

## Sommaire

▶ Contexte .....	2
▶ Les différentes déficiences et leurs incidences en situation de formation ◀ .....	2
Déficience motrice .....	
Déficience auditive .....	
Déficience visuelle .....	
Maladie invalidante .....	
▶ Engagement de l'organisme de Formation ◀ .....	5
▶ Vérifier l'adéquation Handicap-Projet ◀ .....	5
▶ Anticiper les aménagements/compensations ◀ .....	5
▶ Assurer le suivi du stagiaire tout au long de la formation ◀ .....	6
▶ Les acteurs ◀ .....	7
Région .....	
Agefiph .....	
Cap Emploi .....	
Pôle Emploi et Missions locales .....	

## Contexte

La politique régionale de formation des personnes handicapées s'inscrit dans le cadre de la loi handicap du 11 février 2005 qui pose les principes d'accessibilité des personnes en situation de handicap à la vie en société et dans celui de la loi formation du 5 mars 2014.

L'objectif est de favoriser l'accueil des personnes handicapées en milieu ordinaire de formation, afin d'élever leur niveau de qualification et d'adapter leurs compétences en vue d'une insertion professionnelle durable.

De par le principe de non-discrimination inscrit dans la constitution, les candidats bénéficiaires de la Loi du 11 février 2005 doivent bénéficier des mêmes conditions d'entrées (prérequis, statut...) et de traitement que les autres personnes en formation.

Toutefois, ce principe ne suffisant pas toujours à garantir une réalisation satisfaisante des parcours, des aides spécifiques de l'Agefiph peuvent au cas par cas être proposées aux bénéficiaires en situation de formation (financement des adaptations pédagogiques, aides humaines et techniques...) afin de compenser les difficultés liées au handicap et de rétablir ainsi l'égalité des droits et des chances dans la réussite du parcours vers l'insertion professionnelle.

## Définition du handicap

Dans son article 2, la loi du 11 février 2005 nous propose la définition du handicap suivante :

- 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. »



### Déficiences motrices

**Atteinte de la capacité du corps ou d'une partie du corps à se mouvoir.**

Cette capacité peut concerner, entre autres : le déplacement, la posture, l'action sur le monde extérieur, la communication, la perception du monde extérieur, l'alimentation.

#### **Les incidences potentielles en situation de formation**

- Accès aux locaux, aux lieux de vie, etc.
- Environnement de travail/formation (poste de travail, espaces collectifs, ...)
- Intégration au collectif (collègues, ...)
- Fatigabilité
- Soins médicaux fréquents
- Résistance aux changements ou aux modifications de l'environnement
- Manque d'autonomie...



## Déficience auditive

Dégradation e de l'audition entraînant une diminution ou une perte des capacités auditives.

Cette déficience comporte plusieurs degrés :

- Déficience légère (perte de 20 à 40 décibels), les sons faibles ne sont plus perçus.
- Déficience moyenne (perte de 40 à 70 décibels) de nombreux sons de l'environnement sonore sont difficilement perçus.
- Déficience sévère (perte de 70 à 90 décibels) de nombreux sons de l'environnement ne sont plus perçus.
- Déficience auditive profonde (perte supérieure à 90 décibels) la totalité des sons de l'environnement sonore n'est plus perçue.

### Les incidences potentielles en situation de formation

- Environnement de travail/formation (poste de travail, espaces collectifs, ...)
- Intégration au collectif (collègues, ...)
- Accessibilité à la communication sonore (téléphone, alarme, ...)
- Accessibilité au savoir et à l'information, y compris informelle



## Déficience visuelle

Peut être de naissance ou acquise suite à une maladie ou un traumatisme.  
Diminution ou perte de la capacité visuelle après correction.

Il y a plusieurs degrés de déficience, de la malvoyance à la cécité totale, et plusieurs manières de mal voir (perte de la vision centrale, tâches noires, vision floue, forte sensibilité à la lumière, mauvaises appréciations des distances, des couleurs...).

