



Les adaptations pour l'accueil de personnes en situation de handicap

La loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » instaure 2 principes :

- La non-discrimination envers les personnes en situation de handicap,
- La reconnaissance d'un droit à compensation du handicap.

La loi impose ainsi l'obligation de rendre la formation accessible à tous, sous peine de sanctions pénales et financières.

Sont concernés les organismes de formations professionnelles et les institutions délivrant des diplômes, titres professionnels ou certificats de qualification professionnelle (notamment par l'évolution de leur propre réglementation).

Le décret d'application de l'article L.323-11-1, concernant « la formation professionnelle des personnes handicapées ou présentant un trouble de santé invalidant » précise par ailleurs qu'après avoir pris en compte les informations fournies par les personnes en situation de handicap, des aménagements peuvent porter sur :

- Un accueil à temps partiel ou discontinu,
- Une durée adaptée de formation,
- Des adaptations individuelles ou collectives,
- Des adaptations des méthodes et des supports pédagogiques avec la possibilité de recourir aux technologies de l'information et de la communication,
- L'aménagement des règles générales d'évaluation des connaissances et des compétences acquises au cours de la formation.

1. Les différents types de handicaps

On peut recenser aujourd'hui 5 types d'adaptations pédagogiques :

1. Adaptations des rythmes et des temps de formation,
2. Adaptations des modalités pédagogiques, contenus, supports outils,
3. Aménagement de l'environnement,
4. Aménagement des règles générales d'évaluation des connaissances et les compétences acquises au cours de la formation,
5. Aménagement de la structure de l'équipe pédagogique.



Pourquoi adapter les rythmes et les temps de formation ?

La personne en situation de handicap a souvent besoin de « plus de temps », ce qui rend difficile le suivi d'une formation à temps plein ; en effet, la nature du handicap peut entraîner :

- Une capacité d'apprentissage diminuée, des difficultés de concentration (déficiences sensorielles, même composées d'un traitement, suite d'un traumatisme crânien etc.),
- Une lenteur dans la prise de note (paralysie des membres supérieurs, déficiences sensorielles etc.),
- Une fatigabilité (maladie invalidante, handicap visuel qui malgré une compensation technique exige un effort plus important en formation etc.),
- Un besoin de temps d'intégration cognitive plus long (déficience auditive, déficience intellectuelles, déficience psychique etc.),
- Des absences fréquentes (maladies invalidantes qui nécessitent des soins réguliers et des temps d'incapacité de travail et donc d'arrêts (ex : dialyse) ou des périodes plus ou moins longues d'incapacité de travail et donc d'arrêts (ex : migraines aiguës),
- Une difficulté dans le respect d'horaires réguliers engendrés par certains troubles psychiques (ex : agoraphobie),
- De plus, le public de personnes en situation de handicap souhaitant entrer en formation a souvent vécu une longue période d'inactivité.

2. Les rythmes d'apprentissage

Les questions à se poser sont les suivantes :

- Quelles doit être la durée globale de la formation ?
- Peut-elle s'effectuer à temps plein ?
- Quelle doit être la durée des séquences pédagogiques ?
- Doit-on augmenter les temps de pause en nombre et / ou en durée ?
- Doit-on augmenter les rythmes d'acquisition des connaissances ?
- Comment s'assurer que les stagiaires les sont intégrées en temps réel ?

a) Quelle doit être la durée globale de la formation ? Peut-elle s'effectuer à temps plein ?

La question du handicap doit être posée dès le positionnement sur la formation. Les conséquences sur la formation et la capacité à suivre son rythme peuvent être anticipées. L'aménagement des rythmes et des temps peut se faire en amont de l'entrée en formation avec la personne elle-même, l'équipe pédagogique du centre de formation et éventuellement une personne référente dans le centre, prescripteur de la formation ou du moins le référent de parcours de la personne (pôle emploi, cap emploi, mission locale, référent PLIE, etc.).

b) Quelle doit être la durée des séquences pédagogiques ? Doit-on augmenter les temps de pause en nombre et / ou en durée ?

La durée des séquences pédagogiques ainsi que leur contenu doivent également intégrer la prise en compte du handicap, notamment en prévoyant plus de pauses, la durée moyenne des séquences étant de 1h30.



c) Doit-on aménager les rythmes d'acquisition des connaissances ? Comment s'assurer que les stagiaires les ont bien intégrées en temps réel ?

Il est bon de s'assurer que les stagiaires ont bien intégré les savoirs en temps réel. Afin de s'en assurer, il est possible de vérifier grâce à des QCM, des quizz ainsi que l'évaluation donnée en fin de formation.

Il faut également prévoir des modules de rattrapages ou de consolidation de connaissances, des temps de soutien pour les notions qui n'ont pu être acquises lors des face à face pédagogiques collectifs.

