



LIVRET
En situation
d'handicap

Comment financer sa formation quand on est en situation de handicap et où s'adresser.

Les personnes en situation de handicap ont également la possibilité de se former afin de faciliter leur insertion ou réinsertion professionnelle. Découvrez les 8 solutions de financement pour votre formation.

Avec votre CPF

Toutes les personnes âgées d'au moins 16 ans et admises en ESAT (établissements et services d'aide par le travail) qui ont conclu un contrat de soutien et d'aide par le travail bénéficie d'un compte personnel de formation

Depuis 2019, le CPF pour les travailleurs reconnus handicapés est crédité de 800€ (majoré de 300€ par rapport à un salarié à temps plein) par an dans la limite d'un plafond total de 8 000€.

La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » adoptée en septembre 2018 a notamment pour objectif de faciliter l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Reconnu travailleur handicapé, sachez qu'il est tout à fait possible de suivre une formation afin d'acquérir de nouvelles compétences dans un domaine ou bien d'apprendre un nouveau métier afin de faciliter votre (ré)insertion professionnelle.

CL Formations & Conseils en fonction de votre handicap pourra convenir d'un entretien avec un responsable formation afin d'adapter votre parcours si cela est possible.

Vous pouvez vous adresser aux organismes suivants qui peuvent aussi vous financer votre formation :

Par Pôle Emploi

Vous êtes demandeur d'emploi ? Sachez que Pôle-Emploi peut financer une partie de votre projet de formation. Demander un dossier à pôle emploi de votre région

Par votre employeur

Dans le cadre du Plan de développement des Compétences (anciennement appelé plan de formation), votre employeur peut prendre en charge votre formation continue.

Par l'AGEFIPH

Que vous soyez salarié ou demandeur d'emploi, l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées peut participer au financement des formations de remise à niveau, qualifiantes et certifiantes....

L'Agefiph peut également prendre en charge le coût de l'adaptation de formation à votre handicap : durée de la formation, transport, aides techniques et humaines...

Par exemple, pour une formation courte (inférieure à 210 heures), une aide vous est accordée pour financer vos frais de transport et de restauration (600€ maximum) et si besoin de garde d'enfants (600€ maximum).

Pour une formation à distance ou en Centre de rééducation professionnelle, une aide de 500€ maximum couvre les frais d'équipement (ordinateur, imprimante, liaison internet...).

Adresse AGEFIPH : www.agefiph.fr ou au 0800111009 (service appel gratuit)

Par le FIPHFP

Vous êtes agent de la fonction publique territoriale, hospitalière ou de l'État ?

Sachez que le Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique finance les formations destinées à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap notamment les formations qualifiantes ou diplômantes.

Les aides du FIPHFP sont versées directement à votre employeur.

Adresse FIPHFP : www.fiphfp.fr

Par la CPAM

Dans le cadre d'un stage de rééducation professionnelle, l'assurance maladie prend en charge le coût de votre formation et vos frais de séjour.

Par les conseils régionaux

Si vous suivez une formation agréée par votre région ou par l'Etat, votre conseil régional peut financer le coût de votre formation.

Vous avez également la possibilité d'être rémunéré (entre 644,17€ et 1 932,52€ en fonction de la rémunération perçue sur les 6 derniers mois d'activité) pendant la durée de votre formation.

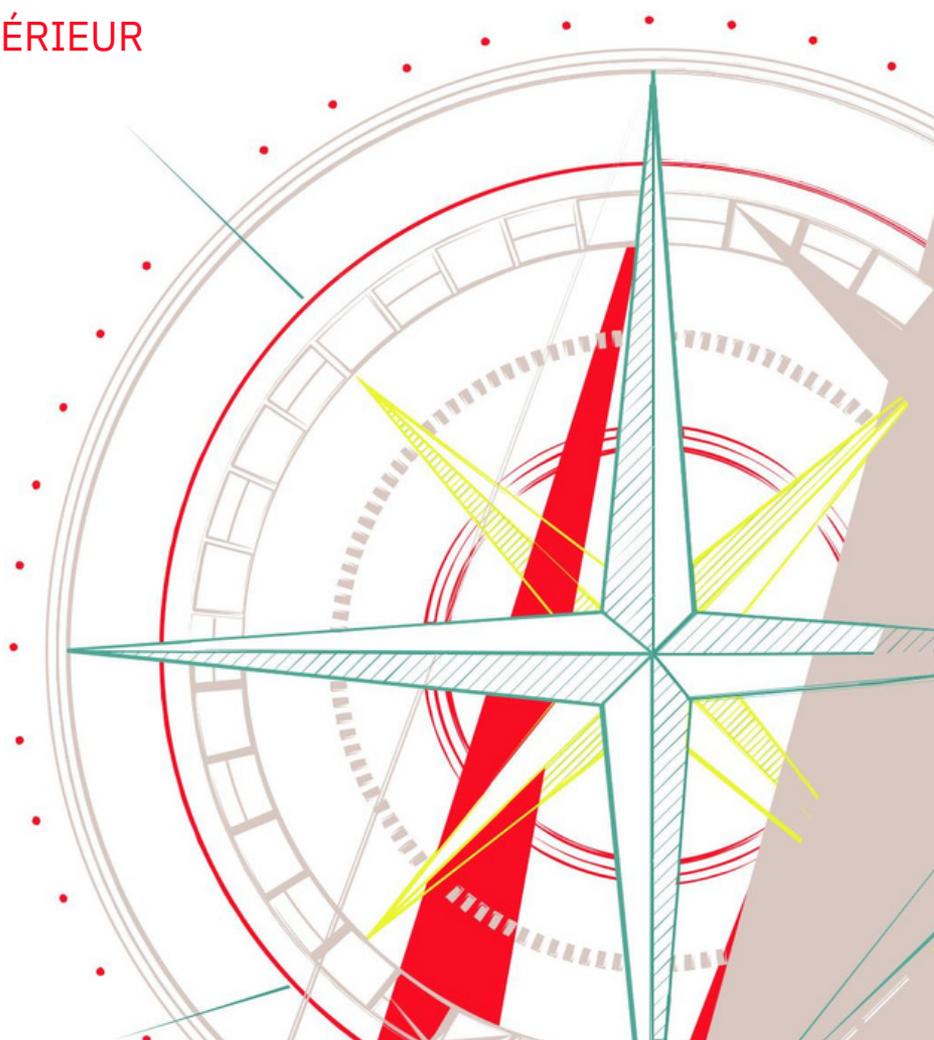
.

SciencesPo

FICHE
D'ACCOMPAGNEMENT
ET DE PÉDAGOGIE
INNOVANTE
LE TROUBLE DÉFICIT
DE L'ATTENTION AVEC
OU SANS
HYPERACTIVITÉ (TDA/H)

VERS UNE MEILLEURE ACCESSIBILITÉ
DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

2e ÉDITION



AVERTISSEMENTS

Dans le présent document, tous les termes employés sont entendus de manière générique, sans distinction particulière en termes de genre.

Les témoignages cités, de même que les situations particulières décrites, ont été neutralisés pour garantir le respect de l'anonymat des personnes concernées.

