

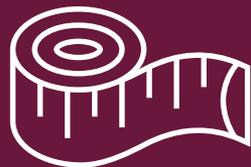
**Se préparer à  
animer une  
réunion de  
concertation**  
visant à déterminer les  
adaptations nécessaires pour  
compenser une situation de  
handicap en formation



## Quelques pré-requis

- ➔ Comprendre la notion de situation de handicap en formation
- ➔ Savoir repérer les coopérateurs à associer
- ➔ Identifier toutes les étapes du processus

**Besoin d'aide ?** Contacter la Ressource Handicap Formation de votre territoire [ICI](#)



# Evaluer une situation de handicap en formation : de quoi parle-t-on ?

# Une situation de formation / un apprenant

## Une formation identifiée

Un organisme, des lieux, des équipements, des objectifs, des méthodes pédagogiques, des groupes, des évaluations, des périodes en entreprise, des déplacements, une restauration...

## Un apprenant

Bénéficiaire d'une **reconnaissance de handicap** c'est à dire de la reconnaissance d'une altération avérée et durable d'une ou de plusieurs capacités sensorielle, motrice, psychique, mentale, cognitive... **susceptible** d'affecter sa vie quotidienne et/ou professionnelle



L'évaluation de la **situation de handicap en formation** consiste à **analyser les points de rencontres potentiellement empêchants, douloureux, difficiles**

**Pour l'apprenant mais aussi pour les formateurs, le collectif...**

# Une étape essentielle : identifier les coopérateurs de l'évaluation



L'évaluation de la situation de handicap en formation se réalise **collectivement** en croisant les regards :

- **De l'ensemble des parties prenantes au parcours de formation**: le collectif de formation : en centre et en entreprise; la personne
- **des ressources externes utiles** à l'analyse et la compréhension de la situation, susceptibles de poser des alertes et de proposer des solutions

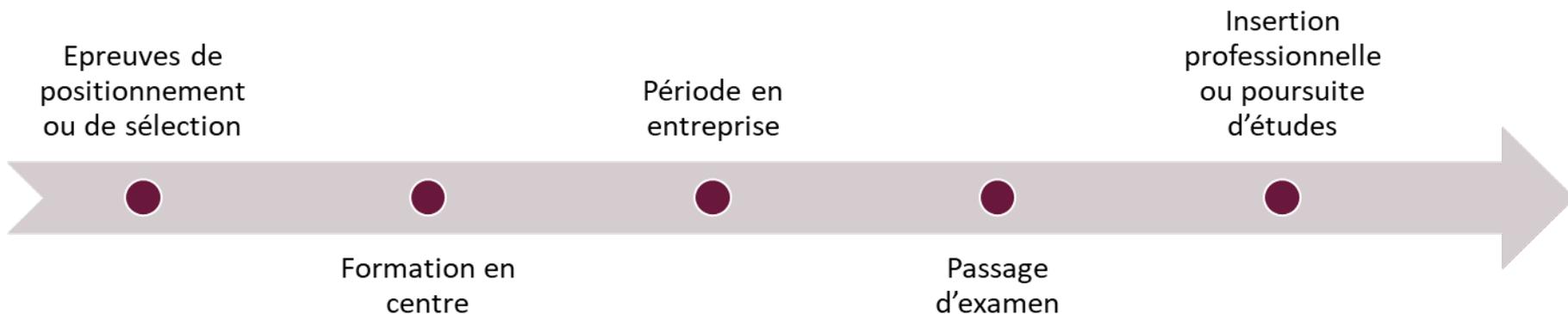
## Qui concrètement ?

- Le référent handicap de l'organisme, des membres de l'équipe pédagogique, le tuteur en entreprise
- L'apprenant
- les personnes qui dans son entourage ont contribué à la validation de son projet : service public de l'emploi, coordonnateur d'Ulis, emploi accompagné, prestataire d'appui spécialisé Agefiph (...) ou qui l'accompagne dans un parcours de soin ou médico-social (orthophoniste, Sessad...)