### Les incidences potentielles en situation de formation

- Accès aux locaux, aux lieux de vie, etc.
- Environnement de travail/formation (poste de travail, espaces collectifs, ...)
- Intégration au collectif (collègues, ...)
- Accessibilité au savoir et à l'information, y compris informelle
- Exploitation et l'écriture de support papier
- Utilisation d'outils en tout ou en partie visuels (photocopieurs, ordinateur, etc.)
- Résistance aux changements ou aux modifications de l'environnement
- Manque d'autonomie



## Maladie invalidante

**Maladies respiratoires, digestives, parasitaires, infectieuses** : déficience cardiaque, diabète, cancer, hépatite, asthme, épilepsie, SEP (Sclérose en plaques), allergie, VIH (Sida)....

### **Les incidences potentielles en situation de formation**

- Accès aux locaux, aux lieux de vie, etc.
- Environnement de travail/formation (poste de travail, espaces collectifs, ...)
- Intégration au collectif (collègues, ...)
- Fatigabilité
- Soins médicaux fréquents...

## Engagement de l'organisme de formation

Accueillir dans ses formations le public ci-dessus défini comme éligible, sans discrimination.

Mettre en œuvre, en fonction des besoins des personnes handicapées, toutes les adaptations, pédagogiques, matérielles et organisationnelles, nécessaires à la prise en compte du handicap.

Mobiliser notre **Référente Handicap**, Mme Claire MAISONGRANDE, pour toute prise en charge d'une personne en situation de handicap.

Téléphone : 06 35 84 00 00 – Email : [claire.maisongrande@mbaviation.eu](mailto:claire.maisongrande@mbaviation.eu)

Mobiliser l'ensemble de son équipe pédagogique, technique ou administrative sur les questions relatives à l'accueil des personnes handicapées.

Prévenir par écrit l'Agefiph et la Région au cas où la « Personne Ressource » désignée cesserait d'assurer cette mission.

La proposition d'une nouvelle « personne ressource » par le centre de formation s'effectuera dans un délai de 3 mois afin d'assurer la continuité de l'accueil.

## Vérifier l'adéquation Handicap – Projet

Au cours du premier entretien, le handicap ne doit pas devenir le sujet de conversation principal.

En effet, il n'est pas nécessaire de connaître tous les détails relatifs à la situation personnelle du candidat mais il est essentiel de pouvoir mesurer l'adéquation entre le métier pour lequel la personne va être formée et le handicap.

Une bonne connaissance des conditions d'exercice du métier va permettre de cibler les questions relatives aux contraintes de la personne handicapée (ses contre-indications médicales).

A ce stade, le questionnement sur la réalisation de prestations amenant au projet de formation sera un plus : Prestations d'élaboration et de validation de projets avec une spécificité handicap.

## Anticiper les aménagements / les compensations

Anticiper les aménagements et compensations à mettre en œuvre permettra de sécuriser le parcours de formation.

### **Aménagement / Compensation, quelques points de repères.**

#### Aménagement

Les formations de droit commun doivent être accessibles à tous, moyennant la mise en œuvre d'aménagements raisonnables.

Le décret n°2006-26 du 9 janvier 2006 relatif à « la formation professionnelle des personnes handicapées ou présentant un trouble de santé invalidant » précise que les 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
- L'aménagement des règles générales de l'évaluation des connaissances et des compétences acquises au cours de la formation

**Un aménagement va ou peut impliquer un/des changements dans l'organisation.**

Les quatre grands types d'adaptations pédagogiques :

### **Les rythmes**

- Rythme sur la journée, la semaine, la totalité de la formation
- Besoin de pauses
- Gestion des absences

### **Contenus, supports, méthodologie, outils**

- Accessibilité des supports
- Choix des méthodes adaptées aux capacités des stagiaires

### **Evaluation**

- Accessibilité des supports d'évaluation
- Adaptation du temps
- Aides humaines
- Evaluation au cours de la formation
- Examen final

### **Environnement matériel et social**

- Accessibilité des locaux (à l'externe et dans les locaux)
- Matériel adapté
- Equipe/groupe sensibilité

## Assurer le suivi renforcé du stagiaire tout au long de la formation

La mise en place d'un suivi renforcé du stagiaire handicapé en cours de formation permettra :

- D'anticiper d'éventuelles difficultés en centre ou lors de périodes en entreprise
- D'éviter toute rupture de formation
- De mieux préparer la passation des épreuves et examens (aménagements en lien avec le référentiel de certification)
- D'assurer le bon déroulement et les ajustements éventuels des aménagements ou moyens de compensation mis en place.

