GUIDE DU HANDICAP : nos engagements

Avec la loi du 11 février 2005, la non-discrimination est affirmée, tout comme le droit à la participation avec libre choix du projet de vie (accessibilité) et le droit à la compensation.

Les organismes de formation sont soumis au principe de non-discrimination et d'accessibilité à la formation régi par le décret 2006-26 du 9 janvier 2006 et la FFKMDA accompagne et oriente ses modalités notamment pédagogiques en fonction des besoins liés au handicap.

Dans l'objectif de la certification qualité (RNQ Qualiopi), nous sommes également dans l'obligation de répondre à certaines attentes, dont l'obligation de la désignation d'un référent handicap (loi du 5 septembre 2018).

Notre référent handicap : Patrice SANTERO, élu en charge de la commission formation au sein de la FFKMDA

Coordonnées : 06.08.35.09.89

LES OBLIGATIONS LEGALES

Deux décrets, adoptés suite à la loi du 11 février 2005, définissent le cadre juridique dans lequel doivent évoluer les organismes de formation.

- Le décret n° 2006-26 du 9 janvier 2006, relatif à la formation professionnelle des personnes handicapées ou présentant un trouble de santé invalidant. Il définit les principes de non-discrimination et d'accessibilité à la formation. Il indique que les organismes de formation doivent « tenir compte des contraintes particulières des personnes handicapées ou présentant un trouble de santé invalidant », en adaptant les formations dispensées. Il indique les différents axes sur lesquels les organismes de formation doivent intervenir pour favoriser l'accès des personnes handicapées à la formation professionnelle : Proposer un accueil à temps partiel ou discontinu, une durée adaptée de formation et des modalités adaptées de validation de la formation. Mettre en œuvre des adaptations individuelles ou collectives, pour un groupe de personnes ayant des besoins similaires. Rendre accessibles les supports de cours et le matériel pédagogique, recourir aux technologies de l'information et de la communication. Se baser sur les informations fournies par la personne handicapée. Les compléter par celles fournies par différents acteurs : le SPE et les organismes de placement spécialisés qui accompagnent la personne dans son parcours d'accès à l'emploi, la CDAPH et les organismes participant à l'élaboration de son projet d'insertion sociale et professionnelle. Aménager les modalités générales d'évaluation des connaissances et des compétences acquises au cours de la formation.

- Le décret n° 2006-555 du 17 mai 2006, relatif à l'accessibilité généralisée aux personnes handicapées et deux arrêtés du même jour. Ils prévoient que les caractéristiques techniques lors de la construction et l'aménagement des bâtiments doivent permettre à toutes les

personnes, quel que soit leur handicap (physique, sensoriel, mental, psychique ou cognitif), d'exercer les actes de la vie quotidienne et de participer à la vie sociale.

LE RÉFÉRENT HANDICAP

Les centres de formation engagés dans le cadre de la politique régionale de formation des personnes handicapées, organisent une dynamique interne pour développer l'accessibilité pédagogique des formations dispensées. La FFKMDA s'engage dans la politique régionale de formation des personnes handicapés et s'organise pour garantir une accessibilité adéquate.

A ce titre, Patrice SANTERO, a été désignée comme référente handicap, et constitue une ressource interne, tant auprès de la direction, que de l'équipe pédagogique, pour accompagner et orienter l'évolution des pratiques en matière d'accueil des personnes handicapées.

Principales missions du référent handicap dans notre organisme de formation :

- **Favoriser** le repérage des personnes en situation de handicap dès l'accueil dans le centre de formation.
- Veiller à une **égalité de traitement** lors des phases de recrutement (de sélection / de positionnement) mais aussi tout au long de la formation, permettant un égal accès au droit à la formation pour les personnes en situation de handicap.
- Etre **force de proposition** pour le développement de l'accessibilité pédagogique des formations dispensées, en repérant les problématiques et axes de progrès.
- Etre en capacité de **mobiliser les dispositifs régionaux** d'appui pour la mise en place de la compensation du handicap en formation (Accea, Epatech, …), autant que nécessaire.
- **Anticiper** la fin de formation en garantissant la transmission aux partenaires des données utiles à l'intégration en emploi de la personne handicapée.

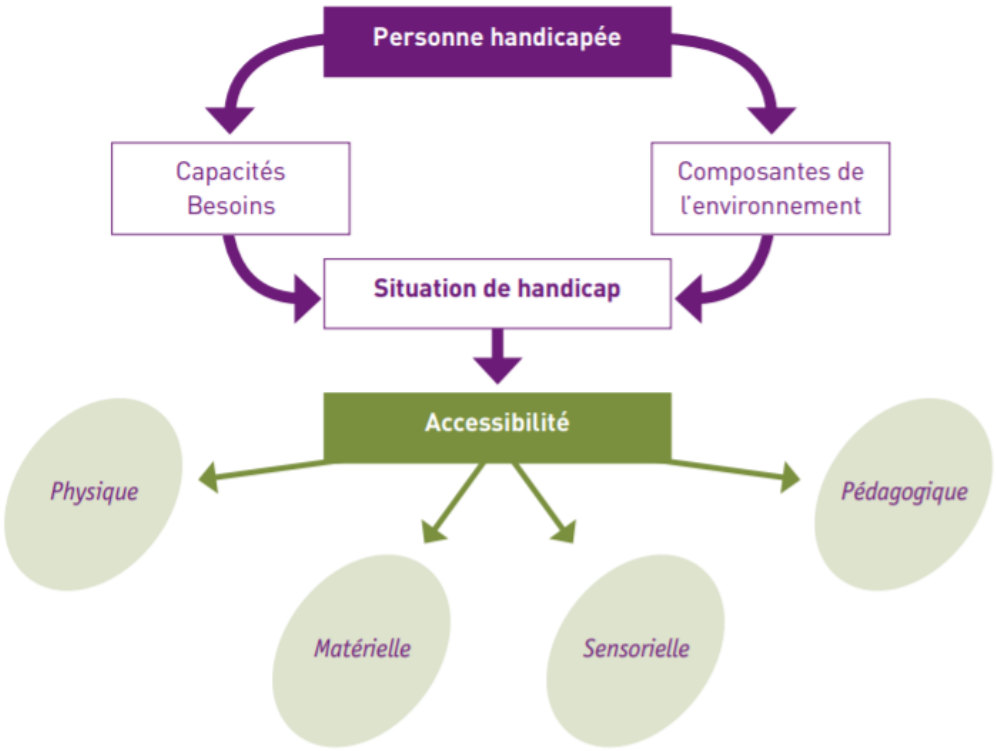
L'exercice de ces missions est facilité par notre engagement dans :

- L'acquisition de connaissances :
  - Des obligations des centres de formation en matière d'accueil des personnes handicapées et d'accessibilité (cadres législatifs et règlementaires),
  - De la règlementation en matière d'emploi des personnes handicapées,
  - Des aides et appuis dédiés.
- La constitution d'un réseau de partenaires mobilisables autant que nécessaire, à l'occasion de la mise en place d'un parcours de formation aménagé.
- La participation à des modules de professionnalisation sur le handicap.
- Les appuis mis à disposition dans le cadre du Centre Ressource Formation Handicap (CRFH).

