

# FORMATION

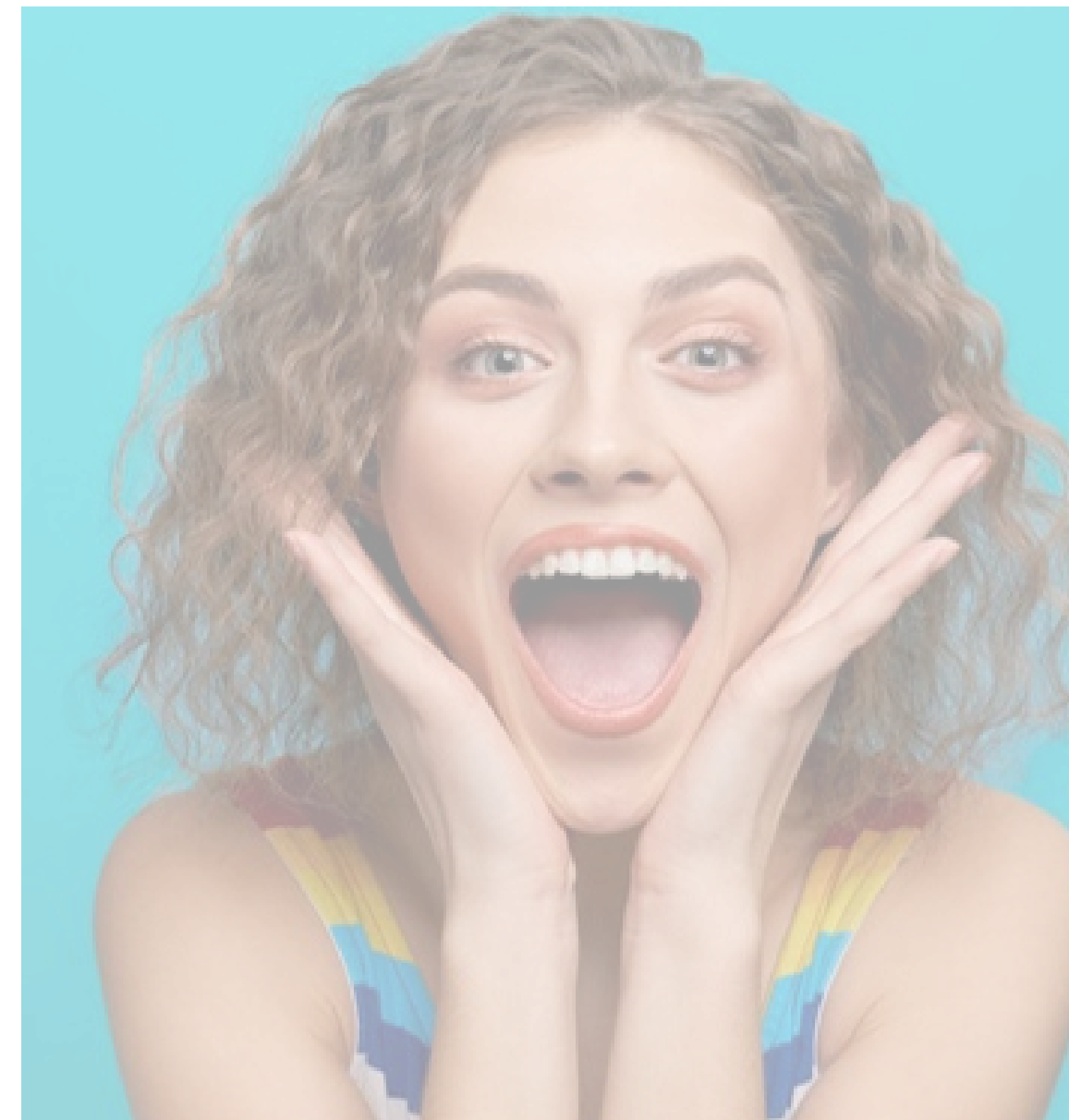
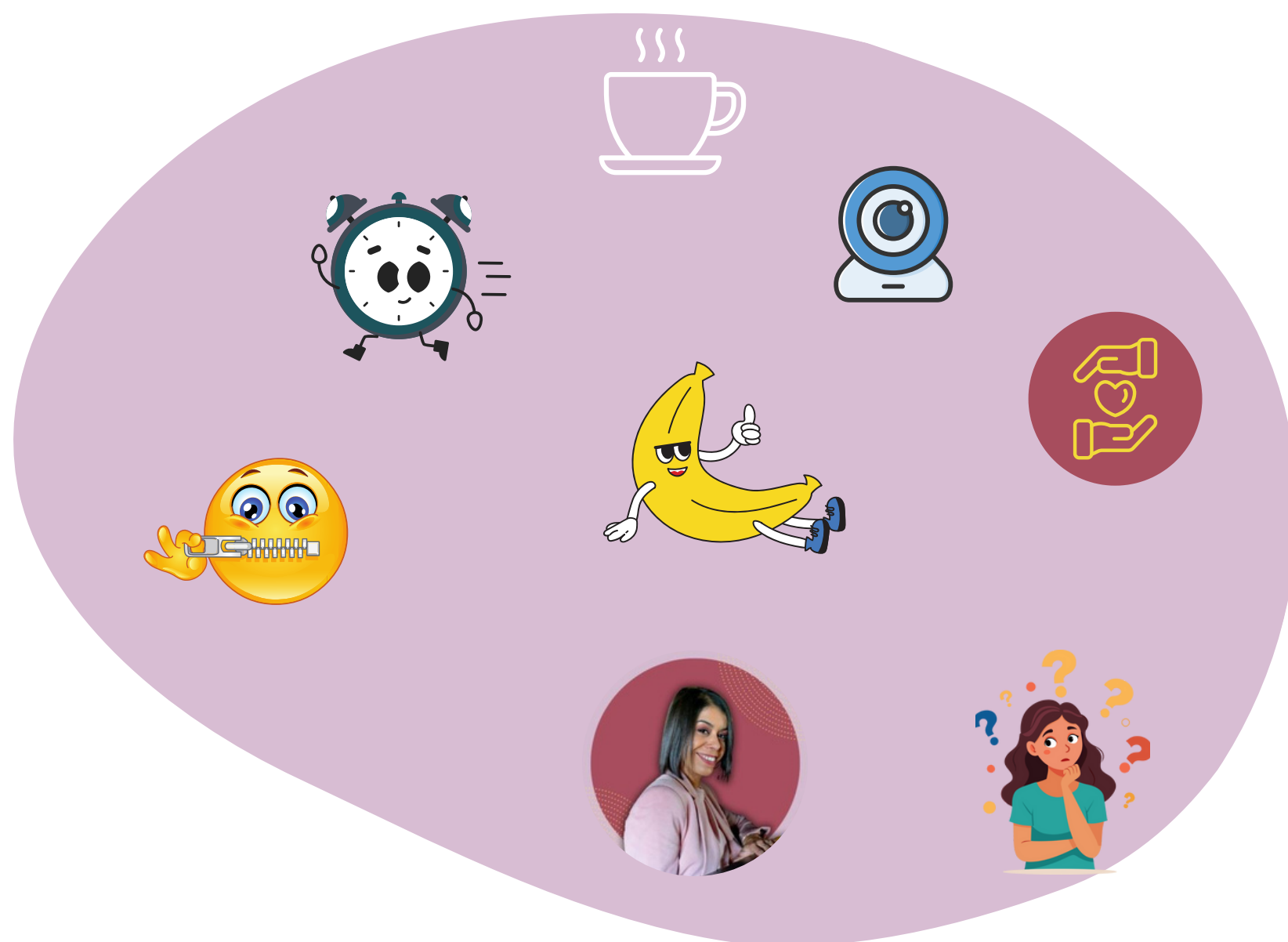
Référent.e handicap

SUPINFO

Lélia SERIK PETIT



# BIENVENUE



Supinfo | 04.11.25

Lélia SERIK PETIT



# OBJECTIFS

- Définir le rôle, les missions et les responsabilités du référent handicap au sein d'un organisme de formation.
- Analyser les besoins d'un apprenant en situation de handicap
- Identifier les leviers d'adaptation pédagogique et organisationnelle adaptés
- Utiliser des outils de repérage et de suivi pour proposer des aménagements pertinents.
- Collaborer avec les partenaires internes et externes pour assurer la mise en œuvre et le suivi des mesures d'accompagnement.







