilité globale de l'organisme de formation.

Indications : La démarche de progrès n'encourage pas à atteindre un seuil d'accessibilité minimale. L'enjeu est de s'investir dans un processus d'amélioration continue. Cela passe par le recueil des appréciations des stagiaires, première source d'information pour faire progresser les pratiques, et qui permettront d'évaluer celles-ci.

1) Le recueil des appréciations des parties prenantes :

0) L'organisme ne possède aucun dispositif de recueil des appréciations

1) L'organisme possède un dispositif de recueil des appréciations

2) L'organisme possède un dispositif de recueil des appréciations et l'a présenté aux stagiaires et aux équipes pédagogiques

→ **Commentaires et précisions :**

2) Evaluation des pratiques en terme d'inclusion des stagiaires en situation de handicap :

0) L'organisme ne traite ni les difficultés rencontrées ni les réclamations

1) L'organisme organise un retour d'expériences des pratiques mais n'identifie pas de pistes d'amélioration

2) L'organisme identifie des pistes d'amélioration à partir de l'analyse des retours d'expériences des pratiques

→ **Commentaires et précisions :**

3) Le niveau d'accessibilité de l'organisme de formation :

0) Le niveau d'accessibilité n'est pas évalué (ou peu)

1) Le niveau d'accessibilité est évalué au regard de l'accessibilité physique du bâti

2) Le niveau d'accessibilité est évalué d'après une approche globale de l'accessibilité

→ **Commentaires et précisions :**

4) Quelles démarches sont entreprises pour favoriser l'accessibilité généralisée ?

Réponse libre

PARTIE B : PARCOURS DU STAGIAIRE

1/ Accueil du stagiaire et élaboration d'un parcours personnalisé

Identification des publics en situation de handicap

INFORMATIONS PRATIQUES

Objectif : Démontrer comment le besoin et le projet professionnel du stagiaire sont analysés en fonction de la finalité de la prestation.

Indications :

BOETH = Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

RQTH = Reconnaissance de la Qualité du Travailleur Handicapé

Plus les situations de handicap sont anticipées, plus la formation du stagiaire se déroulera paisiblement. Identifier en amont du début de la formation les situations de handicap est bénéfique à la fois pour le stagiaire (qui intègre un nouveau milieu et peut avoir besoin d'être rassuré sur l'accueil qui lui sera réservé) et pour l'équipe pédagogique.

1) L'organisme de formation dispose-t-il d'un processus d'identification des situations de handicap lors des entretiens d'entrée ?

(Choix multiples)

- L'organisme de formation n'a pas de process particulier pour identifier des personnes en situation de handicap avant l'entrée en formation
- L'organisme informe le stagiaire de la politique de l'établissement en matière de handicap (référént handicap, compensations et/ou aménagements possibles...)
- Le statut de BOETH et/ou la question de l'impact de l'état de santé sur la formation font partie des informations recueillies dès la phase d'accueil
- Le référént handicap participe aux entretiens individuels

→ **Commentaires et précisions** :

2) Le projet est-il analysé en fonction de la finalité de la formation ?

0) L'organisme de formation n'a pas de process ou de dispositif particulier pour valider la cohérence et la pertinence du projet

1) A la demande du stagiaire, l'organisme de formation met en place un process ou utilise un dispositif particulier pour valider la cohérence et la pertinence du projet

2) L'organisme de formation met parfois en place un process ou utilise un dispositif particulier pour valider la cohérence et la pertinence du projet

3) L'organisme de formation met systématiquement en place un processus ou utilise un dispositif particulier pour valider la cohérence et la pertinence du projet

→ **Commentaires et précisions** :

Définition des besoins spécifiques

INFORMATIONS PRATIQUES

Objectif : Démontrer comment les besoins spécifiques des stagiaires en situation de handicap sont anticipés et pris en compte.