L'ACCESSIBILITÉ POUR TOUS

Qu'est-ce que l'accessibilité ?

L'accessibilité, promue par la loi de 2005, c'est rendre possible « l'accès de tout à tous ». Tous les aspects de la vie du citoyen sont concernés : le cadre bâti, les transports, la voirie, l'école, l'entreprise, l'emploi, l'administration, le sport, la culture, les loisirs... L'accessibilité vise à réduire les discordances entre les capacités et les besoins de la personne, d'une part, et les composantes de son environnement, d'autre part. Cela passe par la mise en œuvre de dispositifs adaptés, en fonction du lieu ou de l'activité. Les possibilités, les compétences, les capacités de la personne sont des facteurs essentiels qui contribuent à déterminer les moyens d'accessibilité qu'il faut mettre en place pour rendre praticable un lieu, un environnement ou une activité. La loi de 2005 s'adresse à toutes les personnes, quel que soit leur handicap. Les handicaps étant multiples, il y a par conséquent des accessibilités multiples : accessibilité physique, sensorielle, matérielle, pédagogique, dans des contextes variables (formation, emploi, transport, logement, tourisme…).



La définition de l'accessibilité

« L'accessibilité permet l'autonomie et la participation des personnes ayant un handicap, en réduisant, voire supprimant, les discordances entre les capacités, les besoins et les souhaits d'une part, et les différentes composantes physiques, organisationnelles et culturelles de leur environnement, d'autre part. L'accessibilité requiert la mise en œuvre des éléments complémentaires, nécessaires à toute personne en incapacité permanente ou temporaire pour se déplacer et accéder librement et en sécurité au cadre de vie ainsi qu'à tous les lieux, services, produits et activités. La société, en s'inscrivant dans cette démarche d'accessibilité, fait progresser également la qualité de vie de tous ses membres. »

Accessibilité des Établissements Recevant du Public (ERP)

Les organismes de formation sont des ERP et à ce titre, sont soumis à la réglementation spécifique destinée aux ERP, consécutive à la loi de 2005. Celle-ci prévoit qu'à l'horizon 2015, toute personne handicapée puisse accéder, circuler, bénéficier des informations proposées par les ERP qui les accueillent. Les obligations diffèrent, selon que les bâtiments sont neufs ou anciens.

Accessibilité à la formation

Dans le domaine de l'éducation et de la formation, l'accessibilité fait notamment référence à l'accès au savoir et à la connaissance.

Elle se traduit par :

- Le droit de s'inscrire dans l'établissement ou l'organisme de formation de son choix.
- La possibilité d'accéder, autant que possible, à l'ensemble des locaux (cadre bâti) et des matériels nécessaires pour la formation.

Elle implique de :

- Procéder à l'adaptation des cursus, des méthodes et des outils pédagogiques.
- Pouvoir recourir à des aides humaines et techniques pour faciliter l'accès au savoir.
- Mettre aux normes les bâtiments et les équipements.
- Sensibiliser et former les enseignants et les formateurs au handicap.

Voici quelques exemples d'aménagements des locaux que l'on loue, destinés à améliorer l'accessibilité au sens large d'un bâtiment dédié à la formation.

Au profit des personnes déficientes visuelles :

- Mise en place d'un chemin de guidage.
- L'accessibilité pour tous (marquage au sol par des zones rugueuses, par exemple).
- Signalisation des angles et des changements de direction.
- Signalisation des escaliers, pose de mains courantes.
- Possibilité de consulter en braille les informations essentielles de sécurité ou d'orientation dans l'établissement.
- Étiquetage des portes en braille.
- Mise à disposition d'éclairages spécifiques, en fonction des besoins.

Au profit des personnes déficientes auditives :

- Installation d'un système d'alarme visuel par feu gyrophare.
- Pose de bornes audio.
- Pose de boucles amplificatrices dans les salles de classe pour optimiser la compréhension des sons par les personnes porteuses de prothèses auditives.

Au profit des personnes déficientes motrices :

- Création de places de stationnement réservées.
- Mise en accessibilité des sanitaires.
- Installation de portes automatiques.
- Pose d'ascenseurs.
- Création de rampes d'accès.
- Mise à disposition de tables réglables en hauteur, inclinables et munies d'une découpe, permettant au stagiaire de s'installer avec son fauteuil.
- Plus généralement : Installation de poignées sur toute la hauteur des portes facilitant la préhension.
- Aplanissement et lissage des sols (pour éviter les tressautements)

LA COMPENSATION DU HANDICAP

La création du droit à la compensation constitue l'une des avancées majeures de la loi du 11 février 2005. L'article 114-1-1 du Code de l'action sociale et des familles, introduit par la loi du 11 février 2005, prévoit que la « personne handicapée a droit à la compensation des conséquences de son handicap, quels que soient l'origine, la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie ».

L'évaluation du besoin de compensation

Pour être compensée, la situation du handicap d'une personne doit faire l'objet d'une évaluation individuelle prenant en compte : Les obstacles de l'environnement, d'un point de vue technique et d'un point de vue humain. Les incapacités et les capacités résiduelles de la personne, ses compétences, ses besoins, souhaits et aspirations. Les évolutions potentielles (aggravation du handicap, évolution de l'environnement). La personne handicapée est au centre de l'analyse, dont les résultats permettent de définir les techniques de compensation les plus adaptées.

Certaines adaptations relèvent du bon sens ou s'inscrivent dans le cadre d'une pédagogie individualisée, d'autres sont plus complexes et nécessitent alors de faire appel à des intervenants et/ou à des matériels spécifiques.

Compenser le handicap d'un stagiaire handicapé, c'est lui apporter, si cela est nécessaire, des réponses individualisées pour réduire, voire supprimer, les obstacles qu'il rencontre et qui entravent son accès aux locaux, au matériel, à la connaissance et à la communication. Dans notre organisme de formation nous nous engageons à apporter à nos stagiaires en situation de handicap le maximum de confort pour compenser leur handicap.