# PRESENTATIONS VOS ATTENTES



# POUR BIEN COMMENCER



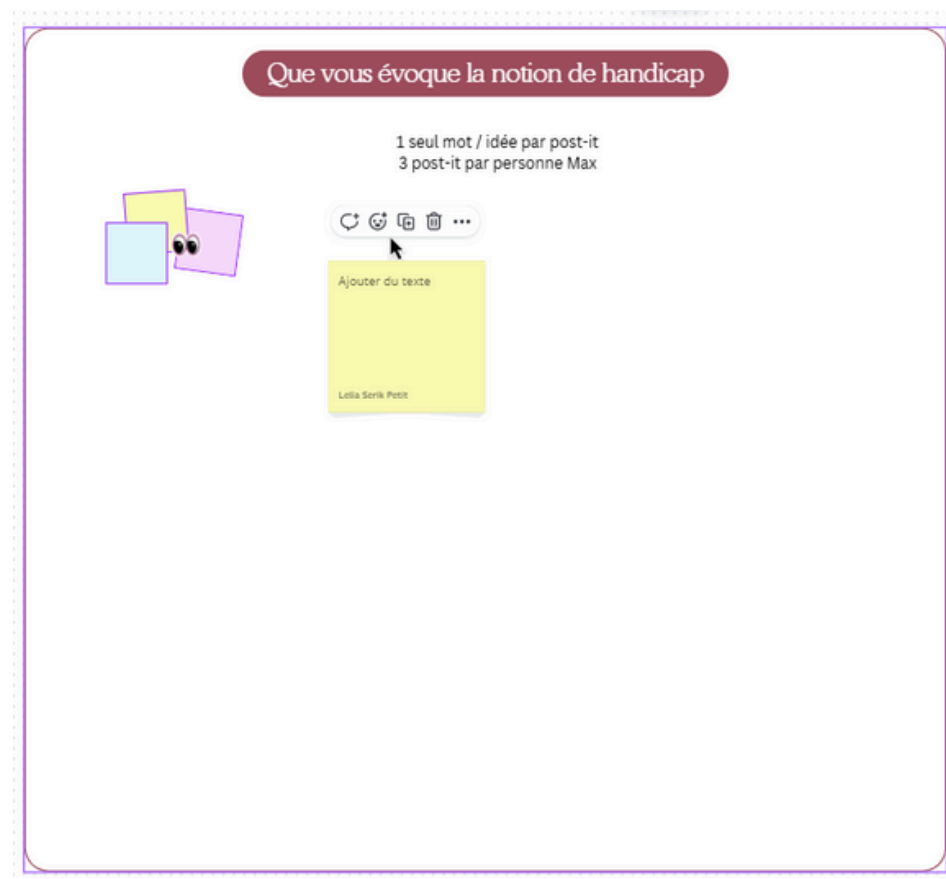
The background is a light purple illustration of an office environment. It features several stylized people: a woman on the left holding a cup, a man in the center holding a briefcase, and another woman on the right. In the background, there is a 'WELCOME' sign, a clock, and some papers on a wall. The overall style is clean and modern.

# CADRE GENERAL



# REPRÉSENTATIONS

## QUE VOUS ÉVOQUE LA NOTION DE HANDICAP?



## HANDICAP PERSONNALITÉS



Jessica Alba



Daniel Radcliffe



Tom Hanks



Lady Gaga

# REPRÉSENTATIONS

## HANDICAP PERSONNALITÉS



Jessica Alba

Troubles Obsessionnels  
Compulsifs



Daniel Radcliffe

Dyspraxie



Tom Hanks

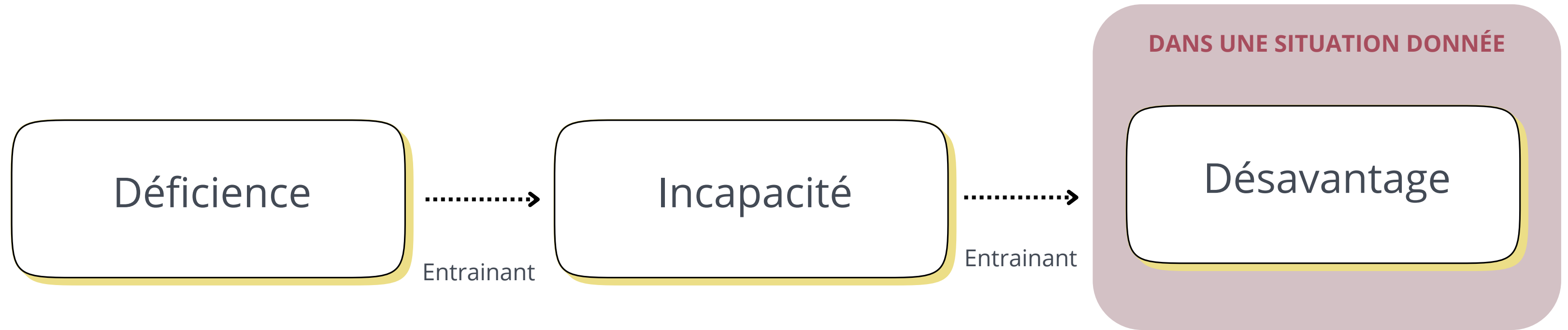
Diabète



Lady Gaga

Fibromyalgie

# DÉFINITION



Constitue un handicap, " 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." *art 2 de la loi du 11 février 2005*

La situation de handicap = interaction entre une **déficience** et **une situation** donnée (situation de vie, travail, social, formation), et les **incapacités** de par l'**environnement non adapté**.

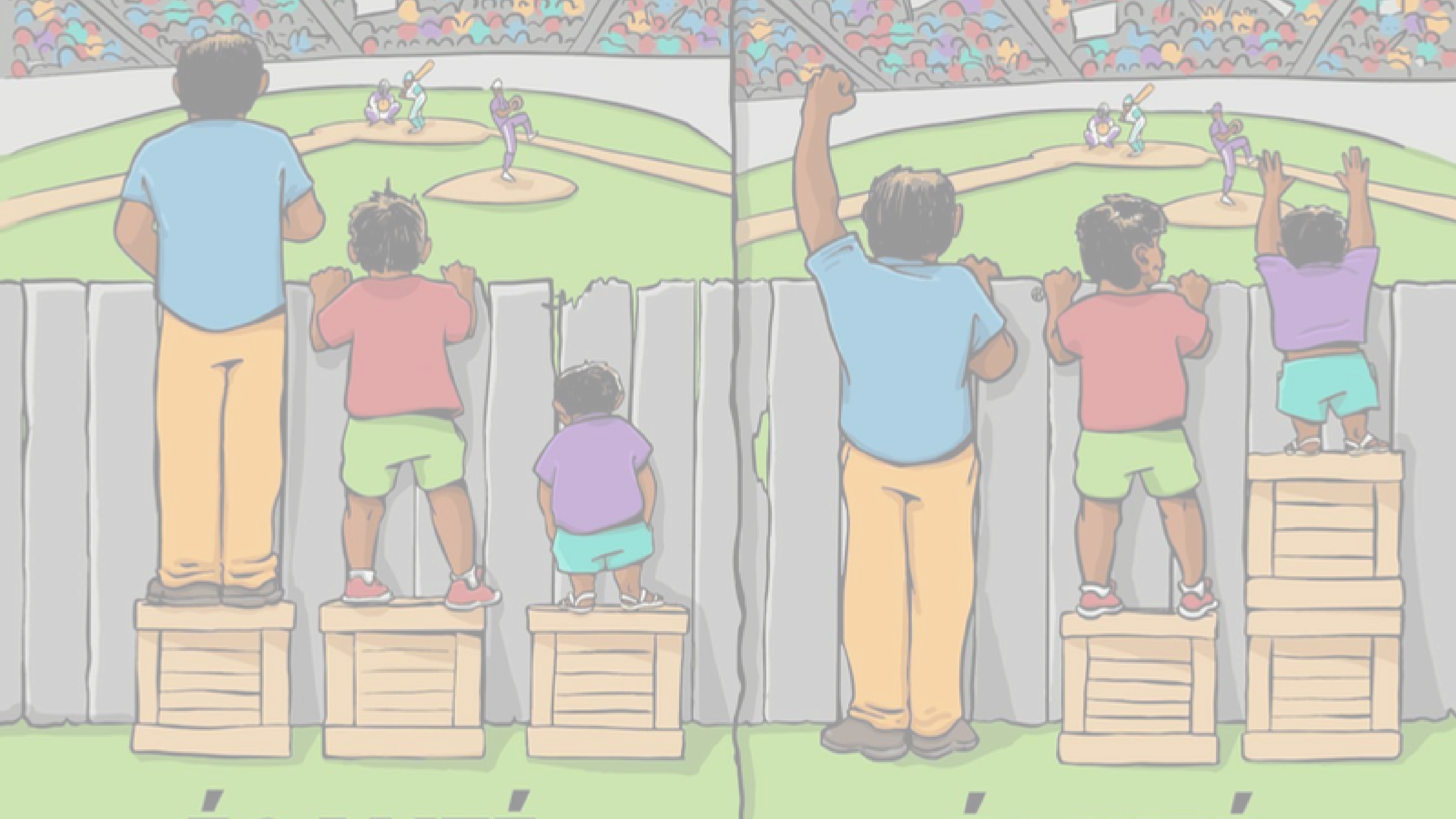




## Le handicap peut-être :

- Visible / Non visible / Provisoire
- En France, 12 millions de personnes sont en situation de handicap(s).
- **80% sont des handicaps « invisibles »** : difficultés sensorielles, psychiques, mentales et/ou cognitives.
- En 2021, le handicap reste, pour la 5ème année consécutive, le **premier motif de discrimination** devant l'état de santé et l'origine (*source : Rapport d'activité 2021 du Défenseur des Droits*).