Certaines données ont été volontairement présentées avec des précisions limitées pour éviter l'identification des cas particuliers.

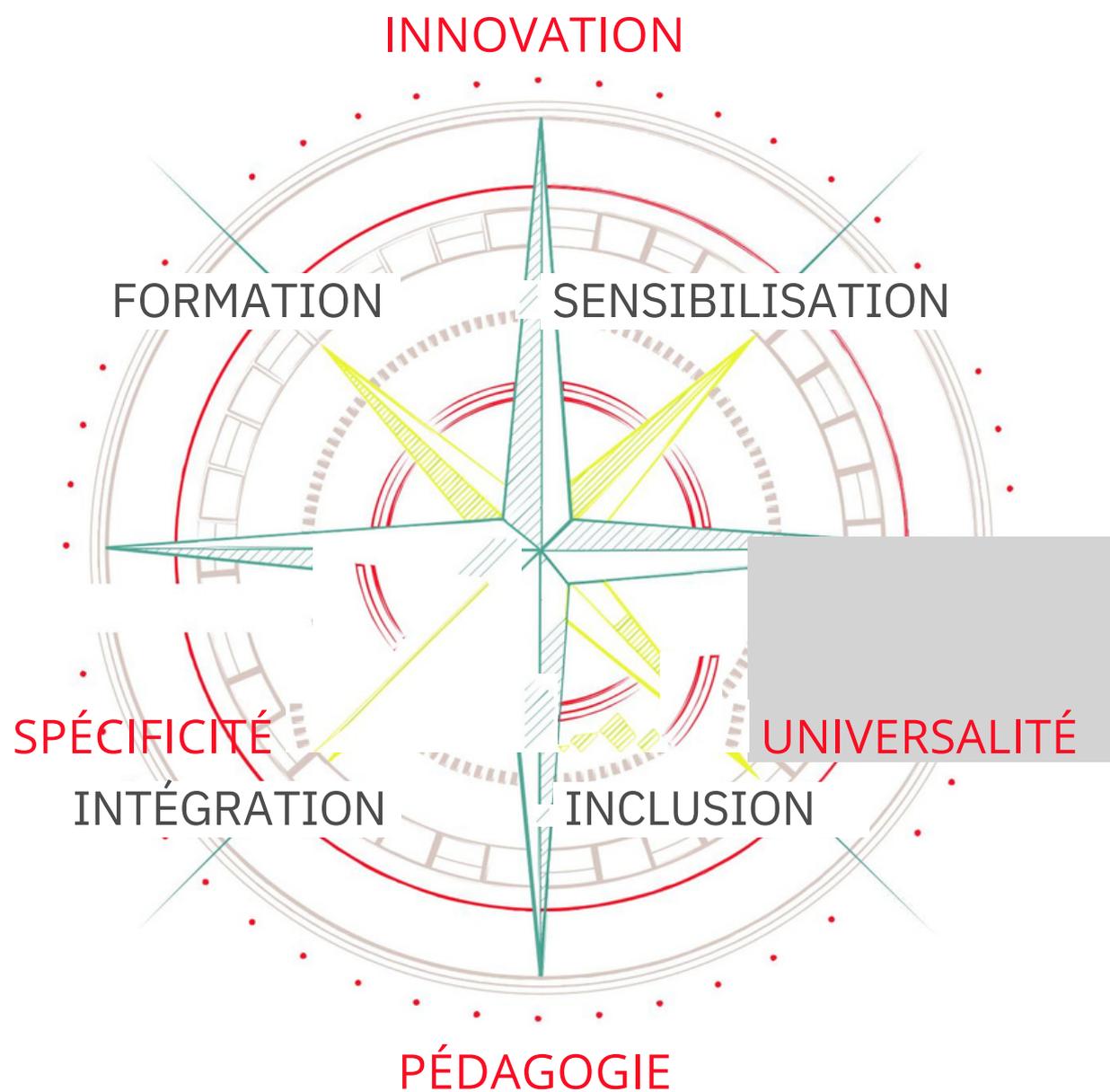
Les éléments médicaux exposés, dont il a été pris soin de ne mentionner que ceux retenus dans les classifications officielles et/ou faisant le plus large consensus, n'abordent pas les questions relatives à la prise en charge thérapeutique. D'une part, elles ne rentrent pas dans le champ du sujet traité. D'autre part, il a été considéré que la réponse médicale à toute pathologie, propre à chaque patient, ne relevait que de la relation de confiance que ce dernier entretient avec son médecin, librement choisi et responsable des traitements proposés dans les limites fixées par le Code de déontologie médicale.

L'usage de certaines dénominations fait l'objet de controverses récurrentes entre praticiens, experts, associatifs et publics concernés. Elles ne sont pas tranchées dans les pages suivantes.

Par exemple, l'emploi de l'expression « étudiant avec autisme », parfois préférée à « étudiant autiste », est compréhensible sur le plan sémantique car elle ne réduit pas l'identité de l'individu à son handicap ; *idem* pour « étudiant vivant avec un trouble autistique » qui tend désormais à s'imposer. Néanmoins, ces expressions suscitent des réserves et des oppositions de principe importantes.

Au-delà de toute considération polémique, le choix a été fait par convention d'utiliser les termes les plus couramment employés, de manière entièrement neutre. Pour plusieurs d'entre eux, c'est le vocabulaire retenu par la Haute autorité de santé qui a été privilégié.

- Avec le soutien de l'Agfiph et du FIPHFP
- Auteurs : David Delfolie, Elsa Gérault
- Juin 2018



« LES ÉTUDIANTS EN SITUATION DE
HANDICAP N'ONT PAS BESOIN QU'ON
LEUR TIENNE LA MAIN POUR AVANCER,
MAIS C'EST ESSENTIEL POUR EUX DE
SAVOIR QU'ILS PEUVENT EN SAISIR UNE
EN CAS DE BESOIN SUR LEUR CHEMIN. »

Étudiant autiste, novembre 2015

LE TROUBLE DÉFICIT DE L'ATTENTION AVEC OU SANS HYPERACTIVITÉ (TDA/H)

QUELQUES REPÈRES UTILES

Comme les troubles spécifiques des apprentissages, le trouble déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDA/H) est d'origine neurodéveloppementale. Il n'est donc en rien la manifestation d'une déficience intellectuelle, d'une pathologie psychique ou de problèmes affectifs. Il n'est pas non plus la simple conséquence de carences éducatives ou de manquements de l'autorité parentale dans la prime enfance, comme cela est couramment exprimé par le sens commun.

À l'image de l'ensemble des troubles neurodéveloppementaux, les causes de la survenue du TDA/H relèvent d'une combinaison complexe de facteurs génétiques, congénitaux, neurobiologiques et environnementaux.

Néanmoins, à la faveur des avancées réalisées par les neurosciences, les raisons des dysfonctionnements constatés sont désormais identifiées. Ils sont notamment le fait d'un retard de maturation du cortex préfrontal, région du cerveau impliquée dans des processus fondamentaux des situations d'apprentissage (attention, inhibition des impulsions, planification, régulation des émotions).