Quelques techniques de compensation possibles en situation de formation, selon le besoin et la nature de la déficience

Accessibilité physique (accès aux lieux de formation, aux postes de formation)	Déficience motrice	Adaptations techniques
	Déficience auditive	Sources sonores modifiées en sources visuelles
	Déficience du psychisme	Adaptations réduisant la charge mentale
	Déficience visuelle	Apprentissage de la locomotion
Accessibilité à la connaissance, aux savoirs et aux savoir-faire	Déficience auditive	Adaptations pédagogiques, nouvelles technologies, aides humaines
Accessibilité à la communication et à l'environnement relationnel	Déficience visuelle	Matériels dédiés, nouvelles technologies
	Déficience auditive	Sensibilisation de l'environnement

Illustrations de techniques de compensation, par type de déficience Les tableaux suivants illustrent, dans un contexte de formation, les techniques de compensation possibles, en fonction des problèmes d'accessibilité liés à la situation de handicap. Les déficiences, les incapacités ou capacités réduites qui en découlent.

DÉFICIENCE AUDITIVE

Problèmes d'accessibilité liés à la situation de handicap	Techniques de compensation possibles
L'accessibilité au savoir et à l'information :	
■ Accès à la langue ou maîtrise linguistique	→ Sensibilisation pour une implication pédagogique des formateurs et des autres stagiaires → Intervention d'aides humaines : ▸ Interfaces et interprètes ▸ Preneurs de notes ▸ Soutiens pédagogiques ▸ Tuteurs
L'accessibilité à la communication :	
■ Échanges, consignes ■ Audition de messages oraux	→ Supports écrits → Vidéo/projecteurs → Nouvelles technologies
L'accessibilité à la relation à autrui :	
■ Environnement relationnel	→ Implication des formateurs et des élèves par l'information et la sensibilisation → Intervenants externes : ▸ Interfaces de communication ▸ Interprètes en LSF

DÉFICIENCE CONSÉCUTIVE À UNE MALADIE INVALIDANTE

Problèmes d'accessibilité liés à la situation de handicap	Techniques de compensation possibles
L'accessibilité physique :	
■ Fatigabilité, surcharge physique	→ Adaptation de la formation : ▸ Allègement d'horaires ▸ Phases de repos
■ Soins médicaux	→ Intervenants externes / Aides humaines : ▸ Auxiliaires de vie ▸ Auxiliaires professionnels ▸ Services hospitaliers
Rééducation, compensation Elles dépendent étroitement de la nature et de l'ampleur de la déficience.	

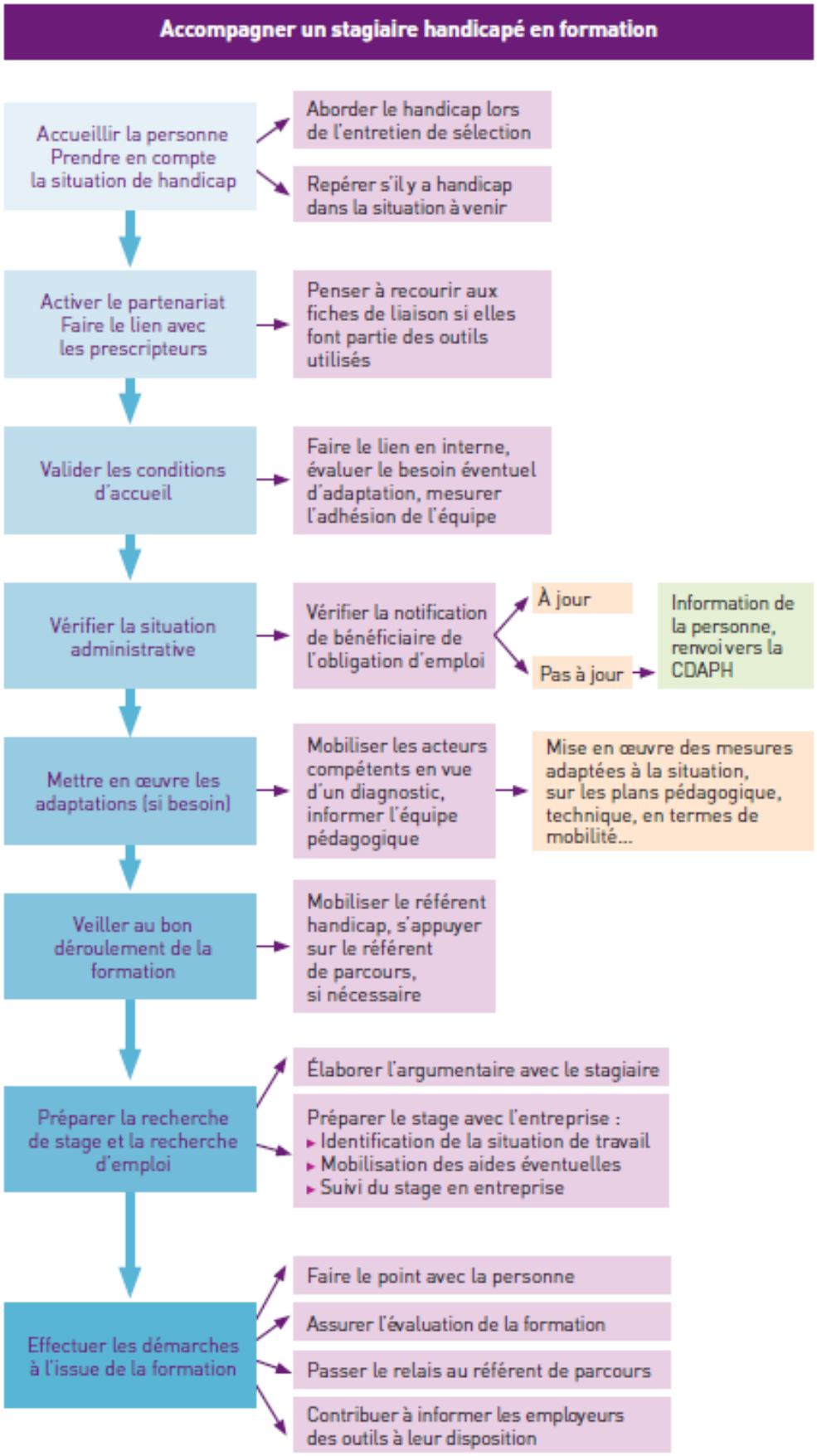
DÉFICIENCE VISUELLE

Problèmes d'accessibilité liés à la situation de handicap	Techniques de compensation possibles
L'accessibilité au savoir et à l'information :	
■ Lecture, écriture	Aides techniques spécifiques : → Interfaces (téléagrandisseur, plage braille, synthèse vocale)
L'accessibilité physique :	
■ Accès aux lieux de formation	→ Apprentissage des techniques de déplacement par un instructeur de locomotion
■ Accès aux locaux et aux salles de formation	→ Adaptation de l'environnement : mise en place de repères sonores ou tactiles, podo-tactiles
■ Protection de la vue	→ Adaptation de l'éclairage et des contrastes de lumière