# Loi du 11 février 2005

La Loi du 11 février 2005 pour l'**égalité des droits et des chances**, la **participation** et la **citoyenneté** des personnes handicapées constitue une base fondamentale de la prise en compte du handicap aujourd'hui en France.

Elle renforce les textes précédents (lois de 1975 et de 1987) et consacre une approche globale du handicap fondée sur la **compensation**, l'**accessibilité** et la **non-discrimination**.

Le handicap résulte de la rencontre entre une personne et **un environnement**.

**Permettre à chacun de vivre, apprendre, travailler et participer pleinement à la société, comme tout citoyen.**

- **Le droit à la compensation**

La droit à des aides adaptées à ses besoins et à son projet de vie.  
Rétablir l'**équité**.

- **L'accessibilité universelle**

Garantir à chacun un accès autonome à la vie quotidienne, quels que soient son handicap ou son environnement.

Adapter les lieux et espaces publics, mais aussi les organisations et les pratiques, pour supprimer les obstacles physiques, matériels ou sociaux.

- **La lutte contre la discrimination**

La loi vise à lutter contre la discrimination des personnes handicapées dans tous les domaines de la vie : travail, logement, éducation, etc.

Les personnes handicapées peuvent bénéficier d'un accompagnement spécifique pour accéder à une activité professionnelle, avec une meilleure reconnaissance des besoins d'adaptation du poste de travail et des formations accessibles.

- **La création des MDPH**

Dans chaque département. Proposer un interlocuteur clé et unique qui centralise les demandes d'aides, d'allocations, et d'orientations pour accompagner et orienter les personnes handicapées.





**Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la  
liberté de choisir son avenir professionnel –  
article 6.**

- Janvier 2022
- Obligation de **certification** des organismes concourant au développement des compétences. (Formation pro, bilans de compétences, VAE, CFA).
- Certification par un organisme tiers.
- Référentiel National Unique : **Qualiopi**
- Pour bénéficier de fonds publics ou mutualisés



# Un référentiel de certification qualité renforcé sur la logique de l'accessibilité universelle

7 critères – 32 indicateurs | 16 critères concernés | 1 indicateur consacré entièrement au handicap

## Critère 1

Information du public

### Indicateur 1

Diffusion d'une information accessible.  
"Pour les PSH, tous supports de présentation de la politique d'accessibilité, conditions d'accès."

Information claire et accessible sur les prestations, délais, tarifs, modalités et accessibilité aux PSH.  
→ Supports de communication

## Critère 2

Analyse et conception des prestations

### Indicateur 4

Analyse du besoin du bénéficiaire

Prise en compte des besoins spécifiques liés au handicap et mesures de compensation adaptées.  
→ Grilles d'analyse intégrant une rubrique handicap, échanges avec financeur, fiches d'entretien.

## Obligations spécifiques

"Dans le cas où le prestataire accueille un public en situation de handicap : le prestataire démontre qu'il prend en compte les situations de handicap et les besoins en compensation (pédagogie, matériel, moyens techniques, humains...)."

### Critère 2

Analyse et conception des prestations

### Indicateur 6

Adaptation des contenus et modalités

Accessibilité ou adaptations possibles des modalités.

→ Supports cours, évaluations, séquençage, modalités organisationnelles, etc

### Obligations spécifiques

“Dans le cas où le prestataire accueille des PSH : prise en compte dans la conception et la mise en œuvre des prestations.”

### Critère 3

Accompagnement et suivi

### Indicateur 9

Information sur le déroulement

Modalités d'accès, de suivi et d'accompagnement des personnes en situation de handicap.

→ Règlement intérieur, livret d'accueil, etc

### Indicateur 10

Adaptation et accompagnement

“Pour les PSH : liste de structures / personnes ressources (réactualisée régulièrement) susceptibles d'aider à aménager les parcours, modalités d'aménagement de la prestation aux besoins des PSH, plans individuels de compensation du handicap, fiches de suivi des apprenants.”

### Critère 3

Accompagnement et suivi

#### Indicateur 12

Prévention des ruptures de parcours

Ajustements spécifiques pour éviter les abandons liés à un handicap.  
→ Suivi individuel, entretiens réguliers, sensibilisations

#### Indicateur 13

Alternance

Coordination avec l'entreprise  
→ Fiche liaison, sensibilisations, suivi

#### Indicateur 14

CFA : Citoyenneté

Actions de sensibilisation à la mixité, diversité et lutte contre les discriminations.  
→ Actions, sensibilisations

#### Indicateur 16

Certification

Aménagement des examens  
→ Procédures d'aménagement, échanges avec le certificateur.



#### Critère 4

Moyens mobilisés (pédagogique, technique, encadrement)

#### Indicateur 18

Coordination intervenants internes / externes

Mobilisation d'un référent handicap et des acteurs ressources.

→ Nomination du référent, fiche missions, échanges

#### Indicateur 19

Ressources pédagogiques

Mise à disposition de supports accessibles et capitalisation des aménagements.

→ Supports cours, etc et ressources spécifiques

#### Indicateur 20

CFA : Appui mobilité, handicap, perfectionnement

Référent handicap identifié et conseil de perfectionnement intégrant l'accessibilité.

→ PV de nomination, mention site, livret, etc; compte rendu du conseil de perf.

### Critère 5

Développement des  
compétences

### Indicateur 21

Qualification du personnel

Sensibilisation du personnel à l'accueil des PSH.  
Formations PSH.

→ Attestations, sensibilisation, plan de  
développement des compétences

### Critère 6

Veille et amélioration  
continue

### Indicateur 23

Veille réglementaire

Suivi des évolutions légales sur le handicap et  
innovations.

→ Tableau de veille, abonnements, fiches de  
synthèse, évènements, conférences, partenariats,  
mooc, etc

### Indicateur 24

Veille innovation pédagogiques et  
technologiques

### Indicateur 26

Réseau de partenaires handicap

Identification et mobilisation d'un réseau d'acteurs  
spécialisés (RHF, Cap Emploi, MDPH...).

→ Annuaire, rencontres, échanges RHF,

### Critère 6

Veille et amélioration  
continue

### Indicateur 26

Réseau de partenaires handicap

Identification et mobilisation d'un réseau d'acteurs  
spécialisés (RHF, Cap Emploi, MDPH...)  
→ Annuaire, rencontres, échanges RHF,

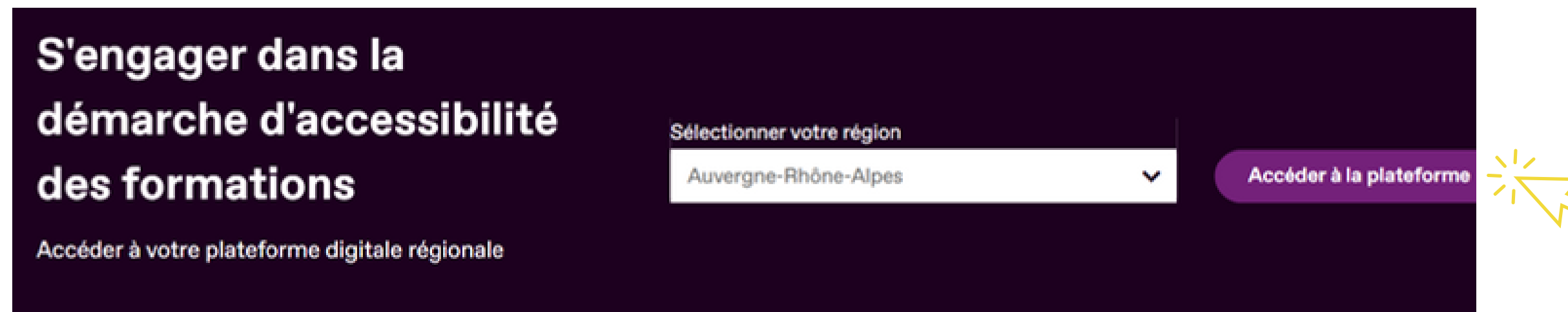
### Obligations spécifiques

Nouveaux entrants : démontrer la mise en place d'un réseau de partenaires/experts/acteurs du champ du handicap”.

