



FICHE 3 - ACCESSIBILITE ET COMPENSATION DU HANDICAP EN FORMATION

Ces notions trouvent leurs fondements juridiques dans la :

- ⇒ **Loi du 11 février 2005** pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées
- ⇒ **La convention relative aux droits des personnes handicapées (CDIPH)**, signée en 2007 et ratifiée par la France en 2010 (Décret n°2010-356 du 1^{er} avril 2010)

HANDICAP : RESULTE DE LA RENCONTRE ENTRE UNE PERSONNE ET UN ENVIRONNEMENT

Ces textes introduisent une notion fondamentale : la situation de handicap. Le handicap est défini comme la résultante de l'interaction entre une personne et un environnement donné.



Loi du 11 février 2005 : « 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 »

Convention relative aux droits des personnes handicapées : « Reconnaisant que la notion de handicap évolue et que le handicap résulte de l'interaction entre des personnes présentant des incapacités et les barrières comportementales et environnementales qui font obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres »

L'analyse de cette interaction peut faire apparaître des écarts nécessitant des besoins d'aménagements. **Tout refus d'aménagement « raisonnable » constitue une forme de discrimination.**

La convention relative aux droits des personnes handicapées définit « **l'aménagement raisonnable** » comme « *les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou induite apportés, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales* ».

Et en formation ?

Adopter des pratiques non discriminantes pour favoriser un égal accès aux savoirs pour tous, suppose d'être en mesure d'identifier en quoi le contexte de la formation peut constituer « une barrière » pouvant faire obstacle au parcours d'une personne handicapée.

L'analyse du contexte de la formation est ainsi essentielle pour en mesurer les impacts sur le parcours en formation de la personne (depuis l'étape de sélection jusqu'à la validation des épreuves, en passant par les temps d'immersions en entreprise...).

A noter que le contexte proposé dépend de l'organisme de formation mais également des éventuelles conditions imposées par son financeur (possibilité d'allonger les temps de formation, attentes en matière d'individualisation des parcours...).

Comment accède-t-on au centre de formation ? peut-on se garer facilement ? où se passent les temps de formation ? quel sont les supports proposés ? comment s'organise la pédagogie ? Quel est le rythme de la formation ? ETC...

ACCESSIBILITE POUR TOUS : UN DEVOIR DE SOCIETE

Le principe d'une accessibilité généralisée, quel que soit le type de handicap, est inscrit dans la Loi du 11 février 2005.

Cette notion englobe, en la dépassant, la question du bâti.

Une définition interministérielle de l'accessibilité, élaborée en avril 2006, précise que « (...) *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*** ».

Et en formation ?

Toute personne handicapée doit pouvoir accéder aux formations proposées pour tous.

- ⇒ L'accessibilité d'un organisme de formation est constituée par l'ensemble des moyens organisationnels, techniques, humains... qui peuvent être mis en œuvre pour permettre à toute personne en situation de handicap de se déplacer plus librement et d'avoir la possibilité de bénéficier pleinement de l'action formation.
- ⇒ Développer son accessibilité suppose pour un organisme de formation de pouvoir identifier et mettre en œuvre, a priori, les éléments de contexte favorables pour tous.

Par exemple : 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...

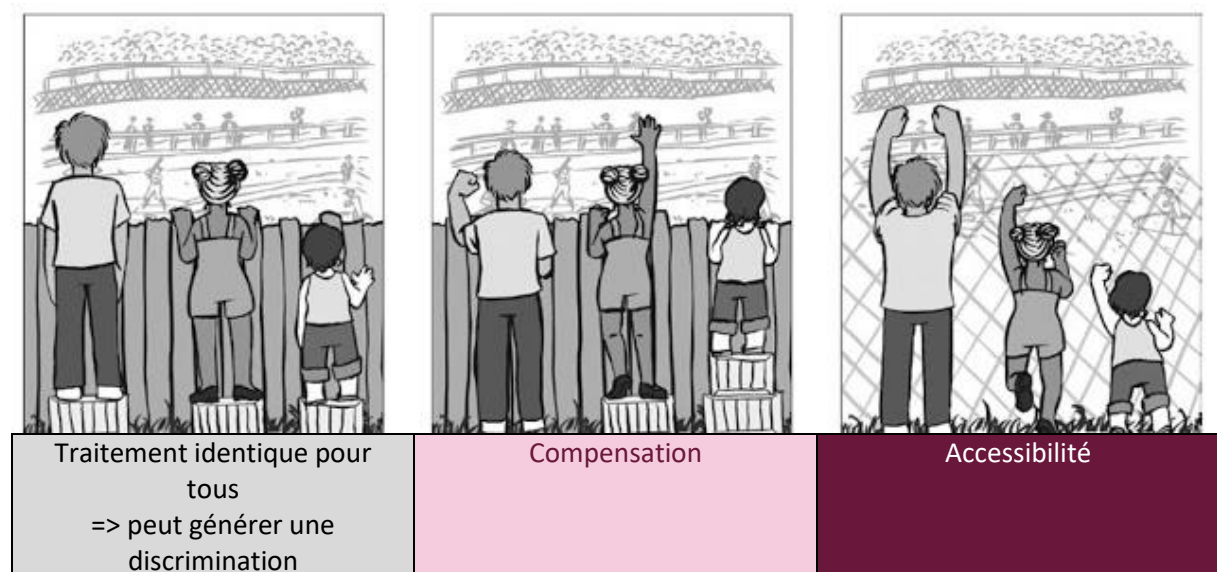
LA COMPENSATION : UN DROIT INSCRIT DANS LA LOI

