

# Accès PSH – Personnes En Situation De Handicap En Formation

## CONTEXTE

La politique régionale de formation des personnes en situation de handicap 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 situation de handicap en milieu ordinaire de formation, afin d'élever leur niveau de qualification et d'adapter leurs compétences en vue d'une insertion professionnelle durable.

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.»

## Déficiência motrice

**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
- Etc.

## Déficience auditive

**Dégradation 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 à la suite d'une maladie ou un traumatisme.**

**Diminution ou perte de la capacité visuelle après correction.**

Il y a plusieurs degrés de déficience, de la mal voyance 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
- Etc.

## Maladie invalidante

**Maladie chronique et/ou évolutive entraînant des déficiences plus ou moins importantes, momentanées, permanentes ou évolutives.**

## 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
- Etc.

## ENGAGEMENT DE EBC

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

Mettre en œuvre, en fonction des besoins des personnes en situation de handicap pouvant être pris en compte, toutes les adaptations, pédagogiques, matérielles et organisationnelles, nécessaires à la prise en compte du handicap (VOIR [Tableau des adaptations et compensations handicap](#)).

Recourir à un réseau de professionnels spécialisés dans l'adaptation du handicap dans le monde du travail.

## 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 projet professionnel 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).

## ANTICIPER LES AMÉNAGEMENTS / LES COMPENSATIONS

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

## Adaptation pédagogique

Les quatre grands types d'adaptations pédagogiques pouvant être mis en place :

### Les rythmes

- Rythme de la formation
- Besoin de pauses
- Gestion des absences

### Contenus, supports, méthodologie, outils

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

### 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 au cours de formation permettra de :

- Anticiper d'éventuelles difficultés de suivi de la formation
- Éviter toute rupture de formation
- Assurer le bon déroulement et les ajustements éventuels des aménagements ou moyen de compensation mis en place

## LE RÉSEAU DE PROFESSIONNELS

### 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 situation de handicap 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).

<https://www.agefiph.fr/ressources-handicap-formation>

#### L'équipe Ressource Handicap Formation

Délégation Régionale Auvergne-Rhône-Alpes

Marie-Pierre Barot & Isabelle Gruyelle

06 22 10 01 52

06 22 64 09 60

### 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 situation de handicap 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 situation de handicap en emploi (lorsque le handicap constitue le frein principal au maintien dans l'emploi ou à l'évolution professionnelle).

## 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.

**France Travail** accompagne l'ensemble des demandeurs d'emploi. Les demandeurs d'emploi en situation de handicap doivent tous s'inscrire à France Travail. C'est ensuite, France Travail 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).

Se rapprocher d'une agence Pôle emploi proche de son domicile :

<https://www.francetravail.org/accueil/>

**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.