Offre de professionnalisation de l'Agefiph (modules nationaux, actions régionales) <https://appupro.agefiph.fr/learn/signin>

### Charte d'engagement pour l'accessibilité :

- S'informer sur la démarche de progrès pour l'accessibilité des formations 



# Accessibilité des locaux (ERP)

- Centre de formation = ERP (Établissement Recevant du Public)
- Tout ERP est soumis à l'obligation d'accessibilité.
- Les locaux doivent permettre à toute personne – quel que soit son handicap – de circuler, accéder, utiliser les équipements et bénéficier des prestations.
- Référence : Loi du 11 février 2005 et Code de la construction et de l'habitation, art. R.111-19-2 et suivants.



# Registre d'accessibilité

Fiche synthèse

Tutoriel



- Le registre public d'accessibilité centralise toutes les informations sur l'accessibilité du centre de formation et doit être consultable par le public.
- Le registre doit être à jour et facilement accessible (papier ou numérique)
- Modèle disponible :  
Guide officiel du registre d'accessibilité – handicap.gouv.fr

## Annexe 1 : tutoriel pour remplir la fiche de synthèse

Voici un document pour informer les personnes en situation de handicap des services et équipements accessibles de votre établissement.

Il est consigné dans votre registre public d'accessibilité et peut être affiché à l'accueil de votre établissement.

→ 1. Indiquez « la raison sociale » ou « le nom commercial de l'établissement »

→ 2. Précisez l'activité principale de l'établissement

→ 3. Indiquez le nom du responsable accessibilité de l'établissement (exemple : responsable d'établissement, chargé d'accessibilité, etc.)



# TYPOLOGIES





# TYPOLOGIES





## → **Typologie = éclairage**

Classement en grandes catégories types, selon la définition de la loi du 11 février 2005 :

- **Handicap moteur**
- **Handicap sensoriel**
  - déficience visuelle
  - déficience auditive
- **Handicap (troubles) psychiques**
- **Handicap (troubles) cognitifs /neurodéveloppement**
- **Handicap mental ou déficience intellectuelle**
- **Maladies chroniques évolutives ou invalidantes**



# Handicap moteur

## COMPRENDRE

Ensemble de situations affectant la motricité (déplacements, changement de position, préhension).

Les personnes se déplacent debout, avec aide à la marche, ou en fauteuil.

- 5,8 % de la population active a déficience motrice (INSEE).
- < 5% des personnes utilisent un fauteuil roulant
- Lombalgie est la première cause d'inaptitude avant 45 ans (*Assurance Maladie*).



# CONSÉQUENCES POSSIBLES

## Selon le type de déficience :

- Accès et circulation : marches, pentes, portes lourdes, mobilier non adapté.
- Fatigabilité / douleur selon pathologies (TMS, lombalgies, etc.).

Le handicap moteur n'est pas réductible au fauteuil. L'environnement fait souvent la différence (accès, organisation).

## RESSOURCES

Association APF France handicap

Article "Déficiences motrices et situations de handicap", sur le site de l'association APF France handicap

Article "Troubles musculo-squelettiques (TMS)", sur le site d'Ameli.fr



# Déficience visuelle

## COMPRENDRE

Large spectre : de la simple baisse de vision à la cécité totale.

- Environ 3 millions de personnes en France.
- 10 % sont aveugles, les autres sont malvoyantes.

## Critères de définition :

- Acuité visuelle du meilleur œil après correction.
- Champ visuel (espace perçu par l'œil immobile).

## Repères :

- Aveugle : acuité  $\leq 1/20$  (soit 0,2/10) ou champ  $\leq 10^\circ$ .
- Malvoyant : acuité entre 4/10 et 1/10.



# CONSÉQUENCES POSSIBLES

## **Selon le type de déficience :**

- Difficultés à lire, écrire ou se repérer.
- Vision centrale, périphérique ou contrastée altérée.
- Communication non visuelle (les gestes, mimiques ne sont pas perçus).

## **Exemples :**

- Vision tubulaire : comme à travers un tube.
- Perte de la vision centrale : lecture difficile.
- Vision avec taches ou faible contraste.

Le handicap visuel n'est pas synonyme de cécité.

Une adaptation simple et une posture bienveillante suffisent souvent à rendre la situation accessible.



# RESSOURCES

Association Valentin Haüy

Union nationale des Aveugles et Déficients visuels (UNADEV)

Fédération des Aveugles de France

APIDV – Accompagner, Promouvoir, Intégrer les Déficients Visuels

Publication "Des solutions existent pour concilier handicap visuel et emploi", Agefiph

Page "Conseils pour ceux qui voient", sur le site internet de l'association Valentin Haüy

Article "Conférence d'information et de sensibilisation aux troubles de la vue", le 16 décembre au sein du ministère



# Déficience auditive

## COMPRENDRE

Les troubles de l'audition vont de la malentendance à la surdité profonde.

### **Profils et réalités variés :**

- surdité, presbycousie (*perte progressive de l'audition – vieillissement naturel – 1ère cause de surdité en France*), hyperacousie (*intolérance sons ou bruits*), acouphènes (*bruits parasites*).
- De naissance ou “devenus sourds”

### **Modes de communication possibles :**

oral + lecture labiale, LSF (signes), code LPC (langage parlé complété), écrit.



## Repères (perte auditive en dB HL)

- Légère (20–40 dB) : gêne en bruit, fins de mots perdues.
- Moyenne (40–70 dB) : besoin de voix forte / appareillage
- Sévère (70–90 dB) : échanges de groupe très difficiles, appui lecture labiale/écrit.
- Profonde (>90 dB) : oral seul impossible sans aides (implants, LSF/LPC, sous-titres).

*Chuchoté ≈ 30–35 dB / Parole normale ≈ 60 dB / Voix criée ≈ 90–95 dB*

- Environ 7 millions de personnes en France sont concernées (soit 11 % de la population).
- 88 % sont devenues sourdes au cours de leur vie
- 3 % utilisent la langue des signes.



## CONSÉQUENCES POSSIBLES

- Compréhension difficile en environnement bruyant ; fatigue d'écoute.
- Besoin de voir le visage / la bouche pour décoder.

Les aides techniques n'effacent pas toujours la gêne : le contexte (bruit, lumière, distance) fait la différence

## RESSOURCES

Publication "Surdités en entreprise : l'essentiel pour se connaître, se comprendre et travailler ensemble"

Site d'Infosens

Site de la Fondation pour l'audition

Site de France Acouphènes

Fiche pratique "Troubles de l'audition, suis-je concernée ?"

Application mobile Höra pour tester, suivre et préserver son audition (3 minutes maximum), en accès libre sur le site de la Fondation pour l'audition





# Handicap psychique

## COMPRENDRE

- Conséquences fonctionnelles de troubles psychiques sévères et persistants
  - troubles anxieux et phobiques : anxiété généralisée, TOC, troubles paniques, phobies.
  - troubles de l'humeur : troubles bipolaires et troubles dépressif majeurs.
  - troubles psychotiques : schizophréniques, etc.
  - troubles des conduites alimentaires : anorexie, boulimie.
  - troubles de la personnalité : personnalité borderline, personnalité paranoïaque, etc.

- 1 Français sur 5 avec troubles psychiques(OMS).
- 1 personne sur 5 avec une dépression dans sa vie (Inserm).
- 1<sup>re</sup> cause d'arrêt maladie longue durée en France.
- Troubles bipolaires touchent entre 2 et 4% de la population (Unafam).

## CONSÉQUENCES POSSIBLES

- Anxiété, stress, sensibilité au bruit / à la foule, rigidité dans les routines.
- Variations de l'énergie, de l'attention, du sommeil ; risque d'isolement.



Handicap invisible fréquent ; un petit nombre d'aménagements organisationnels suffit souvent (prévisibilité, pauses, interlocuteur stable).

## RESSOURCES

Site PSYCOM (Santé Mentale Info)

Site UNAFAM

Site de La Maison perchée

Site [santementale.gouv.fr](https://santementale.gouv.fr)

Site de Premiers Secours en Santé Mentale France



# Troubles cognitifs et TND

## COMPRENDRE

Troubles affectant les fonctions cognitives : attention, mémoire, coordination, communication, raisonnement, socialisation.

- **Troubles Dys et troubles spécifiques du langage et des apprentissages (TSLA)**
  - dysphasie (compréhension et/ou expression d'un message verbal)
  - dyscalculie
  - dyslexie et dysorthographe
  - dysgraphie
- **Troubles du spectre de l'autisme (TSA) ;**
- **Trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH)**

- 1 personne sur 6 avec troubles du neurodéveloppement (TND)
- troubles Dys : 10% de la population
- TSA : 1 à 2% de la population
- TDAH : 6% des enfants et 3% des adultes.