DÉFICIENCE MOTRICE

Problèmes d'accessibilité liés à la situation de handicap	Techniques de compensation possibles
L'accessibilité physique :	
■ Accès aux lieux de formation ■ Accès à l'intérieur des locaux de formation	→ Aides à la mobilité → Adaptation de l'environnement → Adaptation de la formation → Auxiliaires professionnels
■ Soins médicaux	→ Auxiliaires de vie → Intervenants externes
L'accessibilité à la communication :	
■ Troubles de la parole	→ Auxiliaires professionnels → Nouvelles technologies

FORMER UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP



Les professionnels de la formation, quel que soit leur rôle au sein de notre organisme, sont amenés à accueillir, former et accompagner des personnes en situation de handicap, jeunes comme adultes, demandeurs d'emploi comme salariés.
Comment gérer la situation de handicap ? Quelles sont les conséquences d'un point de vue administratif et pédagogique ? Quelles relations entretenir avec les partenaires spécialisés ?

L'entrée en formation

Prendre en compte le handicap

Parler du handicap avec la personne concernée représente souvent une démarche clé pour un parcours de formation réussi. Être informé du handicap d'un stagiaire, c'est avoir la possibilité de mettre en œuvre un parcours de formation qui tienne compte de ses besoins. La prise en compte du handicap est souhaitable dès la phase d'inscription des stagiaires.

Les attitudes que l'on privilégie dans notre organisme

Considérer le stagiaire handicapé comme une personne et pas comme « un handicapé ». Une personne qui a sa propre singularité, sa propre histoire, dont le handicap n'est qu'une partie. Se concentrer sur la capacité plutôt que sur l'incapacité. Chaque personne est unique et à ce titre, les personnes handicapées, même lorsque leur handicap semble similaire, sont distinctes. Tout ce qui fait la spécificité d'un individu diffère d'une personne à l'autre : histoire personnelle, parcours professionnel, motivations… Un même handicap se traduit différemment selon le contexte et la manière dont les personnes concernées arrivent à le compenser, sur les plans personnel, social, professionnel…
Informer la personne que seule la situation de handicap concerne l'organisme de formation (et non la nature, les causes du handicap…). Définir les contraintes et les contre-indications mais aussi les atouts de la personne, dans le cadre de la formation. Cette approche permet, si nécessaire, de mettre en œuvre les adaptations utiles.
Respecter le choix de la personne de ne pas répondre à certaines questions.
Rassurer la personne sur la confidentialité.

Conseils pratiques par type de handicap

LE HANDICAP MOTEUR	■ Lors d'un premier rendez-vous, expliquer à la personne la manière la plus aisée d'accéder aux bâtiments. ■ Faciliter l'accès des lieux en dégageant le passage. ■ Offrir à la personne la possibilité de s'asseoir si elle en ressent le besoin.
LE HANDICAP VISUEL	■ Apporter des explications et des descriptions claires de l'environnement, pour faciliter les déplacements de la personne déficiente visuelle (repérage du chemin et des obstacles). ■ S'annoncer à la personne aveugle. Lorsque l'on est accompagné, penser à présenter tous les participants. Indiquer lorsque l'on s'absente et signaler son retour. S'exprimer avec des mots (les sourires ou les signes de tête ne servent à rien pour communiquer avec un aveugle). ■ Ne pas changer les objets de place sans prévenir. Ne pas laisser traîner des objets par terre. ■ Pour aider une personne à s'asseoir, placer sa main sur le dossier de la chaise qui lui est destinée. ■ Se renseigner sur les besoins de la personne en ce qui concerne l'information écrite (gros caractères, CD-Rom, braille…). Si de la documentation est remise, proposer à la personne de lui en faire la lecture ou le résumé.
LE HANDICAP CONSÉCUTIF À UNE MALADIE INVALIDANTE	■ Demander à la personne l'impact qu'ont sa maladie (il n'est pas nécessaire de connaître précisément la pathologie) et son traitement - si elle en a un - sur sa vie quotidienne. ■ Aborder avec elle les aménagements et ressources éventuellement mobilisables.

Valider les conditions de l'accueil

Lors de l'intégration en formation d'une personne en situation de handicap, notre organisme de formation s'interroge sur différents points :

- La fixation des objectifs de formation : les objectifs de formation vont-ils être les mêmes que pour les autres stagiaires accueillis, ou nécessitent-ils des aménagements ?

- L'évaluation du besoin concernant la mise en place d'adaptations spécifiques, au cours de la formation : certaines adaptations sont-elles nécessaires (sur le plan pédagogique, matériel…) ?

- Quels sont les partenaires à mobiliser ?

- L'adhésion de l'équipe pédagogique au projet : l'équipe a-t-elle bien compris la problématique de la personne handicapée ?

- L'accessibilité à l'organisme de formation : la personne peut-elle se rendre à l'organisme de formation dans de bonnes conditions ?

- L'accessibilité à l'intérieur de l'organisme de formation : la personne a-t-elle accès, sans difficulté, aux salles de formation, zones de repos, sanitaires, cafétéria… ?

- L'intégration de la personne au sein de l'organisme de formation : comment la personne va-t-elle être perçue et acceptée, par ses collègues de stage et par l'ensemble des stagiaires de l'établissement ?

Vérifier la situation administrative

Lors de l'accueil en formation d'une personne handicapée, il est utile à l'organisme de s'assurer de la situation administrative de cette personne. Est-elle bénéficiaire de l'obligation d'emploi ? Quel est son titre de bénéficiaire ? Est-il en cours de validité ?