De plus, un facteur biochimique est également engagé dans les mécanismes du trouble, à savoir une perturbation de l'action de la dopamine et de la noradrénaline, deux neurotransmetteurs importants.

Le TDA/H se manifeste au travers d'une association de trois traits caractéristiques :

- une altération du contrôle attentionnel ;
- une forte impulsivité ;
- une hyperactivité motrice.

L'entrave des facultés de contrôle attentionnel est commune à tous les porteurs du trouble à des degrés divers. Elle se manifeste par une difficulté à rester attentif sur une période continue plus ou moins longue (variable selon les cas) et à mobiliser son attention sur une tâche. Elle se caractérise aussi par une forte distractibilité, par ses propres pensées ou par toutes les formes de stimulations extérieures (bruits, mouvements, etc.).



En conséquence, le maintien de la concentration sur une tâche ou un objet est court et peu aisé à déployer. De plus, il nécessite un réel effort qui est coûteux sur le plan cognitif et engendre une fatigue rapide. En revanche, les personnes atteintes par un TDA/H montrent parfois des aptitudes remarquables de focalisation et d'hyperagilité intellectuelle sur des laps de temps restreints.

Elles peuvent demeurer attentives, surtout pour des sujets qui les intéressent, mais sur des durées plus courtes que la moyenne et préférentiellement à la dernière minute, ce qui induit un léger stress favorisant la mobilisation de l'attention. Ainsi, l'image du « sprinter », par opposition à celle du « coureur de fond », est souvent évoquée pour décrire leur fonctionnement. Cependant, le stress excessif et l'angoisse ont tendance à majorer les difficultés de contrôle attentionnel.

L'impulsivité n'est pas systématique chez les porteurs du trouble. Néanmoins, elle est fréquente, avec des différences marquées selon les profils et les âges. Elle induit des attitudes et des comportements comme une propension élevée aux bavardages intempestifs, de l'impatience, une spontanéité excessive (mots et gestes), une précipitation récurrente dans l'erreur (faire les choses sans réfléchir) ou encore une faible tolérance à la frustration.

Enfin, l'hyperactivité motrice se traduit par un besoin irrésistible de bouger, voire par de l'agitation. C'est souvent la manifestation du trouble qui amène en premier lieu vers le diagnostic. Cependant, elle n'est pas présente ou très prégnante chez de nombreuses personnes, soulignant pourquoi on parle de trouble déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité. Des sujets qui passent pour être toujours « distraits » et/ou « rêveurs » sont ainsi possiblement porteurs d'un TDA/H.

En France, le TDA/H concernerait environ 5 % des élèves du primaire (4 % à 8 % selon les études) et persisterait à l'âge adulte dans un peu plus d'un cas sur deux, avec une sévérité de l'expression symptomatique assez variable 8.

L'évolution et l'importance des troubles dépendent d'une multitude de facteurs :

- la sévérité des dysfonctionnements ;
- l'environnement socioéducatif ;
- le niveau et la qualité de la prise en charge ;
- l'association ou non avec d'autres troubles ;
- le profil psychologique de la personne.

La prévalence du TDA/H est nettement plus importante dans la population masculine que féminine, au regard de ce qui est aujourd'hui dénombré sur le plan clinique. Toutefois, selon de nombreux spécialistes, l'ampleur de la

différence constatée serait la conséquence d'un sous-diagnostic des filles du fait d'une moindre récurrence de la présence d'une hyperactivité repérable dans leur cas.

La précocité du diagnostic du TDA/H permet d'apporter des réponses médicales, parfois par la prise d'un traitement, et surtout psychopédagogiques, qui sont des facteurs déterminants pour limiter durablement ses conséquences. En effet, on estime que les enfants avec un TDA/H ont trois fois plus de chances de se trouver en échec scolaire que les autres. De même, près de la moitié d'entre eux présenteraient des difficultés d'apprentissage notables, fortement corrélées avec l'absence de repérage.

Les étudiants porteurs d'un TDA/H, en particulier s'ils ont bénéficié plus jeunes d'un accompagnement adapté, ont souvent appris à s'accommoder de leur handicap ou à mieux gérer ses conséquences. Parallèlement à l'atténuation avec l'âge de certains traits du trouble, beaucoup d'entre eux parviennent à développer des stratégies de compensation ou de contournement des obstacles (« trucs et astuces » personnels).

Cependant, cette réalité ne rend pas moins compliqué le parcours de la plupart des étudiants concernés car ils sont contraints à des efforts conséquents pour satisfaire aux exigences académiques, indépendamment de leur niveau ou de leurs aptitudes.

8. <http://www2.cnrs.fr/presse/communique/3507.htm>

QUE RECOUVRENT LES CAPACITÉS ATTENTIONNELLES ?

L'attention, soit la capacité à pouvoir se concentrer pour opérer correctement une action, est le produit de processus neurologiques complexes, notamment en lien avec les facultés d'inhibition (bloquer ou activer un automatisme ; bloquer ou activer certaines fonctions nécessaires à la réalisation d'autres). Elles permettent de filtrer les sources de stimulation et de maintenir l'attention mobilisée sur la tâche.

Au quotidien, plusieurs types de modalités attentionnelles permettent d'effectuer un large éventail de tâches dans des configurations diverses :

- l'attention soutenue (lire un livre sans décrocher) ;
- l'attention divisée (avoir une conversation au téléphone tout en conduisant) ;
- l'attention sélective (corriger des copies dans un endroit animé).

Les personnes avec un TDA/H ont des difficultés à mobiliser leur attention sous ces différentes formes.

Selon la sévérité de la persistance de ses troubles, le TDA/H peut entraîner à l'âge des études supérieures :

- des difficultés attentionnelles conséquentes ;
- des difficultés d'organisation ;
- des difficultés de mise en œuvre des tâches à effectuer ;
- des difficultés à respecter certaines contraintes (horaires, délais, attendus, etc.) ;
- des difficultés à respecter les échéances pour des tâches laborieuses, notamment administratives ;
- une gestion du temps aléatoire ;
- une forte anxiété ;
- des comportements de repli sur soi ou de défection face à des exigences.

Avec des variations dans l'intensité de la difficulté, le travail en double tâche est également un problème auquel sont confrontés les étudiants avec un TDA/H, surtout dans les moments de grande fatigue cognitive.

Par ailleurs, le TDA/H est fréquemment associé à d'autres troubles spécifiques des apprentissages et au trouble du spectre autistique. De même, l'association à des troubles psychiatriques (troubles de l'humeur, troubles anxieux, trouble oppositionnel avec provocation, troubles des conduites) est très courante et constitue un facteur pronostique majeur.

SENSIBILISATION ET VIGILANCE

Dans le cadre universitaire, les étudiants avec un TDA/H peuvent bénéficier d'un temps de composition supplémentaire lors des évaluations écrites ou des examens. Toutefois, la pertinence de ces aménagements est évaluée au cas par cas. En effet, l'octroi de temps supplémentaire n'est pas adapté à l'impulsivité et à l'hyperactivité de certains. Les « hyperactifs » cherchent plutôt à partir avant la fin des épreuves du fait de leur difficulté à « tenir en place ».