## Bon à savoir...

- L'étape de **l'identification des coopérateurs est essentielle** : la richesse des regards conditionnera la richesse des solutions
- L'évaluation des points de rencontres « empêchants, difficiles ou douloureux » se réalise à toutes les étapes du parcours de formation



N'hésitez pas à solliciter l'appui de la Ressource Handicap Formation



## .. Bon à savoir, la suite...

**D'autres types d'évaluation ou d'analyse existent.**

**Il est important de bien les caractériser pour en mesurer leur portée et les utiliser à bon escient.**

Certaines peuvent utilement avoir été conduites en **amont** de l'évaluation de la situation de handicap en formation :

- ✓ **L'analyse des caractéristiques de la formation** : conduite par le référent handicap en lien avec l'équipe pédagogique
- ✓ **L'analyse des conséquences du handicap pour la personne** dans sa vie quotidienne conduite par un acteur spécialisé sur le champ du handicap, du médico-social ...
- ✓ **L'analyse du parcours antérieur, des possibles et des difficultés rencontrées** conduite par le référent de parcours
- ✓ **L'analyse par la personne de son parcours de vie**, des compensations qu'elle a pu expérimenter...



# Les coopérateurs à associer à la réunion de concertation ?

## qui sont-ils ?

Nous remercions la Ressource Handicap Formation Nouvelle-Aquitaine – CRFH – pour le partage de ses fiches acteurs

# Identifier les bons acteurs à associer

Expertise de l'**OF/CFA** qui connaît les attendus de la formation, le contexte, les outils, méthodes... utilisés (réfèrent handicap, responsable pédagogique)

Expertise du **réfèrent de parcours** (Cap Emploi, Pôle Emploi, Mission Locale) qui a aidé la personne à construire son projet

Expertise de **la personne** ou de **son entourage**, qui peut apporter un éclairage sur les répercussions au quotidien ou dans son parcours de ses limitations et a pu expérimenter des compensations



*Quelles expertises  
associer ?*

Expertise de l'**entreprise** qui propose une mise en pratique des apprentissages dans un contexte différent de celui de l'OF

Expertise d'un **acteur spécialisé** (prestataire d'appui spécialisé, structure médico-sociale, ESRP, ESPRO...)

La **Ressource Handicap Formation**  
en appui à la dynamique de concertation entre acteurs

# Le référent handicap

Le référent handicap désigné par la direction du centre de formation peut être : le responsable de site de formation, le responsable pédagogique, un formateur, tout autre collaborateur au sein de l'organisme de formation.

## Qui est-il ?

Idéalement, le référent handicap dispose d'une fiche de mission et a été sensibilisé et professionnalisé sur le handicap. Il veille à la sécurisation et à la coordination des parcours des apprenants handicapés

## Quelle peut être sa contribution ?

- Organiser le repérage des personnes en situation de handicap dès l'accueil, afin d'identifier dans les meilleurs délais celles qui présentent des besoins particuliers au regard du handicap et d'y apporter des réponses adaptées.
- Veiller à une égalité de traitement lors des phases de recrutement / de sélection / de positionnement.
- Identifier, mobiliser et coordonner l'ensemble des partenaires-coopérateurs qui contribueront à la compensation du handicap en formation.
- S'assurer de l'adhésion de la personne.
- Animer la ou les réunions de concertation pour définir les plans d'adaptation.
- Proposer des solutions mises en place dans le cadre de l'accessibilité du centre de formation du type :
  - Equipements de base qui pourraient améliorer les conditions de formation : siège confortable, repose-poignets, repose-pieds...
  - Modalités pédagogiques plus accessibles : cours en format numérique, remise de supports de cours en amont, photocopies, ...
- Garantir la mise en oeuvre, le suivi, le bilan des aménagements et la communication des informations visant à sécuriser le parcours.
- Anticiper la fin de formation en garantissant la transmission aux partenaires des données favorisant l'intégration en emploi de la personne handicapée ayant bénéficié d'un aménagement de sa formation.

# Le référent de l'action de formation

## Qui est-il ?

Le référent de l'action de formation possède une bonne connaissance de l'ensemble des modalités et exigences de l'action de formation, telle qu'elle est conçue pour l'ensemble des publics en formation.

## Quelle peut être sa contribution ?

Le référent de l'action de formation apporte diverses informations indispensables à la réflexion, relatives :

- Au cahier des charges de la formation, définissant les **marges de manœuvre existantes et les modalités d'individualisation possibles**, sans demande de dérogation auprès du financeur ou de l'institution garante de la formation.
- Au **calendrier, au planning et aux contenus de la formation**, tels que conçus pour tous les publics en formation :
  - *Date de début / date de fin*
  - Rythme : journalier/ hebdomadaire, alternance stage/centre
  - Contenus et objectifs de la formation et des périodes de mises en situation professionnelles
  - Calendrier des cours et planning
  - Modalités d'évaluation des acquis, examens blancs...
  - *Supports pédagogiques des cours (utilisation de vidéo, cours photocopiés, prise de notes...)*
- Aux **modalités de recherche de stage(s)** et à l'organisation des périodes en emploi
- Au **référentiel du diplôme** ou du titre professionnel, visé par la formation.
- **A l'organisation et aux règles de vie** dans le centre de formation.