Ce questionnement présente deux avantages :

- Si la personne est bénéficiaire de l'obligation d'emploi et qu'elle a des besoins particuliers, il sera possible d'effectuer les demandes d'aide nécessaires (même si la majorité des intégrations ne nécessitent pas d'adaptations particulières).
- Si la personne n'est pas encore bénéficiaire de l'obligation d'emploi et qu'elle peut y prétendre, l'organisme de formation peut lui conseiller de demander la reconnaissance administrative de son handicap. Sans être intrusif, l'organisme peut donc légitimement se renseigner sur la situation de la personne. Il faut toutefois garder à l'esprit qu'une personne handicapée est libre de mentionner, ou non, son statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Transmettre aux financeurs et aux organismes gestionnaires les informations et documents nécessaires à la mise en œuvre de la formation.

Dans tous les cas, une convention est signée entre l'organisme de formation et le financeur de la formation. À travers cette convention, l'organisme de formation prend un certain nombre d'engagements. Il est nécessaire, dès le démarrage de la formation, voire en amont, de communiquer aux financeurs et à l'organisme gestionnaire, l'Agence de Services et de Paiement (ASP), les informations et les documents nécessaires à la mise en œuvre de la formation (notamment concernant la protection sociale et, selon les cas, la rémunération).

Zoom sur

Les six règles d'or de l'intégration d'une personne en formation

- Évoquer le handicap en termes de capacité plutôt qu'en termes de contrainte ou d'impossibilité.
- S'appuyer sur les partenaires adéquats, en cas de besoin, pour trouver des solutions adaptées.
- Communiquer aux partenaires les informations utiles, pour favoriser la cohérence du parcours.
- Échanger des informations dans le respect de la personne et de la confidentialité des éléments qu'elle a confiés.
- Informer la personne handicapée concernée des échanges entre les partenaires du suivi.
- Vérifier son accord pour toute démarche externe la concernant (avec le prescripteur notamment).

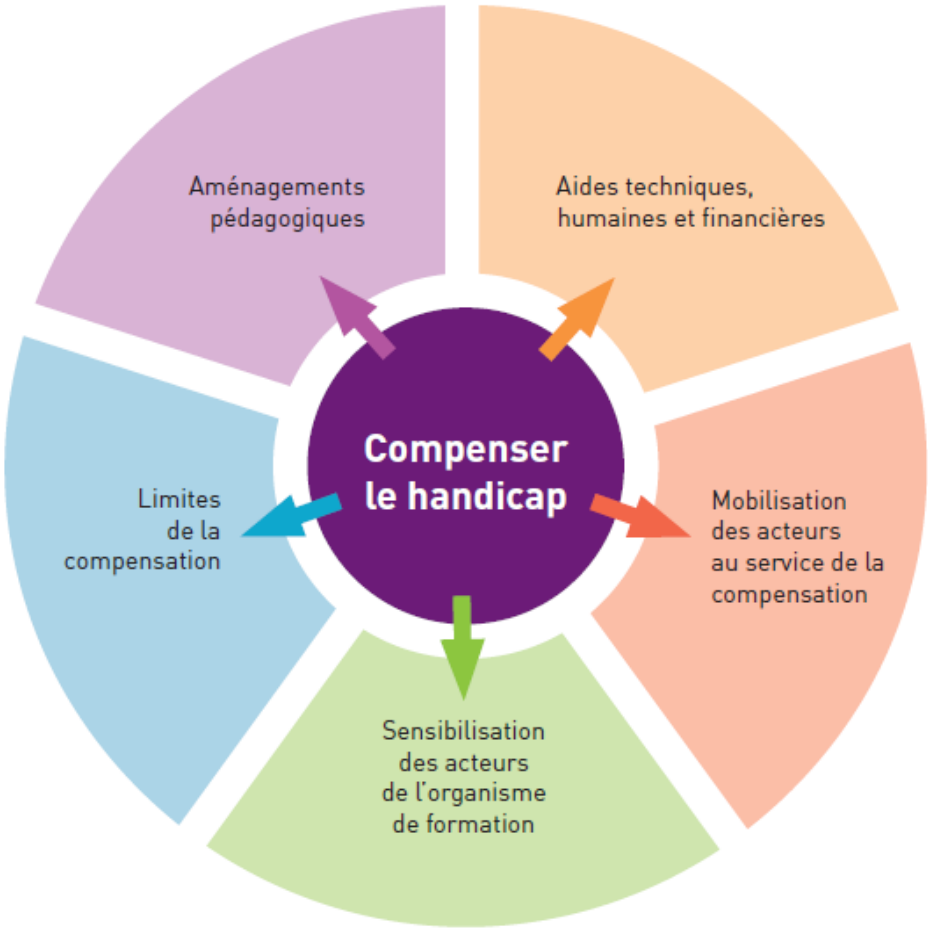
FAVORISER LE DÉROULEMENT DE LA FORMATION

Mettre en œuvre les adaptations nécessaires

Depuis la loi Handicap, toute personne handicapée, hormis contre-indication médicale, doit pouvoir accéder à toute formation ou démarche de validation de ses acquis, sous peine de sanctions pénales et financières.
Les organismes de formation doivent adapter leurs dispositifs en conséquence (décret n° 2006-26 du 9 janvier 2006).

Il existe un large panel de solutions pour favoriser le déroulement de la formation.

Certaines sont d'ordre administratif ou pédagogique, d'autres relèvent d'aides techniques, humaines ou financières.

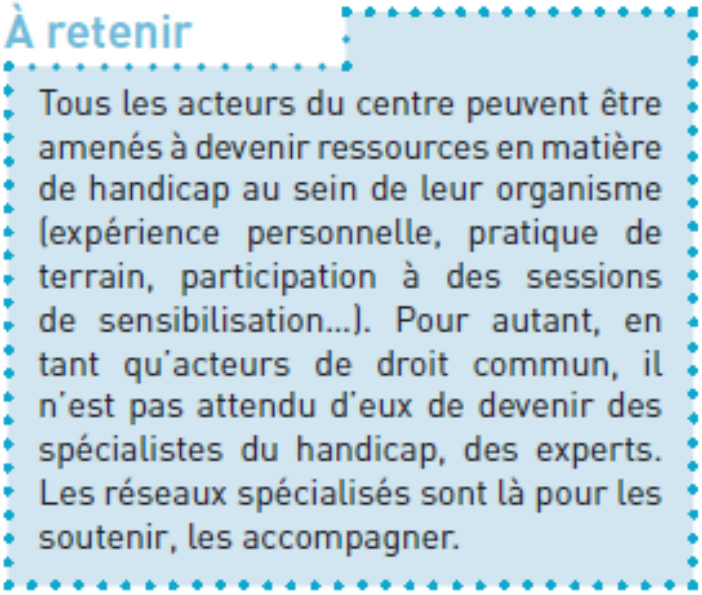


Compenser le handicap par des aménagements pédagogiques

Les aménagements pédagogiques relèvent le plus souvent d'une dynamique interne à l'organisme de formation. Ils peuvent être inspirés du bon sens, d'une expérience antérieure ou encore provenir d'un réseau d'échanges (autres organismes de formation, partenaires spécialisés). Ils s'appuient sur les besoins et sur les demandes exprimées par les stagiaires handicapés. Certains aménagements font l'objet d'adaptations et d'améliorations

progressives. Pour gagner en efficacité et en réactivité, il est utile que les organismes capitalisent leurs expériences, ce que nous tentons de faire à la FFKMDA.