En revanche, l'organisation d'une pause pendant les examens, leur permettant de se « dégourdir » peut s'avérer utile. Pour ceux ayant une forte distractibilité, passer les épreuves dans une salle à part est une solution possible.

De plus, il leur est souvent accordé une extension des délais de restitution de leurs travaux individuels à faire en dehors des cours.

Néanmoins, ces mesures de compensation, certes utiles, ne sont qu'une aide limitée par rapport aux difficultés récurrentes qu'ils peuvent rencontrer.

Ainsi, avec des différences selon les cas, les étudiants porteurs d'un TDA/H sont susceptibles de cumuler un certain nombre de traits qui compliquent leur scolarité :

- ils sont coutumiers d'oublis divers et variés, y compris de choses importantes ou perçues comme évidentes ;
- ils présentent fréquemment des difficultés à réguler leurs émotions ;
- ils ont souvent des résultats très inégaux, donnant l'impression d'être capables du pire ou du meilleur, en fonction de l'attention et du travail d'investissement qu'ils sont parvenus à mobiliser pour dépasser un obstacle ;
- ils sont parfois très anxieux face aux attentes universitaires et appréhendent les situations de cours. Pour ceux ayant de faibles capacités d'attention divisée (écouter et comprendre, prendre des notes), la nécessité d'effectuer des arbitrages constants est une source de stress récurrente ;
- ils sont sujets à une forte fatigue en raison des efforts constants et démultipliés à fournir dans les tâches d'apprentissage courantes ;
- ils ont régulièrement des difficultés à démarrer les devoirs à faire (mise en œuvre) ou à les terminer, avec des répercussions sur les délais à tenir ;

- ils peuvent témoigner de soucis de planification et d'organisation de leur travail ;

Les incidences du déficit attentionnel occasionnent un investissement conséquent en dehors des cours pour rattraper les notes manquantes et/ou comprendre ce qui a été dit, en s'aidant souvent de manuels ou de ressources sur Internet.

INDICATIONS ET PRÉCONISATIONS

- Être attentif à bien répartir la charge de travail.
- Être tolérant avec certaines attitudes hyperactives (mouvements, agitation des jambes, jeux manuels avec un stylo ou un autre objet, etc.). Il est également possible d'autoriser une sortie discrète pendant les séances, qui permet de favoriser la remobilisation de l'attention.
- Veiller à permettre un placement systématique au premier rang, moins propice à la distractibilité, pour faciliter la concentration.
- Privilégier une double transmission des consignes de travail : oralement (attention captive) et par écrit pour éviter la prise de notes.
- Communiquer les supports ou les documents de cours avant la séance où ils seront utilisés pour réduire l'appréhension de la situation d'apprentissage.
- Donner des recommandations bibliographiques précises en pensant au fait qu'elles seront utiles pour rattraper des parties de cours manquées, mal comprises ou non prises en notes.
- Apporter des signes de réassurance aux étudiants porteurs d'un TDA/H, en veillant à formuler des commentaires encourageants et bienveillants. De même, il est important de dédramatiser auprès d'eux les enjeux liés aux attentes du travail demandé.
- Permettre aux étudiants porteurs d'un TDA/H de travailler sur des sujets (exposés, devoirs) qui les valorisent ou les motivent (dynamique positive).

TÉMOIGNAGE D'ÉTUDIANT

« C'est déprimant à dire, mais je n'arrive jamais à rester concentré un cours entier. Au bout d'un moment, je décroche complètement. Je ne peux plus écouter et encore moins prendre des notes. J'attends que ça se passe, en essayant tant que bien que mal de capter quand même deux ou trois mots au passage. Entre deux, je pense à autre chose, des fois je griffonne ou je vais sur Internet si j'ai mon ordinateur. Et encore, ça c'est si je ne suis pas trop fatigué et que le sujet m'intéresse. Sinon, pratiquement dès le début du cours, j'ai des difficultés pour être dedans. J'écoute par moment, en fonction des trucs qui me parlent. Résultat, je ne retiens que des bribes de cours. La plupart du temps, c'est en relisant des notes que je récupère que je découvre des parties qui me disent vaguement quelque chose. Du coup, c'est assez frustrant parce que je m'ennuie beaucoup en cours, même

si j'essaie de participer pour me motiver. J'ai l'impression de tout survoler. Mais c'est plus fort que moi, je n'arrive pas à me faire violence pour me concentrer. »

[Étudiant avec un TDA/H, février 2018].

À RETENIR

- Le TDA/H est un trouble cognitif neurodéveloppemental qui n'est en rien l'expression d'une déficience des capacités intellectuelles.
- Le TDA/H affecte plus ou moins fortement le contrôle attentionnel, en association non systématique avec une forte impulsivité et/ou une hyperactivité motrice.
- Le TDA/H entraîne une fatigue cognitive importante et, par voie de conséquence, une forte anxiété à l'endroit des exigences universitaires. Il induit également des difficultés de mise en œuvre des tâches à effectuer et d'organisation du travail.
- Une double transmission des consignes de travail, oralement (attention captive) et par écrit pour éviter la prise de notes, est à privilégier.
- La transmission des supports de cours avant les séances et l'octroi de délais raisonnables pour effectuer les tâches demandées sont à recommander.

SciencesPo

FICHE
D'ACCOMPAGNEMENT
ET DE PÉDAGOGIE
INNOVANTE
LA DYSLEXIE

VERS UNE MEILLEURE ACCESSIBILITÉ
DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

2e ÉDITION



AVERTISSEMENTS

Dans le présent document, tous les termes employés sont entendus de manière générique, sans distinction particulière en termes de genre.

Les témoignages cités, de même que les situations particulières décrites, ont été neutralisés pour garantir le respect de l'anonymat des personnes concernées.

Certaines données ont été volontairement présentées avec des précisions limitées pour éviter l'identification des cas particuliers.

Les éléments médicaux exposés, dont il a été pris soin de ne mentionner que ceux retenus dans les classifications officielles et/ou faisant le plus large consensus, n'abordent pas les questions relatives à la prise en charge thérapeutique. D'une part, elles ne rentrent pas dans le champ du sujet traité. D'autre part, il a été considéré que la réponse médicale à toute pathologie, propre à chaque patient, ne relevait que de la relation de confiance que ce dernier entretient avec son médecin, librement choisi et responsable des traitements proposés dans les limites fixées par le Code de déontologie médicale.

L'usage de certaines dénominations fait l'objet de controverses récurrentes entre praticiens, experts, associatifs et publics concernés. Elles ne sont pas tranchées dans les pages suivantes.

Par exemple, l'emploi de l'expression « étudiant avec autisme », parfois préférée à « étudiant autiste », est compréhensible sur le plan sémantique car elle ne réduit pas l'identité de l'individu à son handicap ; *idem* pour « étudiant vivant avec un trouble autistique » qui tend désormais à s'imposer. Néanmoins, ces expressions suscitent des réserves et des oppositions de principe importantes.