Fiche "A la découverte des troubles DYS"



Fiche "Les troubles Dys, connaître, comprendre et agir"

## CONSÉQUENCES POSSIBLES

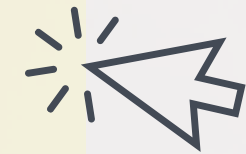
- Difficulté à traiter plusieurs informations à la fois.
- Fatigue cognitive face à un flot d'informations.
- Besoin de repères visuels et de structure





# RESSOURCES

- Site de la Fédération française des Dys (FFDys)
- Publication "Histoire de comprendre les Dys en entreprise"
- Livret "Les troubles dys ? Des atouts dans une société inclusive"
- Affiche sur les troubles cognitifs spécifiques (Dys)
- Site de La Maison de l'autisme



Tuto - Comment enseigner à des étudiants dyslexiques ? - Sciences Po



Tuto - Comment enseigner à des étudiants dyspraxiques ? - Sciences Po

# Handicap mental

## COMPRENDRE

Réduction durable des facultés intellectuelles :  
difficulté à comprendre, raisonner, mémoriser.  
Variable d'une personne à l'autre.

**Définition OMS :** « Un arrêt du développement mental ou un développement mental incomplet, caractérisé par une insuffisance des facultés et du niveau global d'intelligence, notamment au niveau des fonctions cognitives, du langage, de la motricité et des performances sociales ».



- 700 000 en France
- 1% à 2% de la population générale
- 6 000 à 8 000 enfants naissent chaque année avec une déficience intellectuelle.
- Causes multiples : trisomie 21, syndrome de l'X fragile, causes périnatales.

## CONSÉQUENCES POSSIBLES

Difficulté à assimiler les consignes complexes ou abstraites.

Besoin de temps pour comprendre et réagir.

Sensibilité aux changements brusques.



# RESSOURCES

Site de l'Unapei

Site de l'Association Trisomie 21 France

Site de l'Association Prader-Willi France

Article "Connaitre le handicap mental/la déficience mentale"

Publication Des solutions existent pour concilier handicap mental et emploi



# Maladies invalidantes ou chroniques évolutives (MCE)

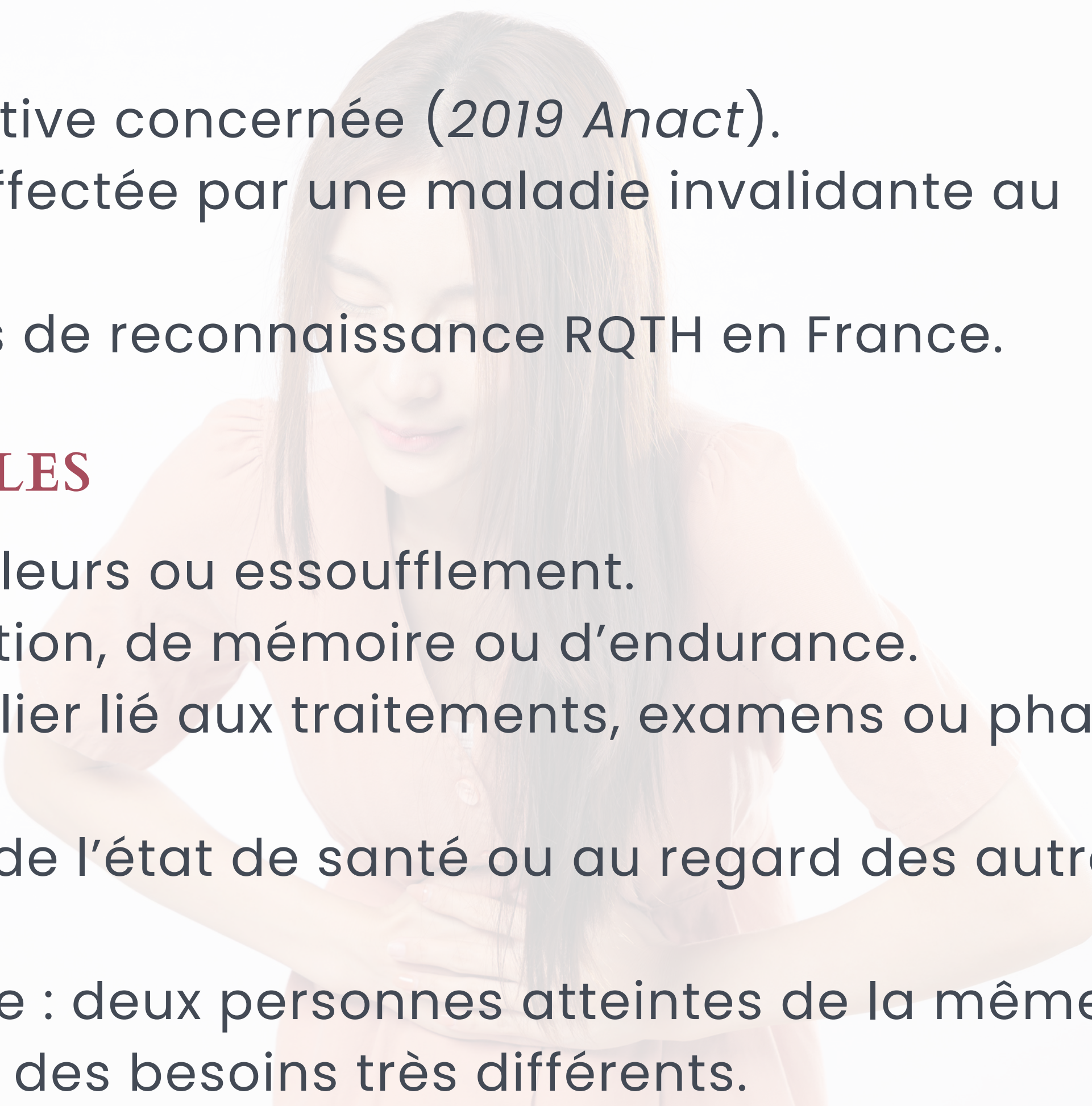
## COMPRENDRE

Regroupent un ensemble de troubles de la santé pouvant atteindre les organes vitaux internes (cœur, poumons, reins, foie...).

- Dites « **organiques** » et nécessitent une prise en charge spécifique en termes de soins et de traitements.
- **Évolutives** dans le temps, se caractérisent par une grande **variabilité** : *périodes de stabilité, rechutes, fatigue, douleurs.*
- Troubles **reconnus comme un handicap à part entière** depuis la loi du 11 février 2005.

*diabète, sclérose en plaques, fibromyalgie, cancer, insuffisance cardiaque, maladie de Crohn, VIH, asthme sévère, polyarthrite rhumatoïde, Parkinson...*



- 
- 15 % de la population active concernée (*2019 Anact*).
  - 1 /3 susceptible d'être affectée par une maladie invalidante au cours de sa vie.
  - L'un des premiers motifs de reconnaissance RQTH en France.

## CONSÉQUENCES POSSIBLES

- Fatigue importante, douleurs ou essoufflement.
- Difficultés de concentration, de mémoire ou d'endurance.
- Rythme de travail irrégulier lié aux traitements, examens ou phases de rechute.
- Stress lié à l'incertitude de l'état de santé ou au regard des autres.

Chaque situation est unique : deux personnes atteintes de la même maladie peuvent présenter des besoins très différents.



## RESSOURCES

Webinaire "A la découverte des maladies chroniques invalidantes"

Publication "Concilier maladies chroniques et travail"

Article "Journée mondiale de la fibromyalgie"

Article "Journée mondiale des maladies inflammatoires chroniques de l'intestin"

Travailler avec une maladie invalidante



# IMPORTANT

Chaque handicap, chaque personne, chaque situation est **unique**.

Derrière une même appellation se cachent :

- des réalités très différentes,
- des degrés de limitation variables,
- des besoins spécifiques.

**L'enjeu est de savoir questionner, écouter et analyser :**

- Comment ce handicap se manifeste-t-il concrètement en formation?
- Quels sont les impacts réels ?
- Quelles adaptations **simples**, proportionnées et co-construites peuvent être mises en place ?

C'est dans cette démarche que se joue l'efficacité de l'accompagnement et non dans la connaissance exhaustive de toutes les pathologies.

# ROLE ET MISSIONS DU REFERENT HANDICAP



# Rôle du référent handicap

Interlocuteur privilégié des apprenants en situation de handicap.

Il assure un rôle de **facilitateur**, de **coordinateur** et de **ressource** dans la mise en œuvre d'un parcours de formation **inclusif et sécurisé**.