# L'apprenant

## Qui est-il ?

Il ne se réduit pas à son handicap ; c'est une personne comme les autres qui possède des potentialités, des atouts, un parcours de vie spécifique... Comme tout à chacun, il peut ne pas avoir conscience de ses capacités d'adaptation, capacités qui lui permettent souvent de réduire l'impact de certaines contraintes liées au handicap. L'apprenant en situation de handicap ne sait pas toujours ce dont il a besoin dans le contexte particulier de la formation. Il peut d'ailleurs ne pas avoir conscience des contraintes qu'il va rencontrer, et faire en sorte « de prendre sur soi ». Il peut également se montrer discret par crainte que cela ne lui porte préjudice.

## Quelle peut être sa contribution lors de la réunion de concertation?

- **Informé sur les moyens de compensation** qu'il utilise déjà et/ou sur ce qu'il « *bricole* » pour y arriver.
- **repérer les contraintes à compenser** et les obstacles au bon déroulement de la formation.
- **Prioriser** au mieux les solutions en fonction de la connaissance qu'elle a de ses limites et de ses potentialités. Il est d'ailleurs souvent nécessaire de l'aider à mettre en valeur les potentialités qui lui permettent de dépasser certaines contraintes, mécanisme dont elle n'a pas toujours conscience.

### Point d'alerte :

**La personne handicapée doit toujours être associée à la réflexion car, pour être efficace, la compensation doit être acceptée par elle.** En effet, la compensation peut parfois être refusée et cela doit être respecté.

Il est toutefois **important de bien organiser les conditions de sa participation et les modalités associées** afin de ne pas la mettre en difficulté.

# Le référent de parcours

Le référent de parcours est un conseiller : Mission Locale, Pôle Emploi, Cap emploi, PLIE, un éducateur de structure médico-sociale, un enseignant/professeur spécialisé, etc.

## Qui est-il ?

Il accompagne le projet professionnel de la personne et valide dans ce cadre le projet de formation. Il s'agit d'une personne ressource car c'est elle qui se questionne en premier sur le besoin éventuel d'aménagement et qui, parfois, accompagnera la suite de parcours à l'issue de la formation.

## Quelle peut être sa contribution lors de la réunion de concertation ?

Dans le cadre de sa mission d'accompagnement le référent de parcours interviendra dans le centre de formation, pour :

- **Mobiliser**, si nécessaire un appui spécialisé (PAS AGEFIPH-FIPHFP),
- Apporter diverses **informations relatives au parcours personnel et professionnel** de la personne (motivations, aptitudes, potentiels, difficultés...) ainsi que sur les éléments de validation du projet.
- Aider le centre de formation à **identifier des entreprises et des postes de travail adéquats** (lieux de stages ou employeur dans le cas de l'apprentissage).
- Proposer les **aides financières et dispositifs mobilisables** pour l'aménagement de la formation et la sécurisation du parcours.
- **Enrichir son accompagnement** de la personne vers l'emploi, de la connaissance des modalités de compensation du handicap qui lui sont utiles pour élargir son champ des possibles en terme professionnel.

# Le partenaire spécialisé handicap

## Qui est-il ?

Le partenaire spécialisé handicap peut notamment être :

- Un prestataire d'appui spécifique (PAS) dans un type de handicap (*moteur / visuel / auditif / psychique / mental / cognitif*), conventionné et financé par l'AGEFIPH et le FIPHFP.
- Un professionnel d'une structure médico-sociale (IME / ITEP / ESAT / ...)

## Quelle peut être sa contribution lors de la réunion de concertation?

➤ **Eclairer** ce collectif en apportant des éléments sur

- Le type de handicap et les contraintes spécifiques qui en découlent,
- Sa connaissance des techniques de compensation existantes et/ou déjà utilisées par la personne

➤ **Proposer son appui pour :**

- **Adapter les supports pédagogiques** et encourager la différenciation pédagogique
- **Sensibiliser** : le collectif pédagogique, maitres d'apprentissage, tuteurs de stage, jury d'examens, le collectif des apprenants aux répercussions du handicap sur les capacités d'apprentissage et de restitution de la personne
- Effectuer des **essais de matériel**, former à l'utilisation d'aides techniques
- Communiquer sur sa **connaissance des aides financières et dispositifs mobilisables** dans son champ de compétences
- **Outils la suite du parcours** vers l'emploi par une meilleure connaissance de la compensation du handicap par le référent de parcours et la personne elle-même