Au-delà de toute considération polémique, le choix a été fait par convention d'utiliser les termes les plus couramment employés, de manière entièrement neutre. Pour plusieurs d'entre eux, c'est le vocabulaire retenu par la Haute autorité de santé qui a été privilégié.

- Avec le soutien de l'Agéfiph et du FIPHFP
- Auteurs : David Delfolie, Elsa Gérout
- Juin 2018

INNOVATION

FORMATION

SENSIBILISATION

SPÉCIFICITÉ

UNIVERSALITÉ

INTÉGRATION

INCLUSION

PÉDAGOGIE

« LES ÉTUDIANTS EN SITUATION DE
HANDICAP N'ONT PAS BESOIN QU'ON
LEUR TIENNE LA MAIN POUR AVANCER,
MAIS C'EST ESSENTIEL POUR EUX DE
SAVOIR QU'ILS PEUVENT EN SAISIR UNE
EN CAS DE BESOIN SUR LEUR CHEMIN. »

Étudiant autiste, novembre 2015

LA DYSLEXIE

QUELQUES REPÈRES UTILES

La dyslexie est un trouble spécifique de l'acquisition du langage écrit qui se traduit par des problèmes d'apprentissage et de maîtrise de la lecture. C'est le trouble cognitif spécifique du développement le plus fréquent.

Les difficultés liées à la dyslexie se manifestent dès les premiers apprentissages. Il est admis que 3 % à 5 % des enfants sont concernés⁷.

La dyslexie est d'origine neurologique. Elle n'est pas engendrée par un trouble psychiatrique ou sensoriel. Elle n'est pas expliquée par un retard intellectuel.

Une hypothèse est qu'elle résulte d'une perturbation de la migration neuronale lors de la formation du cerveau, entravant la connectivité cérébrale dans les zones mobilisées pour la lecture. Les causes de cette anomalie neurologique relèvent d'une combinaison complexe de facteurs génétiques et environnementaux.

L'évolution et l'importance de la persistance des symptômes à l'âge adulte dépendent d'une multitude de facteurs :

- la sévérité des dysfonctionnements initiaux ;
- l'environnement socioéducatif ;
- le niveau et la qualité de la prise en charge ;
- l'association ou non avec d'autres troubles ;
- le profil psychologique de la personne.

La précocité du diagnostic de la dyslexie, et corrélativement les réponses médicales, paramédicales (orthophoniques) et pédagogiques qui peuvent lui être apportées, sont des éléments importants pour limiter ses conséquences scolaires et sociales.

De manière générale, la dyslexie se caractérise par un développement contrarié du processus d'automatisation de la lecture. Les mots sont reconnus et mémorisés avec peine ou imparfaitement, et doivent donc être systématiquement « déchiffrés » au prix d'un effort cognitif important.



On distingue trois types de dyslexies en fonction de la nature des troubles considérés.

La dyslexie phonologique se fonde sur une faible conscience phonologique (capacité à segmenter un mot en unités sonores) engendrant une maîtrise aléatoire de l'association entre les graphèmes et leurs phonèmes correspondant. Cette étape préliminaire de l'apprentissage de la lecture, appelée « stade alphabétique », est décisive pour la bonne acquisition ultérieure du langage écrit.

La dyslexie de surface renvoie à des difficultés de mémorisation et de reconnaissance des mots sous leurs différentes formes. Les modifications lexicales liées à l'application des règles de grammaire (conjugaison des verbes, accords, etc.) sont mal repérées et induisent parfois une mauvaise compréhension de leur sens.

La dyslexie mixte associe les troubles des deux autres types.

Parce qu'elle complique l'acquisition de l'expression écrite, en plus d'avoir des effets négatifs directs sur l'application des règles et des conventions de l'écriture, la dyslexie engendre dans la majorité des cas des troubles orthographiques associés (dysorthographe). Et ils sont d'autant plus conséquents et persistants que la dyslexie s'accompagne d'autres troubles spécifiques des apprentissages, comme la dyspraxie ou un trouble déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité.

7. <https://www.inserm.fr/information-en-sante/dossiers-information/troubles-apprentissages>

Les étudiants dyslexiques, à la faveur de leur expérience et de l'accompagnement dont ils ont bénéficié, ont souvent appris à s'accommoder de leur handicap. Parallèlement à la correction de certains traits, notamment par la répétition et l'habitude, beaucoup d'entre eux sont parvenus à développer des outils personnels de compensation ou des stratégies de contournement des obstacles.

Néanmoins, cette réalité ne rend pas moins compliqué le parcours universitaire de la plupart des étudiants dyslexiques car ils sont contraints quotidiennement à des efforts notables pour effectuer chacune des tâches impliquant de la lecture et/ou de l'écriture.

En effet, selon la sévérité de la persistance de ses troubles, la dyslexie peut encore entraîner à l'âge des études supérieures :

- une lecture pénible ou hésitante ;
- une compréhension écrite lente ;
- une écriture peu fluide ;
- une expression écrite avec de nombreuses fautes d'orthographe, plus ou moins surprenantes sur le plan phonétique ;
- une syntaxe maladroite ;
- une plus grande fatigue.

Avec des variations dans l'intensité de la difficulté, les étudiants dyslexiques sont souvent placés en situation de travail en double tâche.

Sur le plan de la recherche, à la faveur des progrès de l'imagerie médicale, des avancées récentes sur la compréhension de la dyslexie – dont certaines ont eu un large écho médiatique – ont ouvert des pistes intéressantes pour sa prise en charge.

Elles suscitent des espoirs sur sa compensation efficace à moyen terme, même si beaucoup d'aspects restent à explorer. Néanmoins, elles participent à l'émergence de nouvelles connaissances et donc de nouvelles pratiques pour un meilleur confort d'apprentissage des personnes concernées.

SENSIBILISATION ET VIGILANCE

Les étudiants dyslexiques peuvent bénéficier d'un temps de composition majoré lors des évaluations écrites ou des examens.

Néanmoins, cette mesure de compensation, souvent nécessaire, ne résout en rien les difficultés d'accessibilité dans les apprentissages courants.

Ainsi, selon les cas, les étudiants dyslexiques peuvent cumuler un certain nombre de traits qui compliquent leur scolarité :

- la compréhension écrite est plus ou moins lente et nécessite plusieurs lectures ;
- ils sont souvent très anxieux face aux attentes universitaires et appréhendent les situations de cours. La difficulté de travailler en double tâche (lire un support de cours ou écouter et comprendre, avec une prise de notes) nécessite en permanence des arbitrages qui sont une source importante de stress ;
- ils sont sujets à une forte fatigue en raison des efforts démultipliés à fournir dans les tâches d'apprentissage. La difficulté de travailler en double tâche occasionne un investissement conséquent en dehors des cours pour rattraper les notes manquantes et/ou comprendre ce qui a été dit, en s'aidant souvent de manuels. Cela est d'autant plus marqué lorsque des problèmes de concentration se rajoutent ;
- les difficultés rencontrées sont particulièrement accentuées dans l'apprentissage des langues, notamment en anglais qui constitue l'un des idiomes les plus redoutables à apprendre pour les étudiants dyslexiques (langue dite « opaque »).