- Accueillir, informer et orienter les personnes concernées avant leur entrée en formation.
- Identifier leurs besoins spécifiques en lien avec leur situation de handicap.
- Coordonner les acteurs internes et externes (formateurs, direction, employeurs, partenaires).
- Faciliter la mise en place de solutions d'adaptation et de compensation.
- Contribuer à la politique d'inclusion et à la démarche qualité.

Le référent handicap agit comme un **chef d'orchestre** de la démarche d'inclusion, en veillant à ce que chaque apprenant puisse évoluer dans un environnement favorable à sa réussite.

# DE LA MISSION A L'ACTION

- **Exemples concrets** d'actions que le référent handicap peut mettre en place.
- 3 idées par personne et par catégorie.
- 10 minutes

**Sensibilisation  
et amélioration  
continue**

Lelia Serik Petit

**Coordination**

Lelia Serik Petit

**Accompagne  
ment des  
apprenants**

Lelia Serik Petit

# Missions du référent handicap

## **L'accompagnement des apprenants**

- Accueillir et écouter la personne en situation de handicap.
- Identifier les besoins d'adaptation
- Proposer et suivre les aménagements pédagogiques, matériels ou organisationnels
- Assurer la traçabilité du parcours et la sécurisation des étapes

## **La coordination**

- Mobiliser les partenaires externes
- Coordonner les acteurs internes : formateurs, direction, référents pédagogiques, tuteurs
- Partager les informations nécessaires, dans le respect de la confidentialité
- Faciliter la communication entre les différents interlocuteurs



# Missions du référent handicap

## La sensibilisation et l'amélioration continue

- Être personne ressource et appui-conseil pour l'équipe
- Sensibiliser les équipes et apprenants
- Assurer une veille sur les pratiques inclusives et les dispositifs d'aide.
- Capitaliser les expériences pour améliorer la démarche d'inclusion de l'organisme.

### Exemples :

- Se présenter en début d'année
- Envoyer un mail de sensibilisation mensuel ou partager une courte actu "handicap & formation".
- Organiser une réunion avec l'équipe pédagogique pour rappeler le process d'accueil et de suivi.
- Organiser ou participer à un événement ou une journée mondiale (ex. Semaine du handicap, journée des DYS).
- Affichages simples sur le handicap ou faire connaître sa mission et ses coordonnées.
- Webinaires formateurs
- Tool box
- Evaluations amélioration accompagnement
- Intégrer un point "inclusion" ou "accessibilité" dans un rituel équipe
- Organiser des partenariats avec entreprises

# POSTURE DU REFERENT HANDICAP

**Que se passe-t-il dans cette vidéo?**

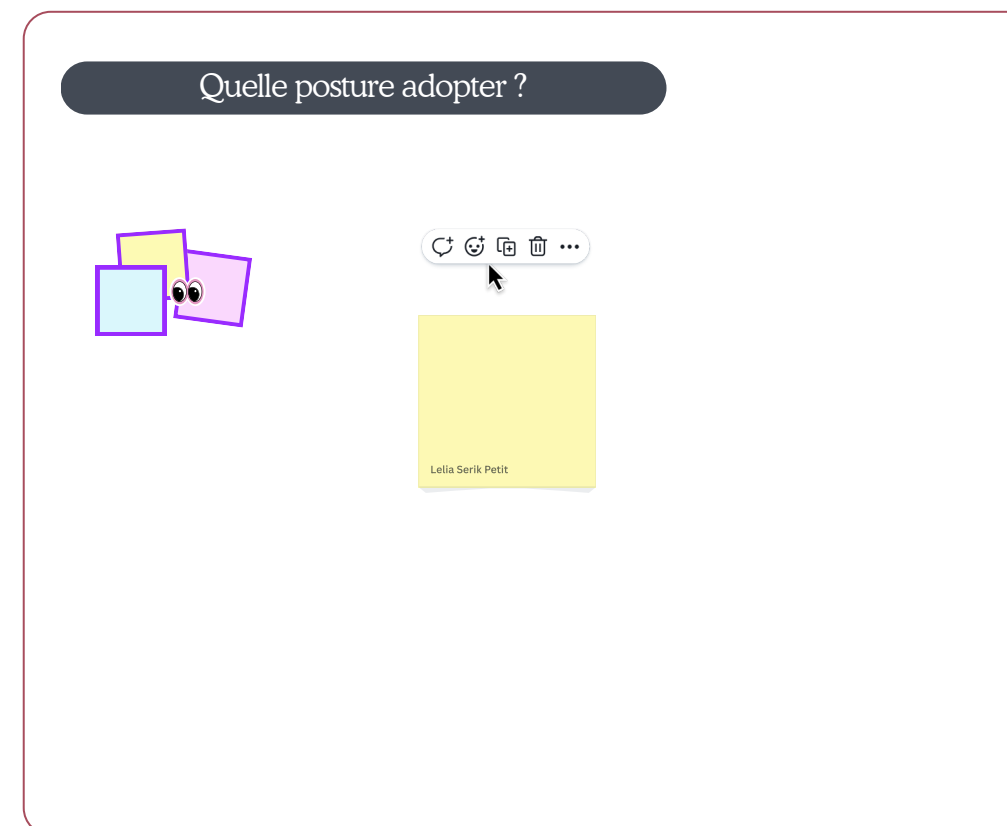


**Se rencontrer ... c'est pas si facile : à la Mission Handicap**





# POSTURE A ADOPTER



# QUESTIONS À POSER EN ENTRETIEN A NE PAS POSER

4 groupes de 3  
Réflexion 10 minutes  
Echange collectif

QUESTIONS A POSER EN ENTRETIEN	QUESTIONS A NE PAS POSER

# Une posture avant tout relationnelle

- Posture d'écoute, de respect et de coopération.
- Agit avec la personne, jamais à sa place.
- Son objectif n'est pas de "faire pour", mais de rendre possible, d'accompagner et de responsabiliser l'apprenant dans son parcours.

Le référent ne décide pas, il facilite, motive, incite, oriente, encourage.





# Principes clés

## Écouter avant d'agir (partir du besoin)

Comprendre les besoins réels de la personne, ses ressources et son environnement avant toute proposition.

## Co-construire

Associer la personne à toutes les décisions qui la concernent : les adaptations, la communication, les démarches.

## Responsabiliser

Encourager l'autonomie et la prise d'initiative de l'apprenant.

## Respecter le devoir de confidentialité

Partager uniquement les informations nécessaires, avec son accord, dans un cercle restreint.

## Collaborer en transversalité

Travailler en lien avec les parties prenantes

## Bienveillance, neutralité, professionnalisme

Garder la bonne distance émotionnelle.

Ne pas “plaindre”

# Cadre légal et éthique

Le référent agit dans le respect du droit à la vie privée et du secret professionnel :

- Art. 9 du Code civil : toute personne a droit au **respect de sa vie privée**.
- Les informations à partager doivent être **définies avec la personne concernée**.
- Le référent évalue les conséquences du handicap sur le parcours de formation et/ou d'emploi, **pas la nature du handicap**.

Question à ne pas poser : "Quel est votre handicap ?"

→ **Explorer** : "Quelles conséquences ce handicap peut-il avoir dans votre formation ?"

# Questions en entretien ?

- Le parcours antérieur et les aménagements déjà mis en place.
- Le statut administratif (RQTH)
- Les conséquences du handicap sur les apprentissages, la mobilité, la concentration, etc.
- Les besoins d'adaptation identifiés (matériel, rythme, environnement, accompagnement).
- Les acteurs à contacter avec accord de la personne (formateurs, tuteurs, partenaires).
- Le niveau de communication souhaité : qui peut être informé, et de quoi.



A woman with long brown hair, wearing a white plaid shirt, is sitting at a wooden table and smiling. A man with short dark hair, wearing a yellow shirt, is sitting across from her, also smiling. They are both looking at a document on the table. The background is a bright, out-of-focus office or meeting room. Overlaid on the image is the text "ADAPTER LE PARCOURS" in a large, bold, orange sans-serif font.

