



FORMATION ET HANDICAP C'EST POSSIBLE !

« Inspirations et préconisations à l'usage des référents TH des OFA pour l'accueil des apprenants en situation de handicap »

Le handicap

Art.L.114 : « 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 »

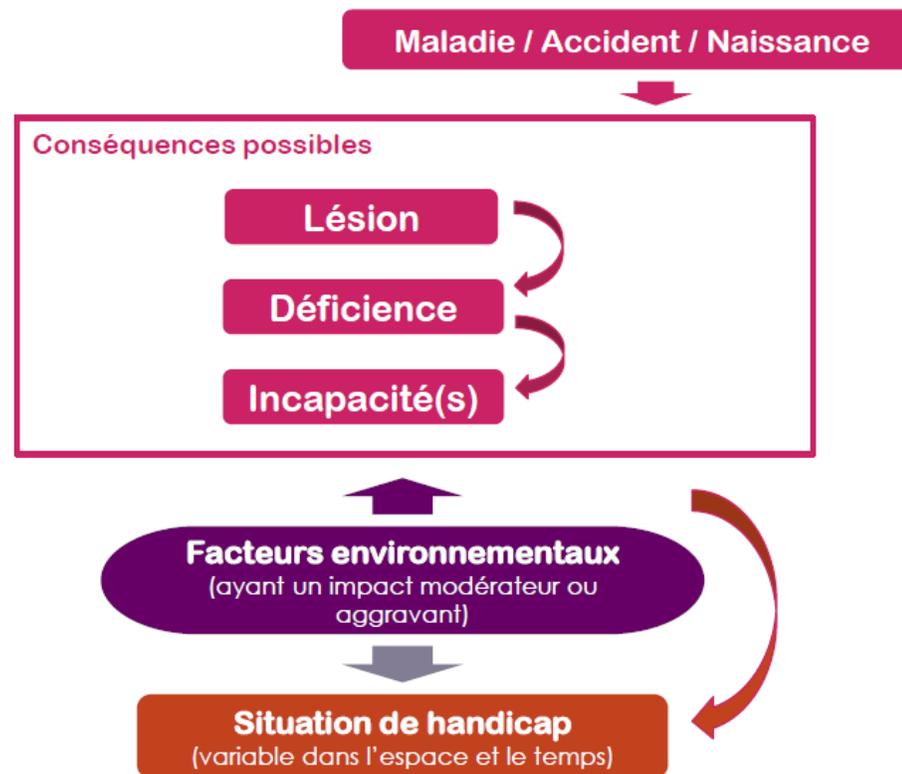
Loi 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

... Une définition
qui englobe tous
les troubles et
déficiences...

... De la notion de capacité à celle
d'activité, de participation...

... Des limites
considérées
dans un
environnement
donné...

La situation de handicap



En définitive, pour répondre aux besoins des personnes dans un contexte donné (de formation), il faut s'intéresser à la situation de handicap.

Il convient d'identifier en quoi le contexte de la formation peut constituer «une barrière» pouvant faire obstacle au parcours d'une personne handicapée.

En tant qu'organisme de formation: Comment faire concrètement ?

Une situation de handicap s'exprime aux points de rencontres (et d'écarts) entre les aptitudes, les besoins d'une personne et l'environnement dans lequel elle va devoir évoluer. Il s'agit donc, à la fois, d'être en mesure de:

- Repenser le contexte des formations proposés afin d'en garantir l'accès à tous => Veiller à s'inscrire dans une démarche d'amélioration de **l'accessibilité** des formations dispensées.
- Répondre concrètement à des besoins plus spécifiques rencontrés => proposer des solutions de **compensation** du handicap dans le cadre de la formation.

