

Cet onglet vise à donner des repères aux organismes de formation pour favoriser la prise en compte du handicap et la mise en place d'actions en sa faveur. Différentes possibilités sont proposées, à l'interne comme à l'externe. Elles présentent le champ des possibles, sur le plan organisationnel, matériel, en termes de gestion du personnel, de partenariat. Il est possible d'explorer ces pistes de manière isolée ou de façon transversale.

Ces repères s'adressent à tous les organismes, quelles que soient leurs caractéristiques (domaine d'activité, public, taille, implantation...), qu'ils aient ou non une expérience de l'accueil de personnes handicapées.

À chaque organisme de choisir les actions qui lui semblent les plus adaptées, les plus pertinentes, les plus proches de ses besoins ou de ses moyens.

À chaque organisme d'imaginer ses propres solutions et de construire des réponses sur mesure.

**Zoom  
sur**

### Le handicap, facteur de progrès

L'accueil en formation de personnes handicapées peut amener les organismes à s'interroger sur leurs conditions d'accueil et sur leurs 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 l'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.

## COMMENT AGIR À L'INTERNE

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

### Actions sur le plan organisationnel

#### 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.agefiph.fr](http://www.agefiph.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...).



© Anne-Marie Lavoit

### 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...). Il est souhaitable qu'ils aient une sensibilité sur le sujet, l'envie de s'impliquer sur ce champ et qu'ils soient soutenus par leur direction. Pour choisir qui va occuper le rôle de référent handicap, il est préférable de prendre en compte l'attrait pour le sujet du handicap et la bonne volonté de la personne choisie plutôt que d'opter pour une désignation subie.

La personne en charge du handicap peut, par exemple, remplir les missions suivantes, ou y participer :

- S'informer sur le handicap (documentation, réunions d'information, sessions de formation...).
- Participer au dialogue avec la personne handicapée.
- Rechercher des solutions spécifiques, si nécessaire.
- Mobiliser les interlocuteurs adaptés pour accompagner la personne handicapée.
- Veiller à la pédagogie mise en œuvre et à son adaptation, si nécessaire, aux besoins du stagiaire.

- Assurer un suivi pédagogique et administratif, au cours de la formation.
- Être 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.
  - ▶ Si son entrée en formation relève d'une rémunération spécifique (cf. onglet « Former une personne handicapée »).
- Disposer des dossiers en lien avec les situations de handicap (dossiers de rémunération, dossiers Agefiph). Veiller aux délais à respecter.



© Fotolia

## Actions sur le plan de la gestion du personnel

En matière de gestion du personnel, les organismes de formation sont amenés à intégrer la question du handicap en fonction de deux axes : l'un concerne leur cœur de métier comme acteur de formation, l'autre concerne leur statut d'entreprise soumise à des obligations légales à respecter.

### Prendre en compte le handicap en tant qu'organisme de formation

Considérer les questions relatives au handicap au sein de l'organisme favorise la montée en sensibilité et en compétences du personnel sur ce sujet.

- Échanger sur le thème du handicap :
  - ▶ Sous la forme d'échanges de pratiques, pour améliorer ses pratiques professionnelles.
  - ▶ En proposant un lieu de parole et d'écoute pour communiquer son vécu, faire part de ses difficultés, angoisses ou réactions diverses face au handicap en général ou en particulier...
- Former les salariés de l'organisme sur le thème du handicap.

Utiliser, par exemple, le plan de formation. Pour connaître l'offre de formation, faire des recherches sur Internet, contacter les associations spécialisées...

Dans certaines régions, des sessions de formation/sensibilisation, au handicap au sens large comme sur des thématiques spécifiques, sont proposées aux référents handicap ou même à d'autres acteurs des organismes de formation. Elles s'inscrivent

dans le cadre des politiques régionales pour la formation professionnelle des personnes handicapées, développées par l'Agefiph et ses partenaires (se renseigner auprès des délégations régionales Agefiph).

Il existe aussi des formations généralistes ou spécialisées sur le handicap, qui peuvent être suivies à titre individuel ou comme salarié.