TÉMOIGNAGE D'ÉTUDIANT

« Les cours d'anglais, c'est toujours la galère. Mais le pire, c'est les cours thématiques qui sont faits en anglais. J'en ai un cette année. C'est simple, la plupart du temps je ne voyais même pas de quoi on parlait. J'ai été obligé de retravailler toutes les séances comme si je découvrais le cours. Les gens ne se rendent pas compte à quel point c'est terrible de ne rien comprendre et d'avoir l'impression d'être un idiot. »

[Étudiant dyslexique, avril 2016]

INDICATIONS ET PRÉCONISATIONS

- Être attentif à bien répartir la charge de travail.
- Privilégier une double transmission des consignes de travail : oralement (attention captive) et par écrit pour éviter la prise de notes.
- Communiquer les supports ou les documents de cours avant la séance où ils seront utilisés pour réduire l'appréhension de la situation d'apprentissage et limiter autant que possible le travail en double tâche.
- Indiquer les textes à lire pour une séance avec des délais raisonnables.
- Donner des recommandations bibliographiques précises en pensant au fait qu'elles seront peut-être utiles pour rattraper des parties de cours mal comprises ou non prises en notes.
- Souligner les erreurs ou les fautes commises lors de la restitution de travaux écrits mais ne pas les sanctionner outre mesure – tout en les prenant en compte – pour ne pas décourager l'étudiant. Le cas échéant, il peut être conseillé à l'étudiant de se rapprocher du Pôle Handicap pour faire l'acquisition d'un logiciel de correction orthographique.
- Favoriser l'usage de logiciels de synthèse vocale (*text-to-speech*).
- Adapter les textes à lire et les documents de cours pour les rendre plus accessibles (cf. Partie I).
- Mettre en œuvre une pédagogie renforcée et explicite sur le plan méthodologique (conseils didactiques, illustrations concrètes, exemples de corrections, consignes de travail optimisées en lien avec les particularités de la discipline, aide spécifique à la hiérarchisation des idées, etc.). À cet égard, il est essentiel de bien expliquer la justification d'une note, bonne ou mauvaise, en soulignant les points acquis tout autant que les progrès à faire pour guider les efforts à produire et éviter ainsi des découragements inutiles, faute de compréhension claire des lacunes à combattre.

TÉMOIGNAGE D'ÉTUDIANT

« En général, quand je dois lire un texte, il me faut trois lectures pour comprendre et en retirer quelque chose. La première, c'est pour déchiffrer, je ne fais que lire entre guillemets. Je regarde comment le texte est construit, je repère les différentes parties, j'essaie d'identifier les passages ou les mots importants. La seconde lecture, c'est pour décoder. J'essaie de comprendre le sens général du texte, les idées principales. Je relis attentivement l'introduction et la conclusion par exemple. La troisième lecture, c'est pour comprendre dans le détail, point par point. »

[Étudiant dyslexique, avril 2016]

À RETENIR

- La dyslexie est un trouble neuro-développemental affectant l'acquisition du langage écrit qui n'est en rien engendrée par une déficience des capacités intellectuelles.
 - La dyslexie induit des difficultés plus ou moins importantes d'expression écrite et/ou de lecture, avec une lenteur de la compréhension associée.
 - La dyslexie entraîne une fatigue cognitive importante, notamment dans les situations de travail en « double tâche » (coût attentionnel élevé, arbitrages) et une forte anxiété à l'endroit des exigences universitaires.
 - La bonne accessibilité des supports de cours et des textes à lire est une solution à privilégier pour limiter les difficultés d'apprentissage.
 - La transmission des supports de cours avant les séances et l'octroi de délais raisonnables pour des tâches impliquant de la lecture sont à recommander.
- Les personnes dyslexiques ont souvent une capacité de travail importante (habitude de compenser leurs difficultés, persévérance) et des qualités d'inventivité (habitude de développer des stratégies pour contourner leurs difficultés).

TABLE DES MATIÈRES

Partie introductive	4
Avant-propos	4
Cadre légal	5
« Le départ » : indications et préconisations	6
Les déficiences auditives	6
La classification clinique	La6
classification selon la date d'apparition de la déficience auditive	Les7
causes de la déficience auditive	8
Conséquences de la déficience auditive	8
Les prothèses auditives	9
Les appareils auditifs	10
L'implant cochléaire	10
Les différents moyens de communication	11
L'oral associé à la lecture labiale	11 Le
code LPC : Langage Parlé Complété	12 La
Langue des signes française	13 Le
français signé	15 Le FCSC
: Français Complété Signé Codé	16 L'écrit
.....	16
Culture et « Monde des Sourds »	17
« L'itinéraire » : sensibilisation et vigilance.....	18
Les « superpouvoirs » des personnes sourdes	18
La vue	Les18
compétences cognitives.....	18
Aides et solutions	19
Aides techniques	19
Aides humaines	21
« L'arrivée » : indications et préconisations	23
Faire cours à un étudiant déficient auditif	23
Première rencontre et accueil	23
Pendant le cours	23
Évaluation des étudiants déficients auditifs	25
Rendre ses cours accessibles	26
La diffusion des supports	26

Supports et accessibilité numérique	26
Conclusion	30
Crédits	31
Brochure	31
Illustrations	31

PARTIE INTRODUCTIVE

Avertissement

Dans le présent document, tous les termes employés sont entendus de manière générique, sans distinction particulière en termes de genre.

AVANT-PROPOS

Cette fiche technique à visée informative et pédagogique, dédiée à un meilleur accueil des étudiants en situation de handicap auditif, s'adresse aux équipes pédagogiques de manière élargie :

- Enseignants et assistants
- Personnels de scolarité
- Personnels des missions handicap
- Personnels de direction des établissements

Cette fiche a pour objectif d'apporter bon nombre d'informations pratiques sur la déficience auditive et ses conséquences sur la vie étudiante des élèves concernés, ainsi que de promouvoir les bonnes pratiques à mettre en place pour compenser les contraintes du handicap auditif.

Les préconisations apportées dans cette fiche concernent :

- L'accueil physique et les moyens de communication
- Les moyens humains et techniques de compensation
- Les bonnes pratiques à privilégier pendant les cours
- L'accessibilité des contenus pédagogiques

Ces préconisations tiennent compte des contraintes vécues par le corps enseignant, à savoir : le volume de cours, le nombre important d'étudiants et le temps consacré à l'élaboration des contenus.

Le Pôle handicap de Sciences Po met déjà en place un certain nombre d'actions lors de l'accueil d'étudiants déficients auditifs telles que :

- Le traitement acoustique des salles de cours par la pose de panneaux acoustiques ainsi que l'intégration de boucles magnétiques fixes et d'équipements individuels pour les étudiants déficients auditifs. Cette réflexion sur l'ambiance des salles de cours est complétée par le déploiement d'un mobilier accessible pour tous types de handicaps ;
- Le déploiement de boucles magnétiques fixes dans les amphithéâtres ;
 - l'achat de stylos électroniques capables d'amplifier et de filtrer les sons perçus par la prothèse auditive. Les étudiants, salariés ou enseignants peuvent en disposer et les retirer à la bibliothèque des campus de Paris et Reims ;

- Une meilleure sécurisation des circulations verticales (pour les personnes atteintes de troubles de l'équilibre en lien avec l'oreille interne).