# ADAPTER LE PARCOURS

# Les 6 étapes de l'AGEFIPH

A adapter selon les situations

## Adapter un parcours de formation

1. Identifier dès l'entretien d'admission

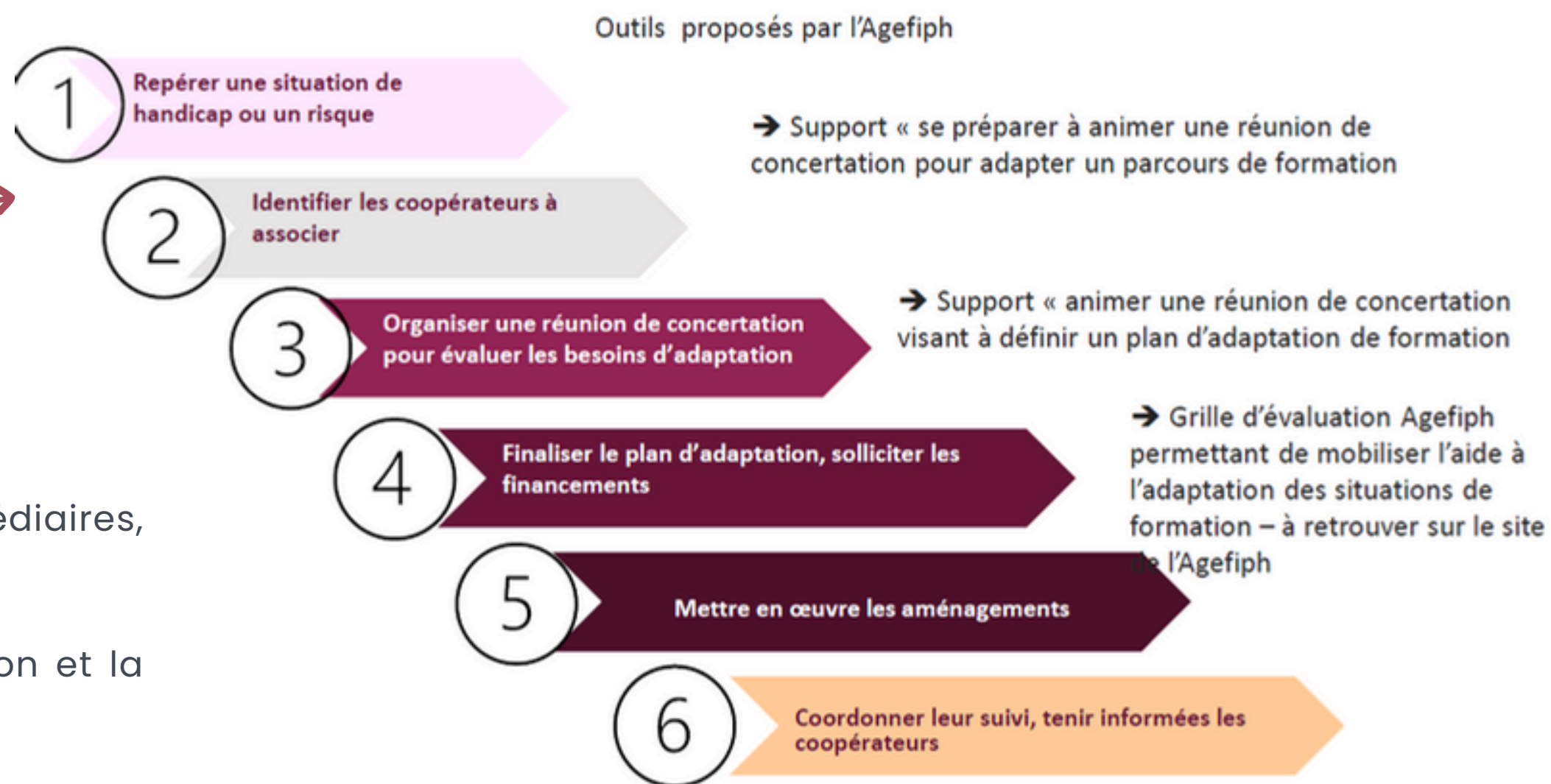
Premier échange avec l'apprenant  
*Situation administrative / Personnes ressources / Contraintes*

2. Formateurs, référents péda, tuteur, Cap emploi, etc

6. Organiser un suivi régulier (points intermédiaires, bilans, échanges).

Tenir informés les acteurs concernés.

→ Le référent handicap assure la coordination et la traçabilité de tout le processus.





# Aide à l'adaptation des situations de formation

## Aide à l'adaptation des situations de formation



### OBJECTIF

Cette aide a pour objectif de sécuriser le parcours de formation d'une personne en situation de handicap par l'adaptation de son parcours de formation.



### QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Les organismes prestataires d'actions concourant au développement des compétences :

- Les organismes de formation (hors ESRP et ESPO).
- Les Centres de formation par l'apprentissage (CFA).
- Les prestataires de bilans de compétences et de validation des acquis d'expérience (VAE).



### COMMENT EN BÉNÉFICIER ?

La demande d'aide est réalisée par le référent handicap de l'organisme demandeur. Il peut déposer sa demande en ligne : <https://www.agefiph.fr/aidas-handicap/depot-de-demande-d-aide-financiere>

### BON À SAVOIR !

Les référents handicap des organismes demandeurs peuvent solliciter l'appui de la Ressource Handicap Formation (RHF) pour les accompagner en vue de développer l'accessibilité de leur centre de formation et mieux prendre compte des besoins de compensation relevant de situations de handicap.



### QUEL MONTANT ?

Le montant de l'aide est évalué après analyse de chaque situation dans une logique de stricte compensation du handicap, au-delà :

- des obligations légales ou réglementaires des organismes demandeurs en matière d'accessibilité, de sécurité et d'individualisation des parcours
- des dispositions légales concernant les apprentis bénéficiaires de la RQTH
- des autres aides et appui mobilisables de droit commun ou financés par l'Agefiph (Appuis spécifiques, plateforme de prêt de matériels...).



### MODALITÉS ET CONTENUS

L'aide est accordée en stricte compensation du handicap, sur la base d'une évaluation des besoins de l'apprenant donnant lieu à un plan individualisé de compensation portant sur la durée de la formation ou le cas échéant, l'année de formation (pour les formations sur plusieurs années).

L'Agefiph se situe dans un « cadre d'aménagement raisonnable », en complément des obligations légales de l'organisme demandeur et des financements de droit commun mobilisables.

Peuvent ainsi être financés :

- les adaptations des supports de formation,
- la sensibilisation du collectif de formation,
- des temps de remédiation et d'appui aux devoirs,
- un preneur de note,
- ...

### BON À SAVOIR !

La grille d'évaluation des besoins de l'apprenant est téléchargeable sur le site de l'Agefiph : <https://www.agefiph.fr/articles/article/evaluez-les-besoins-de-vos-apprenants> ou disponible sur demande auprès de votre délégation régionale Agefiph.

Les temps de surveillance organisés dans le cadre d'une majoration du temps pour les examens ne sont pas finançables au titre de cette aide. Ils relèvent de l'obligation de l'organisme certificateur.



### RENOUVELLEMENT

L'aide peut être renouvelée en cas :

- d'aggravation du handicap,
- d'une suite de parcours.



### ÉLÉMENTS À TRANSMETTRE LORS DE LA DEMANDE EN LIGNE

- Le titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou demande en cours.
- Le certificat QUALIOPF.
- La grille d'évaluation des besoins de l'apprenant complétée par le référent handicap sur les onglets « contexte de la demande » et « Analyse des besoins ».
- Le cas échéant (apprenti) : la copie du Cerfa et de la convention de formation adressée à l'OPCO.
- Le devis détaillé des adaptations reprenant le montant des surcoûts liés à la stricte compensation du handicap ou une facture détaillée et datée de moins de 6 mois par rapport à la date de dépôt de la demande.
- Un relevé d'identité bancaire du destinataire de la subvention.

\*Au moment de la création du compte en ligne, il vous sera demandé :  
→ Un justificatif d'identité en cours de validité de la personne en situation de handicap concernée par la demande (carte d'identité, passeport, titre de séjour...).