3. Accompagnement par l'organisme de formation

Par conséquent, l'organisme et le formateur sont chargés de créer une dynamique d'entraide et de consacrer des temps identifiés pour chacun ; l'individualisation durant les formations semble alors la meilleure formule.

a) La gestion des ressources

L'organisme veillera à :

- Identifier en interne une personne ressource en mesure de faire le lien avec le stagiaire, l'équipe pédagogique et le partenariat (responsable pédagogique),
- Sensibiliser les formateurs à la question du handicap et l'impact des contraintes médicales sur la formation, avec une vigilance médicale en cas de prise de médicaments ou de pathologie pouvant entraîner des crises ou malaises (épilepsie, problèmes cardiaques, diabètes etc.).

b) La gestion des absences

Les questions des absences :

- Comment gérer les absences prévisibles pour raison de santé (suivi médical) et les absences non prévisibles (en relation avec la nature du handicap) ?
- Comment rattraper et gérer les absences courtes (ex : un diabétique insulino-dépendant pour une injection) ?

Si l'absence est de courte durée, des cours de soutien peuvent se mettre en place. Lorsque l'absence est plus longue, il faut souvent reprendre une grande partie des acquisitions et avec le e-learning, cela étant parfaitement adaptable.

c) Comment adapter les contenus ?

Afin de pallier la fatigabilité intellectuelle et physique des stagiaires, nous préconisons :

- D'alterner les séquences pédagogiques théoriques et les séquences pédagogiques pratiques,
- De varier les modalités pédagogiques (Vidéos, QCM, exercices pratiques, classe virtuelle, audio et Powerpoint),
- De réduire le niveau d'exigences quant au travail à fournir (de réaliser 1 exercice au lieu de 5 par exemple),
- De prévoir un accompagnement méthodologique à l'entrée de la formation afin d'aider certains stagiaires rencontrant des difficultés à appréhender la plateforme logistique lors de l'entrée en formation.



d) Savoir identifier

Pourquoi adapter les modalités pédagogiques, contenus, supports, outils ?

En fonction de la nature du handicap, les difficultés d'apprentissage que rencontrent les stagiaires en situation de handicap ainsi que les besoins d'adapter la formation sont différents :

- Difficultés dans la réception et l'émission des contenus (entendre, lire, écrire les contenus formatifs, exprimer ou s'exprimer face à ces contenus etc.),
- Difficultés à acquérir les savoirs et compétences (fatigabilité, problème de concentration etc.),
- Difficultés dans la relation à l'autre (problèmes de communication et / ou de comportements etc.), face au groupe, au formateur, aux accompagnants, etc.

Il existe également des limites pédagogiques à l'aménagement des horaires et des rythmes de formation.

e) Adaptation du passage aux évaluations

Pourquoi adapter les règles générales d'évaluation des connaissances et des compétences acquises au cours de la formation ?

Afin de garantir l'égalité des chances des candidats présentant un handicap aux évaluations.

4. Déroulement des évaluations et ajustement aux personnes en situation de handicap

a) Installation matérielle de la salle

Chaque candidat doit disposer d'un espace suffisant permettant l'utilisation de son matériel, ordinateur, connexion internet (casque) et l'utiliser dans de bonnes conditions et dans un environnement adapté. La « salle » peut-être sous contrôle à distance, délocalisée ou segmentée en 2 temps en fonction des contraintes du participant et en tenant compte de son handicap.

b) Utilisation des aides techniques ou humaines

Les candidats qui ne peuvent pas utiliser leur propre matériel peuvent être assistés d'un/d'une secrétaire qui écrira sous leur dictée ou utiliser un matériel spécifique. Concernant plus particulièrement les candidats déficients auditifs, il est fait appel, si besoin est et sauf dispositions particulières dans le règlement intérieur, à la participation d'enseignants spécialisés pratiquant l'un de modes de communication familière au candidat. S'agissant des épreuves orales, les candidats en situation de handicap auditif devront toujours être placés dans une position favorable à la labiolecture. Ils pourront, si la demande en a été exprimée préalablement, disposer de l'assistance d'un spécialiste pour aider à la compréhension des questions posées.

c) Temps majoré, temps supplémentaire

Un "tiers temps" supplémentaire équivalent au tiers de la durée fixée pour chacune des épreuves est accordé pour les candidats présentant un handicap. Cette majoration du temps imparti pour une ou plusieurs épreuves peut être allongée eu égard à la situation exceptionnelle du candidat.



d) Passage de l'évaluation sur plusieurs sessions

Le candidat peut étaler le passage de ses épreuves sur deux sessions.

5. S'assurer de la comptabilité du projet professionnel avec les contre-indications médicales

a) Accueil téléphonique

A partir du moment où la dimension de handicap est mentionnée, l'organisme de formation procède à l'orientation de l'appel vers le responsable pédagogique ou le responsable administratif ou toute autre structure qui sera à même d'aider le candidat en situation de handicap.

b) Entretien de positionnement

Il est ensuite nécessaire d'accorder au stagiaire une attention particulière. Il est conseillé de lui consacrer par ailleurs un temps d'entretien individuel. Cet entretien de positionnement doit permettre d'instaurer un dialogue avec la personne sur la manière dont elle envisage la formation et sur ses besoins. Les règles de confidentialité n'autorisent pas forcément à questionner la personne sur la nature de son handicap, mais il faut à minima aborder les besoins de compensation. La visite de la plateforme, des groupes, une explication portant sur les rythmes, les contenus, les outils et méthodes, les mises en situation professionnelles etc., permettent également au stagiaire de mieux identifier ses besoins.