CADRE LÉGAL

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des territoires et l'égalité des territoires de rive droite, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées fait écho à la déclaration des droits pour les personnes handicapées (et pose les fondements de la prise en charge du handicap dans l'espace public. (ONU 1975)

Cette loi définit le handicap comme

« 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 ».

Si le handicap résulte de la rencontre entre les ressources d'une personne et les exigences de son environnement, deux notions sont alors à investiguer :

1. l'accessibilité qui permet de rendre l'espace public accessible à toute personne, handicapée ou non, ou potentiellement en situation de handicap ponctuel ;
2. la compensation qui permet de rendre l'environnement capacitant en répondant aux besoins spécifiques de la personne handicapée.

Concernant la Langue des Signes française (LSF), la loi la reconnaît comme une langue à part entière et comme langue officielle pour les examens : Article L. 312-9-1 du Code de l'éducation (rajouté par la loi du 11 février 2005) : « La langue des signes française est reconnue comme une langue à part entière. Tout élève concerné doit pouvoir recevoir un enseignement de la LSF. Le Conseil supérieur de l'éducation veille à favoriser son enseignement. Il est régulièrement informé des conditions de son évaluation. Elle peut être choisie comme épreuve optionnelle aux examens et concours, y compris ceux de la formation professionnelle. Sa diffusion dans l'administration est facilitée. »

Étant donné que la déclaration du handicap n'est pas obligatoire, certains étudiants pourraient ne pas en informer les services pédagogiques. Dès lors, il est nécessaire d'envisager la compensation du handicap et l'accessibilité comme préalables à toute interaction et toute diffusion de contenus auprès des élèves.

Ce guide a pour but d'informer l'ensemble du corps pédagogique de Sciences Po des bonnes pratiques à adopter pour permettre un meilleur accès à l'enseignement des étudiants handicapés auditifs mais également pour poser un cadre sécurisant et démonstrateur des valeurs de Sciences Po.

« LE DÉPART » : INDICATIONS ET PRÉCONISATIONS

LES DÉFICIENCES AUDITIVES

Qu'est-ce qu'être sourd, malentendant ou déficient auditif ? Chaque personne déficiente auditive a sa propre identité, sa propre histoire et sa propre conscientisation de la déficience. En effet, la déficience auditive prend de nombreuses formes différentes, qui conditionneront chacune le moyen de communication et l'appareillage choisis par la personne malentendante ou sourde.

Le handicap auditif se manifeste par différentes formes de déficiences allant de la gêne (acouphènes) à la surdité complète. Actuellement, en France, 5 millions de personnes sont concernées par des déficiences auditives. Parmi elles, 88 % sont de l'ordre de l'acquis au cours de la vie (personnes âgées et devenues sourdes) contre 12 % de surdités de naissance.

La perte d'audition est avérée lorsque le seuil d'audition (niveau à partir duquel une personne commence à percevoir un son) est situé à 20 dB (seuil normal compris entre -10 et 20 dB). Cette perte d'audition peut être légère, moyenne, sévère ou profonde et peut toucher une seule ou les deux oreilles :

- perte auditive légère : la parole est difficile à comprendre lorsque l'environnement est bruyant et les sons faibles ne sont pas perçus. Des acouphènes (bourdonnements ou sifflements continus) et de l'hyperacousie (intolérance à certaines fréquences et bruits) peuvent se manifester. Attention : malgré le caractère mineur de ces troubles, ils peuvent devenir très invalidants et avoir d'importantes conséquences telles que l'isolement ou la dépression ;
 - perte auditive moyenne : les sons faibles et moyennement forts ne sont pas audibles et la parole est très difficilement compréhensible en présence de bruit ambiant ;
 - perte auditive sévère : les conversations en groupe sont laborieuses et il est nécessaire de parler fort pour être entendu. Ces échanges sont sources de stress et de fatigue cognitive pour la personne d ficiante auditive ;
- perte auditive profonde : la communication s'avère impossible sans appareils auditifs, seuls quelques sons très forts sont perçus par la personne d ficiante auditive.

La classification clinique

- D ficiance auditive de transmission : le trajet du son est stoppé au niveau de l'oreille externe ou moyenne (pavillon de l'oreille, tympan ou chaîne des osselets). La cochlée (organe de l'audition en forme d'escargot) n'est pas touchée ; de ce fait, les déformations acoustiques ne sont pas très importantes et la perte auditive ne dépasse généralement pas 60 dB.

- Déficience auditive de perception : la plus fréquente, elle est due à une atteinte de l'oreille interne au niveau des cellules ciliées de la cochlée. Cela entraîne une perte de perception de la force du signal sonore et une déformation du message reçu, ayant pour conséquences des difficultés de discrimination du propos. La déficience auditive de perception implique souvent une surdité profonde entravant le développement ordinaire du langage oral.

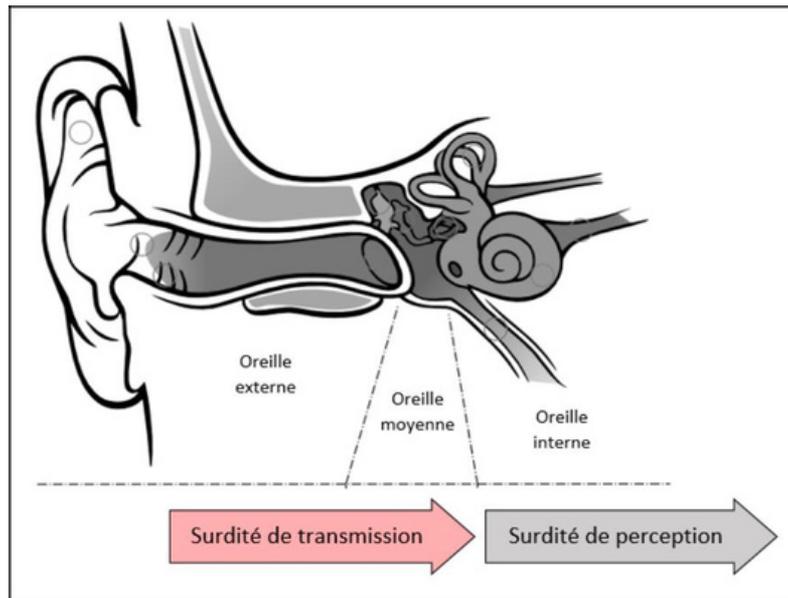


Figure 1 - Schéma de l'appareil auditif humain

La classification selon la date d'apparition de la déficience auditive

Selon que la déficience auditive apparaisse avant ou après le stade de structuration du langage, elle aura une influence sur le développement de l'activité langagière orale :

- la déficience auditive pré-linguistique ou pré-linguale : la période pré-linguistique recouvre la première année de vie et permet à l'enfant de prendre connaissance de tous les sons qui l'entourent ;
- la déficience auditive post-linguistique ou post-linguale : la deuxième phase d'acquisition du langage permet l'élaboration du système langagier oral de l'enfant, à partir de l'écoute et de la reproduction des sons qu'il perçoit. L'audition et l'articulation étant intimement liées, l'enfant reproduit l'expression verbale qui l'entoure. Cette période de « bain langagier » se déroule jusqu'à l'âge de 7 ans et est critique pour l'enfant. Mais la mauvaise qualité des fonctions auditives entraîne des difficultés dans cette acquisition de la parole orale. Ces perturbations se manifestent même pour une perte auditive moyenne (40 dB à 70 dB) et entraînent des risques d'erreur d'interprétation de la parole et donc une mauvaise reproduction. Une prise en charge orthophonique permettra de développer la qualité de l'articulation et de la voix et ainsi d'accompagner l'acquisition du langage oral.