Dans le cadre des aménagements pédagogiques, les formateurs jouent un rôle crucial. Sans être des spécialistes de chaque type de handicap, ils tiennent compte des rythmes d'apprentissage, adaptent leur pédagogie en fonction des situations de handicap des personnes formées. Ils peuvent être amenés à remettre en question et à revoir leur pédagogie. Cet enrichissement pédagogique bénéficie à tous, stagiaires handicapés comme valides.
Pour aider les formateurs à remplir leur mission, la FFKMDA capitalise les expériences, met en commun les pratiques de l'équipe pédagogique, partage des ressources pédagogiques adaptées avec nos intervenants.



Voici, à titre d'illustrations, quelques exemples d'aménagements pédagogiques que l'on pourrait mettre en place dans notre centre de formation :

- Mise en place des cours complémentaires, individuels ou collectifs, accès aux ressources pendant 9 mois après la formation.
- Relations privilégiées avec un référent pédagogique.
- Placement optimal de la personne dans la salle (pour mieux entendre, mieux voir).
- Epellation les mots particuliers (vocabulaire technique, noms propres…).
- Consultation des éléments importants d'un cours sur un tableau, un écran ou sur des documents imprimés.
- Adaptation les supports pédagogiques remis aux handicaps des stagiaires (photocopies agrandies…).
- Adaptation du rythme de la formation.

Compenser le handicap par des aides techniques, humaines, financières
En complément des aménagements pédagogiques, des aides techniques, humaines et financières sont proposées aux organismes de formation et aux stagiaires pour faciliter l'accès à la formation.

Dans le cadre de la Prestation de Compensation du Handicap (PCH), les personnes handicapées peuvent bénéficier d'aides à titre personnel, sous conditions :

- Aides humaines.
- Aides techniques.
- Aménagement du logement, du véhicule ou surcoût lié au transport.
- Dépenses spécifiques ou exceptionnelles (frais d'installation d'une aide technique, par exemple).
- Aide animalière (entretien d'un chien d'assistance ou d'un chien guide d'aveugle).

Chaque élément de la PCH fait l'objet de tarifs et de montants définis. Le taux de prise en charge est en rapport avec les ressources de la personne. La mise en œuvre d'une PCH nécessite une démarche relativement longue. Certaines personnes handicapées bénéficient déjà de certaines aides dans le cadre de la PCH, en fonction de leurs besoins. Avant d'enclencher toute action pour mobiliser des aides, il est nécessaire de faire le point avec le stagiaire handicapé sur sa situation en amont du départ en formation, soit de préférence au moment de l'inscription.

Sensibiliser les acteurs de l'organisme de formation
L'ensemble du personnel de l'organisme de formation peut jouer un rôle en matière de compensation du handicap. Les formateurs sont particulièrement concernés, étant, par leur fonction, en contact direct et récurrent avec les personnes handicapées et ayant la mission de transmettre les apprentissages.
C'est à eux qu'il revient le plus de s'adapter aux situations de handicap. Dans ce cadre, nous invitons nos formateurs à des sessions de sensibilisation sur le thème du handicap. Elle apporte des connaissances sur les différents handicaps et facilite la mise en place d'aménagements adaptés. Il existe des sessions de sensibilisation au handicap, pour accompagner l'ensemble des acteurs des organismes de formation à mieux connaître et prendre en compte cette problématique. L'Agefiph organise des sessions de sensibilisation dans les régions et nous nous y rendons régulièrement afin d'assurer et de sensibiliser nos intervenants et formateurs au handicap car nous nous inscrivons dans une démarche humaine et inclusive permettant à toutes et à tous un accès similaire à la formation.

Conclure la formation
Quelles actions mettre en œuvre lorsque la formation se termine et que les stagiaires handicapés quittent notre organisme ? Au terme de la formation, les actions menées par IFC sont les mêmes pour les stagiaires handicapés que pour les autres stagiaires. Certains points sont renforcés.

Faire le point avec la personne
Faire le point avec la personne sur ce qu'elle retire de sa formation, sur le plan des connaissances, de l'accompagnement pédagogique, de la prise en compte de son handicap, de son intégration au sens large.

Qu'a-t-elle apprécié le plus ?
Quelles ont été ses plus grandes difficultés ?
Était-ce en lien ou non avec sa situation de handicap ?
Comment les choses auraient-elles pu être améliorées ?

Assurer l'évaluation de la formation

Il est utile de capitaliser l'expérience acquise, de la partager avec nos différents acteurs. Quelles conclusions tirer de cet accueil ?
Comment, à l'avenir, améliorer l'accompagnement, la pédagogie, les procédures, les relations avec les partenaires ?
Quelles difficultés ou obstacles ont été rencontrés ?
Comment serait-il possible de les résoudre ou de les éviter la prochaine fois ?

NOS ACTIONS EN INTERNE

Pour agir en interne, plusieurs leviers peuvent être activés, sur le plan organisationnel, administratif, matériel ou encore pédagogique.

S'informer

L'information sur le champ du handicap représente une action utile et simple à mettre en œuvre, dans un premier temps, comme préalable à une démarche plus globale.

Elle peut prendre plusieurs formes :

- Assurer une veille documentaire sur le champ du handicap, en consultant les sites Internet majeurs (www.agefi ph.fr), en s'abonnant à des newsletters (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées - Agefiph, Centre Technique National d'Études et de Recherches sur les Handicaps et les Inadaptations - CTNERHI), en étant attentif, dans la presse, aux sujets en lien avec le handicap… mais aussi en s'informant sur les politiques concertées mises en œuvre dans les régions (État, Conseil régional, etc.).
- Se tenir informé de l'évolution des dispositifs spécifiques, par l'intermédiaire des institutions ou des associations partenaires de l'organisme.
- Se procurer, concevoir et actualiser régulièrement des supports relatifs au handicap susceptibles de faire gagner du temps (coordonnées des partenaires, montants des aides à l'emploi…).
- Capitaliser les expériences de l'organisme en matière de handicap (partenaires mobilisés, aides sollicitées, aménagements pédagogiques réalisés, statistiques…).