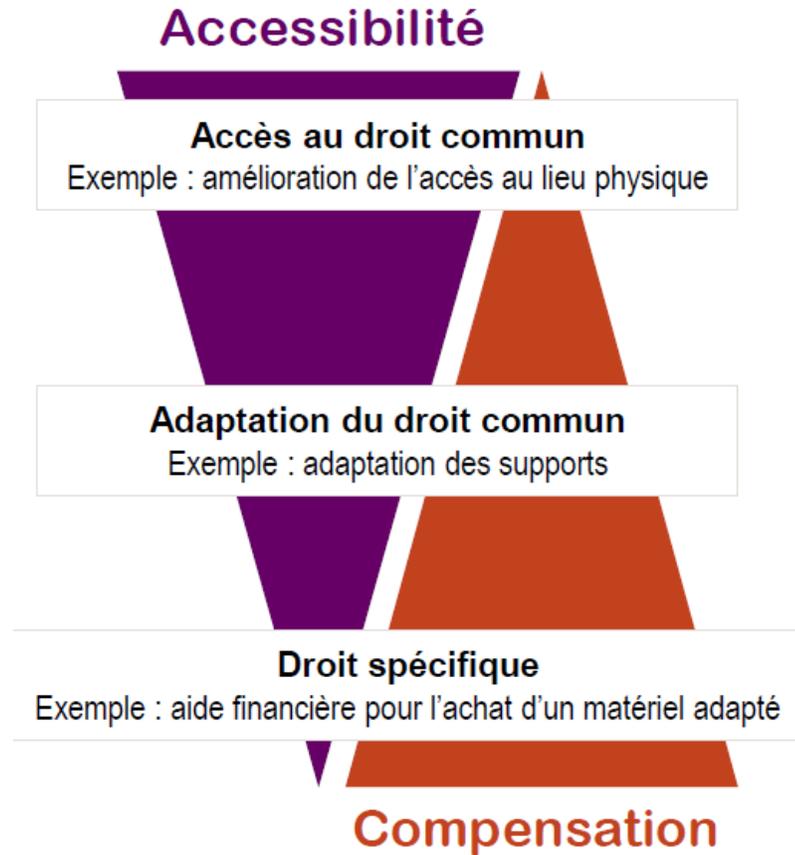
Quelques thèmes à aborder en équipe:

Organiser l'accueil, disposer de bureaux mobiles et inclinables, mettre à disposition des supports numériques facilement adaptables, proposer des prêts d'ordinateurs, disposer de fauteuils réglables, etc...

Quelques questions à se poser :

- Comment accède-t-on au centre de formation?
- Peut-on se garer facilement?
- Où se passent les temps de formation?
- Quels sont les supports proposés? Comment s'organise la pédagogie?
- Quel est le rythme de la formation? etc...

En tant qu'organisme de formation: Comment faire concrètement ?



→ Plus l'accessibilité est développée, moins les besoins en terme de compensation sont importants

→ La compensation ne doit intervenir que lorsque la réponse par l'accessibilité n'est pas suffisante, et non en première intention

Orienter, préparer l'entrée en formation

Qu'est-ce qui se joue à cette étape?

- Favoriser l'accès des personnes en situation de handicaps aux formations
- Sécuriser les choix d'orientation et donc les parcours

Quels sont les clefs de réussite et les bons réflexes?

- Etablir un contact précoce avec les établissements d'origine pour les jeunes en poursuite de formation et/ou avec les Missions locales et Cap emploi, Pôle emploi...
- Proposer des immersions dans l'OF et/ou une découverte des métiers en amont
- Préparer l'intégration aux moyens d'un livret d'accueil, d'un entretien
- Informer et sensibiliser les équipes pédagogiques

Les interlocuteurs ressources pour l'apprenant en situation de handicap et pour l'OF:

- Les établissements d'origine (pour les jeunes en sortie de scolarité)
- Les acteurs de l'orientation, les acteurs du SPE (Cap emploi, Pôle emploi, Missions Locales), les développeurs de l'apprentissage
- Les entreprises (acteurs RH, maitres d'apprentissage, référents handicap)

L'entretien avec le candidat

Qu'est-ce qui se joue à cette étape?

- **Repérer et identifier les situations de handicap**, pour pouvoir anticiper, accompagner, aménager (ouvrir l'accès à des mesures et aides spécifiques, favoriser la mise en place des compensations en OFA et en entreprise, etc...).

Le handicap ne signifie pas pour autant systématiquement moyens de compensation ou aménagements.