# Le tuteur en entreprise ou maître d'apprentissage

## Qui est-il ?

Le maître d'apprentissage ou le tuteur de stage accompagne l'apprenti ou le stagiaire en situation de handicap durant les phases de formation en emploi. Il est son interlocuteur privilégié et fait le lien avec le centre de formation. Il s'agit de l'employeur ou d'un salarié de l'entreprise avec laquelle la personne a signé un contrat en alternance ou dans laquelle la personne réalise un stage. Les conditions pour être maître d'apprentissage et les missions qui lui incombent sont réglementées par l'article L.117-4 du code du travail

## Quelle peut être sa contribution?

Le maître d'apprentissage ou le tuteur de stage apporte diverses informations indispensables, relatives :

- Au **fonctionnement général de l'entreprise** et au secteur d'activité : il apporte sa connaissance de la réalité du métier et des exigences pratiques de l'entreprise.
- Aux **règles de vie collective** de l'entreprise ou du chantier (tenue, règles, procédures de sécurité, pause-repas, partage des tâches, rangements, astreinte...).
- Aux **conditions et contenus possibles de formation** en entreprise :
  - Date de début / date de fin
  - Rythme : journalier/ hebdomadaire, alternance stage/centre
  - Contenus et objectifs de la formation en situation de travail : nature des missions confiées, objectifs à atteindre...
- **Environnement de travail** : équipements, outils, matériels, supports utilisés, règles et ambiance de travail...
- **Collectif de travail** : travail seul, en binôme, en équipe...

# Le conseiller Ressource Handicap Formation

## Qui est-il ?

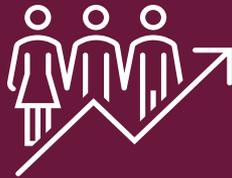
L'Agefiph et ses partenaires assurent la mise à disposition de conseillers Ressources handicap Formation pour soutenir l'accès à la formation et à la qualification des personnes handicapées, dans les différents dispositifs de formation de droit commun. Leurs missions s'exercent auprès tous les acteurs qui participent à la formation et à la qualification des personnes en situation de handicap ou accompagnent leurs parcours. Par une animation de réseau, la Ressource Handicap Formation favorise une meilleure connaissance réciproque et facilite leurs collaborations.

## Quelle peut être sa contribution ?

Le conseiller Ressource Handicap Formation :

- Informe et mobilise les directions et équipes des centres de formation sur leurs obligations légales en matière d'accessibilité et de compensation du handicap.
- Alerte sur la nécessaire anticipation des besoins de compensation du handicap en amont de l'entrée en formation.
- Accompagne la mise en place des missions du référent handicap, dans un souci de professionnalisation et de développement des compétences.
- Sensibilise, si nécessaire, les différents acteurs (réfèrent du parcours / centre de formation) aux notions de situation de handicap, d'accessibilité et de compensation du handicap.
- Informe sur les modalités d'utilisation des différents outils et appuis mis à disposition pour faciliter la compensation du handicap en formation et facilite leur mobilisation
- Assure, si nécessaire, un appui à l'organisation de la réunion partenariale par le référent handicap du centre de formation et peut être conduit à y participer pour soutenir la contribution de chacun.
- Accompagne l'appropriation de la méthode de co-construction et responsabilise chacun des acteurs sur le nécessaire suivi de la mise en oeuvre des aménagements jusqu'au terme de la formation.
- Accompagne les organismes de formations dans une démarche de progrès continu de leur accessibilité

# Les étapes du processus de sécurisation du parcours d'un apprenant en situation de handicap en formation



# Adapter un parcours de formation

Outils proposés par l'Agefiph

1 Repérer une situation de handicap ou un risque

→ Support « se préparer à animer une réunion de concertation pour adapter un parcours de formation »

2 Identifier les coopérateurs à associer

3 Organiser une réunion de concertation pour évaluer les besoins d'adaptation

→ Support « animer une réunion de concertation visant à définir un plan d'adaptation de formation »

4 Finaliser le plan d'adaptation, solliciter les financements

→ Grille d'évaluation Agefiph permettant de mobiliser l'aide à l'adaptation des situations de formation – à retrouver sur le site de l'Agefiph

5 Mettre en œuvre les aménagements

6 Coordonner leur suivi, tenir informés les coopérateurs



# Prêts ?

Au besoin, vous pouvez contactez la Ressource Handicap Formation de votre territoire

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

Rubrique : acteur de la formation