Le handicap, facteur de progrès

L'accueil en formation de personnes handicapées peut nous amener à nous interroger sur les conditions d'accueil et sur les pratiques professionnelles. Aux différents niveaux de fonctionnement du centre, toute l'équipe est concernée et peut se mobiliser pour proposer des améliorations. Les réflexions enclenchées sur le champ du handicap peuvent s'inscrire dans un projet d'équipe et permettent à notre organisme de s'interroger sur les moyens de travailler de manière plus souple, plus personnalisée, plus efficiente… Tous les acteurs, internes comme externes, en tirent les bénéfices, au-delà des personnes handicapées elles-mêmes.

Identifier en interne une personne ressource sur le champ du handicap

Cette démarche permet, aux acteurs internes comme externes, de s'appuyer sur un interlocuteur privilégié pour les questions en lien avec le handicap. Elle permet un gain de temps et d'efficacité dans les échanges et le montage des dossiers ou projets. Cette personne peut être appelée « référent handicap ». Dans certains cas, cette fonction est définie sur un plan régional par un cahier des charges. Les référents handicap peuvent occuper différents postes pérennes dans les organismes de formation (direction, formation, administration…). La

personne en charge de cette fonction chez IFC a une sensibilité sur le sujet, l'envie de s'impliquer sur ce champ et est soutenu par la direction.

La personne en charge du handicap dans notre organisme de formation rempli notamment les missions suivantes, ou y participe :

- S'informe sur le handicap (documentation, réunions d'information, sessions de formation…).
- Participe au dialogue avec la personne handicapée.
- Recherche des solutions spécifiques, si nécessaire.
- Mobilise les interlocuteurs adaptés pour accompagner la personne handicapée.
- Veille à la pédagogie mise en œuvre et à son adaptation, si nécessaire, aux besoins du stagiaire.
- Assure un suivi pédagogique et administratif, au cours de la formation.
- Est un relais interne sur le champ du handicap (transmettre aux collègues les informations sur le handicap, assurer la mise en relation des acteurs concernés…).

Sur le plan administratif

L'identification des situations de handicap, dès l'entrée en formation des stagiaires, facilite la prise en compte des besoins spécifiques éventuels et améliore le déroulement des formations.

La prise en compte du handicap, sur le plan administratif, peut prendre différentes formes :

Concevoir des plans d'accès clairs et détaillés, pour faciliter l'accès à l'organisme de formation (proximité des transports en commun, distance à parcourir à pied, possibilité de stationner, existence de places réservées, accessibilité des locaux…).

Adapter les supports administratifs. Par exemple, dans le dossier administratif, demander :

Si la personne est bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Si elle a besoin d'aménagements particuliers de sa formation, en lien avec son handicap.

Adapter progressivement nos outils de formation

Lors de l'acquisition de nouveaux matériels, choisir de préférence ceux qui sont les mieux adaptés à des personnes en situation de handicap. Lors de l'accueil en formation de stagiaires handicapés, ne pas hésiter à recourir, en cas de besoin, aux aides de l'Agefiph. Elles permettent de répondre aux besoins spécifiques de stagiaires handicapés accueillis.

Faire évoluer notre offre de formation

L'accueil de personnes handicapées offre aux organismes de formation l'opportunité de revoir leur pédagogie et éventuellement leur offre de formation, si le contexte s'y prête.

S'appuyer sur l'expérience acquise dans l'accompagnement en formation de personnes handicapées, présentant des besoins spécifiques, pour proposer, par défaut, une pédagogie adaptable et individualisée.

Mutualiser avec l'expérience développée dans le cadre de la pédagogie des publics les plus éloignés de l'emploi.

S'interroger sur la possibilité de développer et de proposer une offre de formation en Formation Ouverte et À Distance (FOAD), ou étoffer l'offre déjà proposée. Cette modalité de formation est particulièrement adaptée à toutes les personnes ayant des contraintes de déplacement ou de gestion du temps

Zoom sur

La FOAD

La FOAD est un dispositif de formations approprié à la formation de certaines personnes handicapées, confrontées à des difficultés de déplacement, d'horaires, de concentration… Elle offre, en effet, une flexibilité dans le temps et l'espace, une individualisation des formations et une diversité dans les modalités pédagogiques (accompagnements individuel et collectif, à distance et en présence).
Des soutiens supplémentaires peuvent être proposés pour accompagner l'apprentissage et favoriser le lien entre la formation et l'entreprise. Si nécessaire, une prise en charge spécifique permet de compenser le handicap (mise en place d'outils spécifiques, traduction de documents, accompagnement particulier, etc.).