- **Ne pas passer à côté des situations de handicap** parfois difficiles à identifier, de situations de déni, de jeunes qui viennent de sortir du circuit scolaire et ne sont pas connus des opérateurs du SPE...
- **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.
 - Prendre connaissance du parcours de la personne, des moments clés, des interlocuteurs qu'elle a rencontrés, vous permettra de mieux appréhender ses besoins actuels.

L'entretien avec le candidat

Quand le faire ?

Cet échange doit pouvoir avoir lieu le plus précocement possible afin de pouvoir accompagner la personne dans son projet et anticiper son entrée en formation.

Comment le faire ?

Il semble pertinent que cet échange se réalise au travers d'un entretien physique au sein du centre de formation. Cela permettra ainsi à la personne de visiter le lieu de la formation et ainsi identifier certains besoins d'aménagement.

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.

L'entretien avec le candidat

La question du handicap est délicate pour tout professionnel, il est ainsi préférable de manière factuelle:

- Questionner la personne sur **ses limitations/contraintes** et non sous l'angle de la pathologie, de la maladie
- **Restituer le discours dans un contexte professionnel** afin d'aborder le handicap sous l'aspect des difficultés liées à la formation et à l'exercice du futur métier
- **Préciser les contraintes liées à la formation** afin que la personne prenne conscience de possibles futures difficultés.

Quelques exemples de question:

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 ?

Point de vigilance:

Même si elle vous en parle librement, les informations concernant la santé et de le handicap de la personne doivent rester confidentielles. Ce que vous notez par écrit doit être factuel et ne concerner que les aménagements, les contre-indications, les problématiques rencontrées.

Activer le partenariat

Faire le lien avec le référent de parcours : des intérêts multiples

Lorsque le candidat a pris contact de sa propre initiative avec votre centre, le questionnement d'une éventuelle structure intervenant en soutien de ses démarches peut permettre d'identifier un référent qui a pu accompagner la personne dans son parcours vers l'emploi, en perdant en compte la dimension du handicap.

La prise de contact avec le référent de parcours permet de situer le projet de la personne dans son parcours. Ce référent peut être un interlocuteur privilégié sur la question du handicap, des contraintes et besoins éventuellement identifiés. Il peut avoir connaissance des démarches déjà réalisées par la personne.

Le référent de parcours peut être consulté pour déterminer, si nécessaire, les actions à mettre en place en vue de faciliter le parcours de formation (aménagements divers, aides financières...).

Au cours de la formation, en cas de difficulté, son intervention pourra contribuer à trouver des solutions. Il pourra aussi servir de médiateur, le cas échéant, entre le stagiaire et l'organisme de formation.

A noter:

Le lien avec le référent de parcours ne peut se faire qu'avec l'accord de la personne.

Identifier les besoins spécifiques et les moyens de compensation

Qu'est-ce qui se joue à cette étape?

- Faciliter l'identification des aptitudes et contraintes liées au handicap et les mettre en regard avec les composantes de l'environnement de travail et de formation
- Définir de manière collective (entre les différents acteurs et l'apprenant) les adaptations et les aménagements utiles à la compensation du handicap : aménagement de la durée du contrat, des rythmes de travail, du temps de formation, aménagements techniques et matériels, aide humaine...

Quels sont les clefs de réussite et les bons réflexes?

- Sous la coordination du référent handicap, mettre en place un apport croisé de compétences professionnelles pour identifier les mesures de compensation si nécessaire.
- Sensibiliser et impliquer les formateurs et équipes pédagogiques : informer pour rassurer, répondre aux interrogations et craintes, casser les stéréotypes, et permettre la mise en place des adaptations et le bon déroulement du parcours de formation

Ressources à votre disposition:

CHOISIR MON MÉTIER / **PRO**
— Pays de la Loire —

<https://pro.choisirmonmetier-paysdelaloire.fr/>



ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées

<https://www.agefiph.fr/acteur-de-la-formation>

<https://www.agefiph.fr/pays-de-la-loire>

<https://www.youtube.com/watch?v=9BwRG11K21s>