## Les acteurs

### Région :

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle consolide le rôle des Régions en matière de formation et d'orientation professionnelle. Elles réaffirment le rôle des Régions chargées « dans le cadre du service public régional de la formation professionnelle [...] de l'accès à la formation et à la qualification professionnelle des personnes handicapées ». Dans ce cadre, la Région en matière de handicap définit et met en œuvre un programme régional d'accès à la formation et à la qualification professionnelle des personnes handicapées, en concertation avec l'Etat, le service public de l'emploi, l'Agefiph, le FIPHFP, les organisations syndicales et les associations représentatives des personnes handicapées.

#### **Conseil régional Provence-Alpes-Côte d'Azur**

Hôtel de région  
27, place Jules Guesde  
13481 Marseille Cedex 20

#### **Appeler le standard :**

Tél. : 04 91 57 50 57

Fax : 04 91 57 51 51

### Agefiph

Créée par la loi de 1987 et confortée dans son rôle par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, l'Agefiph a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi de personnes handicapées dans les entreprises privées et en milieu ordinaire de travail.

Au service de cette mission, l'Agefiph collecte et gère les contributions des entreprises soumises à l'obligation d'emploi de 6%.

#### **Rôle et mission**

Elle propose une offre d'interventions composée de services, de prestations et d'aides destinés :

Aux personnes en situation de handicap bénéficiaires de l'obligation d'emploi (titulaires d'une RQTH, d'une pension d'invalidité, quelle que soit sa catégorie, d'un taux d'IPP supérieur ou égal à 10 %, d'une carte d'invalidité ou d'une allocation adulte handicapé ou ayant déposé un dossier à la MDPH).

Aux entreprises privées, quel que soit leur taille (financée par les contributions des entreprises de 20 salariés et plus soumises à l'obligation d'emploi, l'offre d'interventions est mobilisable pour toutes les entreprises privées sans condition de taille).

Adresse :

#### **AGEFIPH**

B1, Arte parc de Bachasson, Rue de la Carrière de Bachasson, 13590 Meyreuil

Téléphone : 0 800 11 10 09

### Cap Emploi

Dans leur forme actuelle, les Organismes de Placement Spécialisé (OPS) ont été mis en place depuis le 1er janvier 2018, sous l'appellation Cap emploi.

Leur objectif est de sécuriser les parcours des personnes handicapées les plus fragiles (dont le handicap constitue le frein principal à l'emploi) et favoriser les transitions professionnelles.

Ils accompagnent les demandeurs d'emploi en situation de handicap (dont le handicap constitue le frein principal d'accès à l'emploi), dans le cadre d'une co-traitance avec Pôle emploi, ainsi que les personnes handicapées en emploi (lorsque le handicap constitue le frein principal au maintien dans l'emploi ou à l'évolution professionnelle).

### Cap emploi 06 :

Le Cap Var C1, 148 Avenue Guynemer  
06700 Saint-Laurent-du-Var

Téléphone : 04 93 19 30 80

accueil.sl@capemploi06.com

## Pôle Emploi et Missions locales

Pôle emploi et les missions locales concourent également à l'accompagnement des personnes en situation de handicap vers l'emploi.

**Pôle emploi** accompagne l'ensemble des demandeurs d'emploi. Les demandeurs d'emploi en situation de handicap doivent tous s'inscrire à Pôle emploi. C'est ensuite, Pôle emploi qui affecte le suivi de certains demandeurs d'emploi en situation de handicap à Cap emploi (selon des critères définis au niveau national et local).

**Les missions locales** accompagnent les jeunes de moins de 26 ans, sortis du milieu scolaire. Des jeunes demandeurs d'emploi en situation de handicap peuvent faire partie du public suivi par les missions locales.