Indications : Anticiper les situations de handicap c'est réduire les difficultés que rencontreront les stagiaires et leur permettre un parcours de formation plus serein. D'autant plus que monter un dossier de demande d'aide pour compenser une situation de handicap peut prendre du temps. Identifier les besoins spécifiques des stagiaires en amont de la formation est donc bénéfique pour tout le monde. Enfin, assurer la continuité entre l'organisme de formation et le lieu professionnel est également et garantir le partage d'informations entre le tuteur et le référent handicap est aussi capital.

1) Les besoins de compensation sont-ils anticipés et pris en compte lors des entretiens d'entrée ?

0) L'organisme de formation n'est pas en capacité d'anticiper les besoins de compensation

1) L'organisme de formation prend connaissance des besoins de compensation du stagiaire mais ne le fait pas suivre d'actions

2) L'organisme de formation anticipe l'identification des moyens de compensation lorsque le stagiaire annonce sa RQTH ou son statut de BOETH

3) L'organisme de formation anticipe l'identification des moyens de compensation en toutes circonstances

→ **Commentaires et précisions :**

2) Les besoins sont définis et identifiés à la fois au sein de l'organisme et chez l'employeur avec l'accord du stagiaire :

0) Aucune diffusion de l'information n'est faite entre l'organisme de formation et le lieu de stage ou d'alternance

1) L'information est transmise à certains lieu de stage ou d'alternance en fonction des difficultés du stagiaire

2) Des rencontres sont organisées afin de définir les besoins chez l'employeur/le lieu de stage

→ **Commentaires et précisions :**

2/ Accompagnement et suivi des stagiaires

Modalités des mesures de compensations

INFORMATIONS PRATIQUES

Objectif : Adapter la formation, l'accompagnement et le suivi aux publics bénéficiaires selon les besoins et les spécificités de chacun.

Indications : Refuser de mettre en place une mesure de compensation individuelle est constitutif d'une pratique discriminatoire. Plusieurs acteurs sont là pour aider les organismes de formation à adapter leurs prestations : aides techniques, aides humaines, ou encore modification de l'organisation d'une formation sont autant de moyens de permettre aux stagiaires en situation de handicap de participer aux différentes activités proposées.

1) L'organisme de formation met-il en œuvre les compensations utiles et nécessaires à toutes les étapes de la formation ?

0) Non

1) En partie (selon les situations, les urgences...)

2) Oui, toutes les situations de handicap sont prises en compte et compensées si besoin

→ Commentaires et précisions :

2) Si cela a déjà été fait, le déploiement de ces mesures de compensations a été...

0) Difficile (peu ou pas expérimenté, procédures mal connues et peu lisibles, démarches difficiles pour identifier et joindre les différents acteurs)

1) Fait par tâtonnement (reste du ressort de l'exceptionnel, apprentissage « sur le tas »)

2) Plutôt facile (procédures connues, différents acteurs identifiés)

3) Très facile (pratique désormais familière, procédures bien connues, contacts réguliers avec les prescripteurs et/ou acteurs ressources...)

→ Commentaires et précisions :

Suivi du stagiaire

INFORMATIONS PRATIQUES

Objectifs : Garantir le suivi et l'accompagnement des stagiaires en situation de handicap.

Indications : En raison des nombreux obstacles environnementaux, qu'ils soient physiques (cadre bâti, matériel inadapté...) ou sociaux (attitudes des pairs...), les personnes en situations de handicap sont plus vulnérables que les autres stagiaires aux ruptures de parcours. Mettre en place un accompagnement, un suivi adapté et rester à l'écoute des situations où elles pourraient se sentir en difficulté permet de réduire ce risque.

1) Le référent handicap garantit le suivi de toutes les personnes en situation de handicap :

0) Le référent n'a pas connaissance des situations de handicap

1) Le référent a une connaissance partielle des personnes concernées par un accompagnement spécifique, sans suivre leur parcours

2) Le référent a une connaissance partielle des personnes concernées par un accompagnement spécifique, et est impliqué dans le suivi de leur parcours

3) Toutes les personnes avec un accompagnement spécifique sont connues du référent handicap, qui s'assure du suivi formalisé de leur parcours

→ Commentaires et précisions :

2) L'organisme de formation dispose-t-il d'une mesure de prévention et d'analyse des ruptures de parcours ?

