



Accessibilité 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 1er 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 : « Reconnaissant 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 de la personne (depuis l'étape de sélection jusqu'à la validation des épreuves, en passant par les temps d'immersions en entreprise...).

À 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 ? Peut-on adapter le rythme ?...

ACCESSIBILITE POUR TOUS : UN DEVOIR DE SOCIÉTÉ

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...



POUR 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 proposées 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

Repenser le contexte de mes formations

À 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). 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 ? des supports pédagogiques disponibles, 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 ?