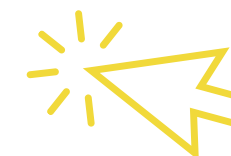
En fonction des situations particulières :

→ un mandat d'intermédiation

→ une procuration de versement à un tiers

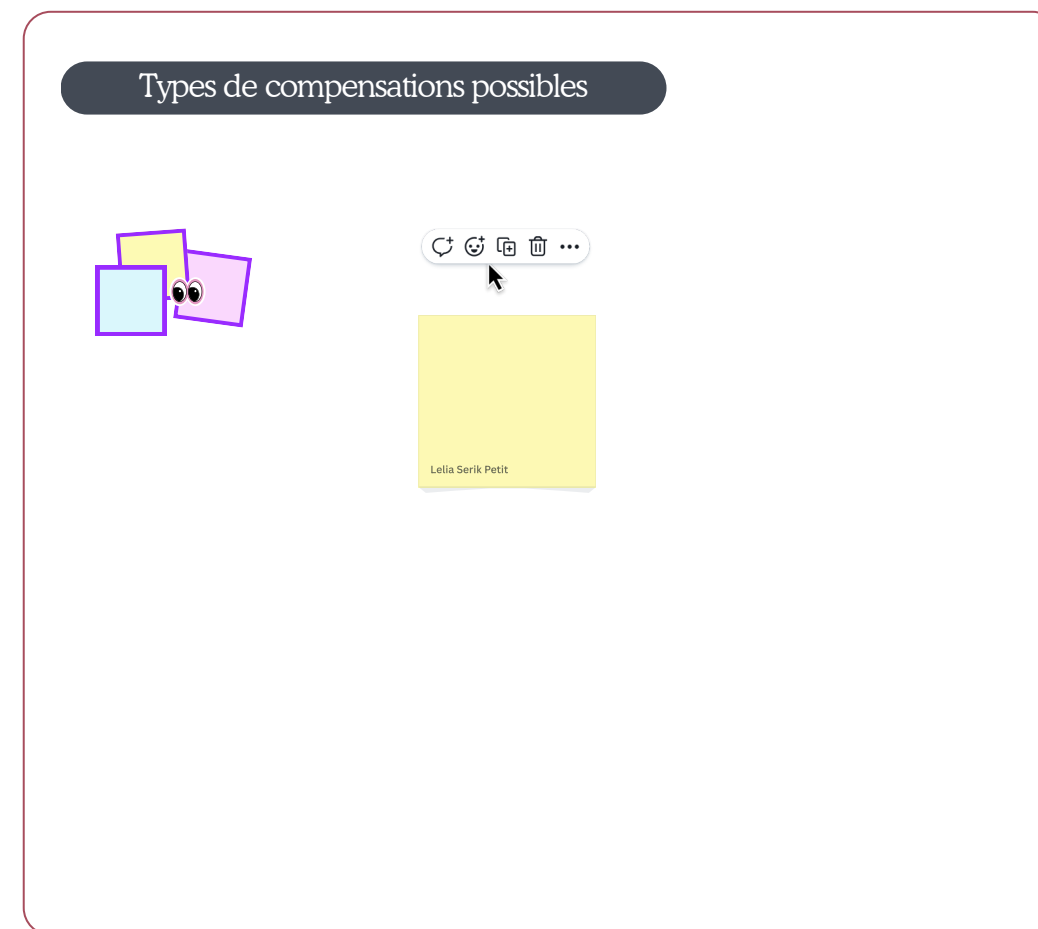
→ un justificatif de représentant légal de l'organisme de formation le cas échéant.

L'Agefiph se réserve le droit de demander toute pièce complémentaire nécessaire à la bonne compréhension du dossier et l'instruction de la demande.





# TYPES DE COMPENSATION



# Types de compensation possibles

Les adaptations doivent répondre aux besoins spécifiques de la personne et s'inscrire dans une logique d'équité.  
Elles peuvent être pédagogiques, organisationnelles, matérielles ou humaines :

- Rythme / temps de formation (*Sessions plus courtes, dispenses*)
- Modalités pédagogiques (*Distanciel, accès supports*)
- Contenus et supports (*supports adaptés, envoi à l'avance, logiciels spécifiques*)
- Évaluations (*tiers temps, modalités évaluation*)
- Environnement (*éclairage, mobilier, positionnement dans la salle*)
- Aides humaines et techniques (*secrétaire, interprète, preneur de notes, matériel informatique*)
- Organisation interne

# Bonnes pratiques



- **Identifier les aménagements les plus récurrents** selon les types de handicap
- **Centraliser les adaptations** dans un tableau unique (tableau de bord)
  - *Personne concernée / Aménagements mis en place / Acteurs impliqués / Dates de suivi / réévaluation*
- Conserver **une vision d'ensemble** pour anticiper les besoins futurs.
- **Évaluer la satisfaction** de l'apprenant et l'efficacité des adaptations.
- **Capitaliser les retours d'expérience** pour enrichir la démarche d'année en année.

## Outils disponibles

- Grille d'évaluation des besoins d'un apprenant en situation de handicap – Agefiph
- Tutoriel vidéo : grille
- Support de préparation concertation adaptation parcours
- Support animation concertation adaptation parcours
- Support prise de notes concertation adaptation parcours





# RESSOURCES ET PARTENAIRES

# Les principaux partenaires

Annuaire contacts RHF



## Agefiph

- Aides financières pour l'adaptation des situations de formation (aménagements matériels, techniques ou humains).
- Outils et appuis méthodologiques (grille d'évaluation des besoins, fiches pratiques, tutoriels).
- Animation du réseau Ressource Handicap Formation (RHF).

## Conseiller RHF

- Accompagne les centres à identifier les besoins et à co-construire les aménagements.
- Soutient le référent handicap dans sa professionnalisation et dans la mise en œuvre d'une politique d'accessibilité.
- Facilite la concertation entre les acteurs internes et externes.
- Propose des ateliers, webinaires et ressources pédagogiques.
- Encourage la participation à la communauté RHF régionale.

## MDPH

- Instruction des demandes de reconnaissance (RQTH, cartes, aides techniques).
- Fournit les éléments de la notification précisant les besoins de compensation.
- Partenaire clé dans les situations nécessitant une coordination médico-sociale.

## Cap emploi

- Appui à l'insertion professionnelle des apprenants en situation de handicap
- Soutien dans la recherche d'entreprises, stages ou contrats adaptés.
- Possibilité de participation aux réunions de concertation.
- Appui pour mobiliser les aides

## Activateur de Progrès

- Campagne nationale de sensibilisation portée par l'Agefiph pour promouvoir une vision positive et inclusive du handicap.
- Outils et kits pour sensibiliser les équipes ou les apprenants : affiches, vidéos, quiz, guides, etc. : Activ box
- Thématiques : inclusion, emploi, communication, préjugés.







# Mise en pratique



# Mise en pratique

- Simulation d'un échange entre un référent handicap et un étudiant pour expérimenter un entretien de recueil des besoins.
- L'objectif n'est pas de trouver la bonne réponse, mais de réfléchir ensemble à la posture, aux questions à poser, et aux solutions possibles.
- Scénario proposé ou refaire une situation vécue
- 10 minutes de simulation
- 5 minutes échange groupe

# Rappel principes clés

## Écouter avant d'agir (partir du besoin)

Comprendre les besoins réels de la personne, ses ressources et son environnement avant toute proposition.

## Co-construire

Associer la personne à toutes les décisions qui la concernent : les adaptations, la communication, les démarches.

## Responsabiliser

Encourager l'autonomie et la prise d'initiative de l'apprenant.

## Respecter le devoir de confidentialité

Partager uniquement les informations nécessaires, avec son accord, dans un cercle restreint.

## Collaborer en transversalité

Travailler en lien avec les parties prenantes

## Bienveillance, neutralité, professionnalisme

Garder la bonne distance émotionnelle.

Ne pas “plaindre”

# Mise en pratique

## Identifiez :

- Situation administrative
- Les personnes ressources (à contacter)
- Niveau de communication souhaité (informer qui, de quoi)
- Les contraintes pour suivre la formation
  - Accessibilité
  - Rythme, horaires, durée des cours, RDV)
  - Communication
  - Accessibilité supports
  - Modalités pédagogiques (collectif, échanges avec le groupe)
  - Temps alloué pour les travaux, mises en situation, imprévus
  - Gestion du stress, relations sociales
  - Aptitudes cognitives

Astuce : Qui / Quoi / Où / Quand / Comment / Combien / Pourquoi





Testez vos connaissances

QUIZZ : A VOUS DE JOUER!

# PLAN D'ACTION

CE QUE JE RETIENS ET METS EN PLACE



# VOTRE AVIS COMPTE

EVALUATION DE LA FORMATION : Référent.e Handicap - SUPINFO – Remplir le formulaire





# MERCI !



## UNE QUESTION?

Un doute, une envie, un besoin?



Toujours disponible pour  
un échange

# AreliA

PERFORMANCE

Cabinet spécialisé en management, communication interpersonnelle et efficacité professionnelle.

Coach professionnelle certifiée, formatrice et facilitatrice, j'accompagne depuis plus de 10 ans dirigeants, managers, équipes sur leurs enjeux du quotidien :

1

**CONSEIL & DIAGNOSTIC :**

Audit organisationnel et managérial, cartographie des processus, priorisation des leviers de performance.

2

**FORMATION & FACILITATION :**

Pédagogie active, intelligence collective, analyse des pratiques

3

**COACHING INDIVIDUEL ET COLLECTIF :**

Posture managériale, leadership situationnel, conduite du changement



## LÉLIA SERIK PETIT

Consultante | Formatrice en management & organisation

Coach professionnelle certifiée

Experte certifiée DISC Flow®

📞 07.59.58.47.89

✉️ [lelia.petit@areliaperformance.fr](mailto:lelia.petit@areliaperformance.fr)

🌐 [www.areliaperformance.fr](http://www.areliaperformance.fr)