0) Aucun suivi des stagiaires en situation de handicap n'est organisé

1) Un suivi des stagiaires en situation de handicap est organisé par le référent handicap

2) Un suivi des stagiaires en situation de handicap est organisé, associant le référent handicap et les équipes pédagogiques et/ou administratives

3) Un suivi des stagiaires en situation de handicap est organisé, associant le référent handicap et les équipes pédagogiques et/ou administratives, et les ruptures de parcours sont analysées avec une possibilité d'impact sur l'organisation de l'activité de l'organisme de formation

→ **Commentaires et précisions :**

3) Accompagnement des stagiaires pendant les périodes en entreprise :

0) L'organisme n'a jamais accompagné de stagiaire en situation de handicap dans sa recherche de stage et/ou ne sait pas comment l'accompagner

1) L'organisme a déjà accompagné des stagiaires en situation de handicap dans leur recherche de stage

2) L'organisme sait accompagner les stagiaires dans leur démarche et conseiller les employeurs sur l'accueil en entreprise d'une personne en situation de handicap

3) L'organisme prépare les stagiaires et accompagne les employeurs dans la mise en œuvre des solutions d'adaptation et de compensation nécessaires

→ **Commentaires et précisions :**

Gestion de la sortie de formation

INFORMATIONS PRATIQUES

Objectif : Accompagner le stagiaire dans la sortie de formation.

Indications : Idéalement, l'accompagnement du stagiaire doit se poursuivre jusqu'au terme de la formation, et permettre un moment de transition entre la sortie de formation et l'entrée dans le monde professionnel. Toujours dans l'idée d'une démarche d'amélioration continue, l'organisme de formation co-construit avec le stagiaire sortant un bilan de sa formation, tenant compte de son vécu et en tirant les éléments à améliorer.

1) Existe-t-il un dispositif d'accompagnement et de suivi vers la sortie de formation ?

0) Non, l'organisme ne mène aucune démarche particulière

1) L'organisme informe le prescripteur de la sortie de formation du stagiaire en situation de handicap

2) L'organisme prépare avec le prescripteur ou le référent de parcours la sortie de formation d'un stagiaire

3) L'organisme fait un bilan aux prescripteurs ou référents de parcours sur le déroulement de la formation

→ **Commentaires et précisions :**

2) Suivi du stagiaire après la formation :

- 0) L'organisme n'assure aucun suivi au terme de la formation
- 1) L'organisme prend contact avec le stagiaire à 3 mois et 6 mois sans d'autres modalités si le contact ne peut être établi
- 2) L'organisme prend contact à 3 mois et 6 mois et, si besoin, avec les prescripteurs auprès desquels les relais sont faits à la sortie de formation
- 3) En plus de prendre contact, l'organisme donne aux stagiaires la possibilité d'utiliser les ressources du centre après la sortie de formation (salle de documentation, référent handicap...)
- 4) En plus de reprendre contact et de rendre accessibles les ressources du centre, l'organisme organise si nécessaire une réunion de suivi individuelle ou collective

→ **Commentaires et précisions :**

3) L'organisme propose-t-il au stagiaire de réaliser un bilan de son parcours de formation avant sa sortie ?

- 0) Non, cela ne fait pas partie du process de sortie de formation
- 1) Pas systématiquement
- 2) Oui, l'organisme propose au stagiaire de faire un bilan personnalisé

→ **Commentaires et précisions :**

POUR FINIR...

Merci d'avoir pris le temps de réaliser cet autodiagnostic. Nous vous invitons une fois de plus à conserver la copie de vos réponses qui vous sera envoyée par mail : ces informations vous seront utiles pour réaliser votre plan d'action.

Un champ d'expression libre ci-dessous vous permet de partager les éventuelles informations qui n'auraient pas pu être évoquées en amont du questionnaire. Avez-vous identifié des manques en réalisant cet autodiagnostic ? Avez-vous éprouvé des difficultés au cours de cet exercice ? Avez-vous des attentes particulières vis-à-vis de la démarche de progrès ?...

Champ d'expression libre :