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* »



Les termes « accessibilité » et « compensation » recouvrent des notions différentes :

Accessibilité	Compensation
Contexte de la société dans son ensemble Dans l'absolu, pour toutes les personnes, quel que soit leur handicap	Contexte déterminé Cas unique, pour une personne donnée, avec un handicap particulier, dans une situation précise
Sont concernés tous les établissements recevant du public, même s'ils n'accueillent pas spécifiquement de personnes handicapées	Est concernée la structure qui accueille cette personne et qui lui propose une prestation, pour laquelle une compensation est nécessaire.



QUELLES OBLIGATIONS POUR LES ORGANISMES DE FORMATION ?

- ⇒ **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.

Ces obligations sont intégrées au code du travail : articles L 5211-4 et D 5211-2 et suivants.

⇒ **La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel pose de nouvelles attentes en matière de qualité de des actions de la formation professionnelle :**

Tous les organismes de formation porteurs d'actions financées par un opérateur de compétence (OPCO), une commission paritaire interprofessionnelle régionale, l'Etat, les régions, la caisse des dépôts et consignment (CDC), Pôle Emploi ou l'Agefiph (soit environ 48 000 organismes de formation) devront réaliser une demande de certification unique qui repose sur le respect de 7 critères qualité et 32 indicateurs d'appréciation.

Certains de ces indicateurs posent des attentes vis-à-vis des personnes handicapées (cf fiche 4) et renforce en ce sens les obligations des organismes de formation.

Cette nouvelle obligation est applicable au 1^{er} janvier 2021 – sauf pour les CFA existants au 6 septembre 2018, qui ne seront soumis à cette obligation qu'à compter du 1^{er} janvier 2022.

POUR ALLER PLUS LOIN....

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

1 – Repenser le contexte de mes formations

A partir des éléments constitutifs d'un « contexte de formation », identifier ce qui peut faire obstacle ou au contraire, ce qui peut être mis en place pour en faciliter l'accès pour tous.

Quelques éléments d'analyse de contexte (non exhaustifs) :

- *Les caractéristiques des locaux (soumis à une réglementation spécifique), organisation des espaces, matériel à disposition (..)*

Mais également :

- *L'organisation du centre de formation : ressources humaines : direction engagée ? présence d'un référent handicap identifié, formé, reconnu ?*
- *La démarche d'accueil du public : favorise-t-elle une identification des personnes handicapées ? le recueil d'indices de risques d'écart entre les contraintes de la formation et la personne handicapée ? les liens avec des partenaires externes ?*
- *L'approche pédagogique : encourage-t-elle des méthodes et pratiques pédagogiques diversifiées, individualisées ? existe-t-il des supports pédagogiques disponibles, sont-ils facilement adaptables ?*
- *Les temps d'immersion en entreprise (le cas échéant) : font-ils l'objet d'une préparation individualisée ? Permettent-ils d'anticiper des besoins d'aménagement ou de prise en compte du handicap en entreprise ?*
- *Les temps de sélection et de validation des épreuves : peuvent-ils être aménagés ? les conditions d'aménagements des épreuves sont-elles connues ? pratiquées ?*
- *Les liens avec l'environnement externe : connaissance des appuis possibles extérieurs ? niveau de mobilisation de ces appuis ? temporalité ?*

2 – Développer ma capacité à adapter un parcours de formation aux besoins spécifiques d'une personne handicapée

Au-delà de ce qui va pouvoir être prévu pour tous et « a priori », l'organisme de formation doit pouvoir répondre aux besoins spécifiques d'une personne, qui, du fait de son handicap, peut rencontrer des difficultés d'accès ou de suivi de sa formation.