Faire connaître l'offre de service de notre organisme de formation

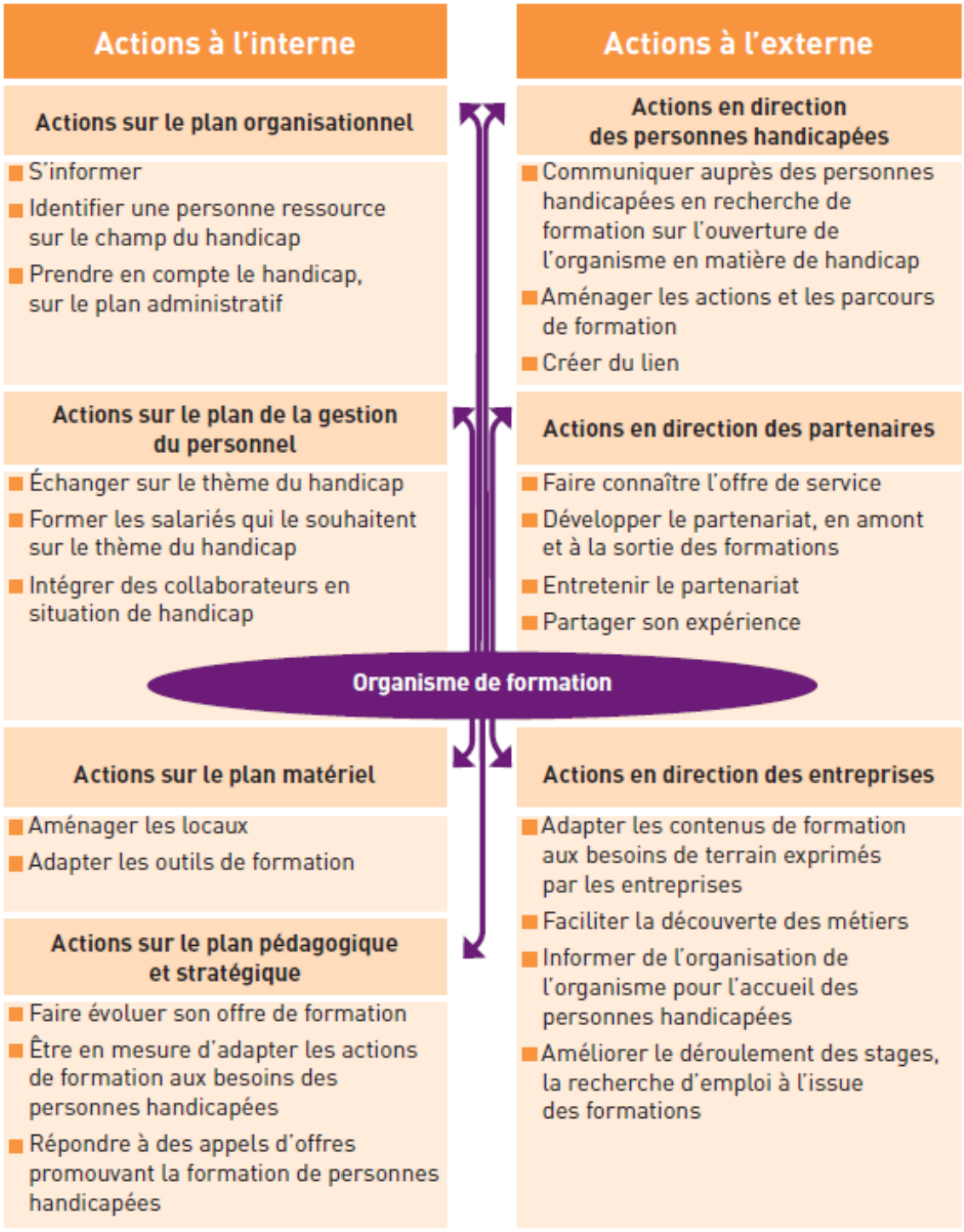
La démarche d'information concernant l'offre de services et les spécificités de notre organisme de formation nécessite de prendre du temps, en amont, pour concevoir des supports, prévoir éventuellement des dates de rencontre, répondre aux questions des partenaires…

Elle représente ensuite un gain de confiance et d'efficacité dans les relations.

Prendre contact avec les différents acteurs dont la mission est d'accompagner les personnes handicapées (Cap emploi, Pôle emploi…), pour présenter notre offre de services, définir des modalités partenariales et identifier des personnes intéressées par les formations proposées.

Organiser des rencontres autour des formations proposées par notre organisme et des métiers auxquels ces formations préparent, et y inviter les partenaires de l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Lors du démarrage de nouvelles sessions de formation, en présenter les caractéristiques aux partenaires (contenu, dates, critères de recrutement…). Cette démarche peut contribuer à la constitution des groupes de stagiaires.


Actions à l'interne
Actions à l'externe
Actions sur le plan organisationnel
S'informer
Identifier une personne ressource sur le champ du handicap
Prendre en compte le handicap, sur le plan administratif
Actions en direction des personnes handicapées
Communiquer auprès des personnes handicapées en recherche de formation sur l'ouverture de l'organisme en matière de handicap
Aménager les actions et les parcours de formation
Créer du lien
Actions sur le plan de la gestion du personnel
Échanger sur le thème du handicap
Former les salariés qui le souhaitent sur le thème du handicap
Intégrer des collaborateurs en situation de handicap
Actions en direction des partenaires
Faire connaître l'offre de service
Développer le partenariat, en amont et à la sortie des formations
Entretenir le partenariat
Partager son expérience
Organisme de formation
Actions sur le plan matériel
Aménager les locaux
Adapter les outils de formation
Actions en direction des entreprises
Adapter les contenus de formation aux besoins de terrain exprimés par les entreprises
Faciliter la découverte des métiers
Informer de l'organisation de l'organisme pour l'accueil des personnes handicapées
Améliorer le déroulement des stages, la recherche d'emploi à l'issue des formations
Actions sur le plan pédagogique et stratégique
Faire évoluer son offre de formation
Être en mesure d'adapter les actions de formation aux besoins des personnes handicapées
Répondre à des appels d'offres promouvant la formation de personnes handicapées

Textes de référence

Textes disponibles sur www.legifrance.gouv.fr

Thème	Type de texte	Référence
Accessibilité	Décret	Décret n° 2006-555 du 17 mai 2006 relatif à l'accessibilité des Établissements Recevant du Public, des installations ouvertes au public et des bâtiments d'habitation et modifiant le Code de la construction et de l'habitation.
		Décret n° 2007-1327 du 11 septembre 2007 relatif à la sécurité et à l'accessibilité des Établissements Recevant du Public et des Immeubles de Grande Hauteur.
Aménagement des examens	Décret	Décret n° 2005-1617 du 21 décembre 2005 relatif aux aménagements des examens et concours de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur pour les candidats présentant un handicap.
CDAPH	Décret	Décret n° 2005-1589 du 19 décembre 2005 relatif à la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées.
Cohésion sociale	Loi	Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale.
Formation professionnelle	Loi	Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social
	Décret	Décret n° 2006-26 du 9 janvier 2006 relatif à la formation professionnelle des personnes handicapées ou présentant un trouble de santé invalidant
Handicap	Loi	Loi n° 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées
		Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés
		Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées
	Décret	Décret n° 2009-641 du 9 juin 2009 relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés dans l'effectif des entreprises
MDPH	Décret	Décret n° 2005-1587 du 19 décembre 2005 relatif aux Maisons Départementales des Personnes Handicapées
Orientation des travailleurs handicapés	Circulaire	Circulaire DGEFP n° 2007-01 du 15 janvier 2007 relative à la mise en œuvre de l'orientation vers le marché du travail des travailleurs handicapés
Politique d'emploi des travailleurs handicapés	Circulaire	Circulaire DGEFP n° 2007-02 du 15 janvier 2007 relative au pilotage de la politique de l'emploi en faveur des travailleurs handicapés
Politiques d'insertion	Loi	Loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le Revenu de Solidarité Active et réformant les politiques d'insertion