### Prendre en compte le handicap en tant qu'entreprise

- Lors de nouvelles embauches, porter un regard attentif sur des candidatures de personnes en situation de handicap, voire privilégier une démarche proactive dans ce sens. Ne pas hésiter à prendre contact avec un Cap emploi pour diffuser son offre de poste. Penser également à utiliser le site de l'Agefiph. Si l'organisme de formation compte plus de 20 salariés, l'intégration de collaborateurs en situation de handicap lui permet de se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi.
- Recourir à la sous-traitance auprès des secteurs adaptés et protégés, pour le nettoyage des locaux, le service traiteur dans le cadre d'une manifestation, l'achat des fournitures de bureau... Les centres de formation soumis à l'obligation d'emploi peuvent déduire ces prestations de leur contribution Agefiph à hauteur de 50 %.
  - Cf. onglet « Comprendre l'obligation d'emploi ».
- En fonction des situations individuelles et des besoins des salariés handicapés, penser à la mise en place d'un tutorat.



## Actions sur le plan matériel

### Aménager les locaux

La question de l'aménagement des locaux est particulièrement d'actualité. La loi de 2005 impose aux constructions neuves d'être accessibles, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007 et aux Établissements Recevant du Public (ERP) existants d'être adaptés ou aménagés, d'ici au 1<sup>er</sup> janvier 2015. Afin de préparer cette mise en accessibilité, les ERP classés dans les quatre premières catégories doivent réaliser un diagnostic, pour évaluer le coût prévisible des travaux à réaliser.

→ Cf. onglet « Parcourir la loi de 2005 ».

Il est utile aux organismes d'engager une réflexion et des actions sur différents axes :

- Étudier quelles sont les possibilités d'aménagement des locaux, discerner les priorités, aménager ce qui peut l'être (selon des critères propres à chaque centre : travaux les moins coûteux, les plus simples à réaliser, qui pénalisent le moins l'activité...).

### À retenir

Les aides de l'Agefiph relatives à l'accessibilité ne s'appliquent pas aux organismes de formation qui utilisent des locaux publics.

- Dans le cas de prise de nouveaux locaux (premier emménagement, déménagement), donner la priorité à des locaux accessibles. Garder en tête que l'accessibilité ne concerne pas uniquement le handicap moteur, mais également d'autres situations de handicap : handicap visuel, auditif, mental, psychique.

### En savoir +

L'Agefiph propose sur son site une base de données sur l'accessibilité trans-handicap : principes, règles, conseils, quiz... Les informations sont classées en 10 catégories (accueil, circulations horizontales et verticales, stationnement, sanitaires...).

[www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

### Adapter progressivement les 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.

## Actions sur le plan pédagogique et stratégique

### Faire évoluer son 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.).

### Répondre à des appels d'offres promouvant la formation de personnes handicapées

- De plus en plus d'appels d'offres, non spécifiquement dédiés aux personnes handicapées, incluent des critères relatifs au handicap. La prise en compte du handicap par les organismes de formation, à différents niveaux, représente un atout pour valoriser leur candidature lors de la réponse aux appels d'offres.
- Certains appels d'offres tiennent compte, dans leurs critères d'évaluation, du respect de l'obligation d'emploi ou des efforts menés en la matière par les postulants.
- L'Agefiph développe une offre de formation spécifique et lance des appels d'offres, dédiés à la formation de personnes handicapées. Ils représentent pour les organismes de formation un nouveau marché et leur permettent de développer leur expérience sur le champ du handicap.

- Il est conseillé aux organismes de formation intéressés par les appels d'offres de l'Agefiph de consulter régulièrement le site de l'Agefiph : [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

→ Cf. onglet « *Connaître les interventions de l'Agefiph...* ».

### À retenir

- L'Agefiph contribue au développement de l'effort de formation des personnes handicapées, dans le cadre des politiques régionales concertées, en fonction des besoins de chaque région.
- À ce titre, l'Agefiph développe en particulier son intervention en matière de qualification.

Source : *Convention d'objectifs entre l'État et l'Agefiph 2008-2009-2010*

→ Plus d'informations : [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