Cela suppose d'être en mesure :

- **D'identifier les conséquences du handicap dans le contexte précis de la formation** et à toutes ses étapes, depuis la sélection jusqu'aux épreuves de validation, en passant par les temps d'immersion en entreprise.

Il ne s'agit pas de réaliser un diagnostic médical et de savoir par exemple si la personne est « bipolaire » ou « schizophrène » (pathologie médicale) mais d'identifier que le traitement suivi génère une fatigue importante (surtout le matin) que la personne a du mal à se concentrer et à mémoriser les informations, qu'elle est anxieuse...

- **De proposer des solutions d'aménagement du parcours de formation**

⇒ Au titre de l'individualisation du parcours et du devoir d'accessibilité pour tous

Par exemple : permettre à la personne de se garer en proximité de l'entrée du bâtiment, organiser des temps de repos, travailler en petits groupes pour faciliter les échanges et la mémorisation des enseignements, accompagner les stagiaires dans leur organisation personnelle, proposer une pédagogie différenciée, proposer des temps en FOAD pour limiter la fatigue et les déplacements...

⇒ Au titre de la compensation du handicap : Réponse individuelle visant à répondre au besoin spécifique de la personne liée au handicap

Au-delà de ce qui peut être proposé par l'organisme de formation dans le cadre précédent - par exemple : réduire les écrits à présenter, aménager les examens, transcrire les supports pédagogiques en braille, mettre à disposition un lecteur-scripteur, un logiciel adapté, proposer des temps individuels complémentaires, former/informer le collectif de formation...

En tant qu'organisme de formation : qui peut m'aider ? Comment m'y prendre ?

A mieux connaître mes droits et mes obligations ?

A me former / m'informer pour me permettre de mieux accueillir les personnes handicapées ?

A m'aider à mettre en œuvre une démarche d'amélioration de mon accessibilité ?

A m'accompagner dans les démarches de compensation du handicap au sein de mon organisme ? (...)

⇒ Un facteur clé de réussite identifié : travailler en partenariat

Sur les situations individuelles, intérêt à venir se nourrir des expertises croisées :

- Du **référént de parcours de la personne** et notamment des Conseillers en évolution professionnelle, qui accompagnent la personne dans la validation de son projet d'emploi et de formation
- De **la personne** elle-même, qui connaît son histoire, les difficultés rencontrées, les compensations déjà expérimentées (attention, elle ne connaît pas la situation exacte à laquelle elle va se trouver confrontée)
- D'**un spécialiste du handicap**, expert sur le sujet du handicap, ses répercussions et qui peut proposer des modalités ou des techniques de compensation
- Ainsi que, bien entendu, des compétences **de l'équipe pédagogique de l'organisme** de formation, qui connaît bien le contexte de la formation, les modalités pédagogiques mises en œuvre et peut proposer des aménagements.

La présence d'un « référent handicap », porté par la Direction, reconnu par ses pairs et formé, représente un atout et un appui indéniable en interne pour l'organisme de formation comme en externe dans ses relations avec ses partenaires.

⇒ Solliciter l'appui des RESSOURCES HANDICAP FORMATION

Pour venir en appui aux situations individuelles de formation mais également pour accompagner les organismes de formation et les CFA vers une démarche d'accessibilité universelle, l'AGEFIPH initie la RESSOURCE HANDICAP FORMATION, en collaboration avec ses partenaires en région (Conseils Régionaux, Pôle Emploi...)

Présentes sur l'ensemble des Délégations Régionales, ces Ressources Handicap Formation proposent un soutien pour :

- Co-construire des solutions d'aménagement de parcours
- Accompagner l'ensemble des acteurs de la formation à mieux répondre à leurs obligations en termes d'accessibilité et de compensation du handicap

Pour aller plus loin : cf Fiche 6 du Kit

Pratiques discriminatoires / égalité des chances

Savoir communiquer (expliquer) constitue un élément important pour que le stagiaire handicapé se sente à l'aise et que les aménagements proposés soient acceptés et compris par tous (la personne, l'équipe pédagogique, le cas échéant le collectif de stagiaires ...)

Compenser le handicap, c'est avant tout chercher à gommer un désavantage. Cela participe à une meilleure « égalité des chances ». A contrario : ne pas compenser un handicap constitue une discrimination.

Les Ressources Handicap Formation n'ont pas vocation à se substituer aux acteurs mais à **organiser leur mise en lien**, au service d'une meilleure prise en compte des besoins des personnes handicapées en formation.