Les causes de la déficience auditive

La déficience auditive peut survenir à la naissance ou se manifester au cours de l'existence. De ce fait, deux classifications existent.

La déficience auditive congénitale

Elle regroupe les types de déficiences survenant à la naissance ou peu après. Celles-ci peuvent être dues à des facteurs génétiques héréditaires, par des complications survenues à la grossesse ou à l'accouchement. Certaines infections telles que la rubéole chez la mère, un manque d'oxygène à la naissance, l'utilisation de médicaments ototoxiques pendant la grossesse, la jaunisse etc. sont autant de facteurs de déficiences auditives.

La déficience auditive acquise

À tout âge de la vie, de nombreux événements peuvent être à l'origine d'une déficience auditive, tels que :

- des maladies infectieuses (rougeole, oreillons, méningite) ;
- des infections chroniques de l'oreille, otites à répétition ou liquide dans l'oreille (otite séreuse moyenne) ;
- l'administration de certains médicaments ;
- une blessure à l'oreille ou un traumatisme crânien ;
 - l'exposition répétée à des niveaux sonores élevés : concerts, boîtes de nuit, écoute prolongée de contenus sonores sur MP3 ou portables, etc. ;
- le vieillissement et la dégénérescence des cellules sensorielles ;
- un corps étranger bloquant le canal auditif ou un bouchon de cérumen.

Conséquences de la déficience auditive

La déficience auditive devient incapacitante lorsqu'elle engendre une perte auditive supérieure à 40 dB dans la meilleure oreille chez l'adulte et supérieure à 30 dB dans la meilleure oreille chez l'enfant.

Les conséquences sociales et les troubles de l'apprentissage résultant de la déficience auditive sont variables et dépendent de différents facteurs tels que le degré de déficience auditive, l'environnement langagier, l'oralisation, le suivi orthophonique, l'apprentissage d'un moyen de communication corporel tel que la langue des signes ou le langage parlé complété, etc.

Physiologiquement et anatomiquement, les personnes sourdes sont capables de parler. Cependant, l'articulation et le langage oral sont fortement associés à l'audition puisqu'il est nécessaire d'entendre les sons pour apprendre à les reproduire. Un travail orthophonique est souvent entrepris afin de permettre une acquisition de l'articulation et de la parole. Cet exercice repose sur la perception des sons, grâce au toucher, par les vibrations qu'ils provoquent au niveau de l'appareil phonatoire : l'enfant est invité à poser sa main sur la gorge de l'orthophoniste puis sur

son propre cou afin de mesurer l'impact vibratoire que produisent les différents sons. De ce fait, il est en mesure de les reconnaître et de les reproduire : dès lors, l'enfant « oralise ».

L'expression « sourd-muet » est un abus de langage

Les personnes sourdes sont capables de produire des sons, à l'inverse d'une personne muette dont l'appareil phonatoire est déficient. Dans le cas de la surdité (quel que soit le degré), seul l'appareil auditif est endommagé.

Il est important de noter que la déficience auditive ne présente aucun lien avec une quelconque altération cognitive. De ce fait, elle n'entraîne pas de déficit mental et n'a aucune relation avec le quotient intellectuel. Longtemps considérées comme moins intelligentes que les personnes entendantes, les personnes sourdes sont encore aujourd'hui associées à des déficients intellectuels.

La déficience auditive peut cependant induire des difficultés sociales plus ou moins extrêmes en fonction du degré de cette dernière et des conditions de sa survenue :

- difficultés de compréhension du monde environnant et difficultés à se faire comprendre en raison de la perte auditive et d'une mauvaise oralisation ;
- gêne, douleur et fatigue lorsque la personne malentendante se retrouve dans un lieu bruyant, car les sons peuvent être amplifiés directement dans son oreille, ce qui peut être très gênant et/ou douloureux et fatigant. En effet, l'appareillage auditif (lorsqu'il existe) fait office d'amplificateur de certaines bandes de fréquences. Se manifeste alors une tendance à fuir les lieux bruyants ou les réunions de groupes : désintérêt pour les sorties au restaurant ou les soirées entre amis, évitement des lieux tels que les cafétérias, les rassemblements étudiants, le bureau des élèves, etc. ;
- fatigue cognitive résultant de la dépense d'énergie nécessaire à la concentration au cours de la journée : concentration pour lire sur les lèvres de son interlocuteur ou pour recourir à de la suppléance mentale (reconstituer le sens d'une phrase en retrouvant les mots qui n'ont pas été lus sur les lèvres) ;
- isolement social et troubles de l'humeur : les situations vécues par une personne déficiente auditive vont avoir pour conséquence un retrait progressif de la vie sociale qui peut conduire à un véritable isolement et aboutir à des troubles de l'humeur jusqu'à la dépression.

Pour anticiper ces situations, il est important de créer des environnements capacitants, permettant la bonne intégration des personnes déficientes auditives grâce à des solutions de compensation adaptées.

LES PROTHÈSES AUDITIVES

Le type d'appareillage choisi est fonction de différents critères tels que le type et niveau de surdité, l'état fonctionnel de l'appareil auditif (présence de lésions ou non), l'âge de survenue de la surdité

et donc la capacité d'adaptation à l'appareillage, l'impact social, la conscientisation et l'acceptation du handicap par la personne déficiente auditive, etc.

Les appareils auditifs

Les appareils auditifs sont des prothèses miniatures qui permettent d'amplifier le son perçu. Placés au niveau des oreilles (contours de l'oreille ou intra-auriculaire), ils sont constitués de :

1. Un microphone qui enregistre les vibrations sonores
2. Un amplificateur qui intègre et retransmet les sons à l'oreille à l'aide d'un haut-parleur

Ce type d'appareil sollicite l'ensemble du système auditif de la personne. Il est donc nécessaire que cette dernière possède une audition fonctionnelle, même si amoindrie.



Figure 2 - Contour d'oreilles et prothèse intra-auriculaire

L'implant cochléaire

L'implant cochléaire est un dispositif permettant de stimuler le nerf auditif. Un ensemble électronique (microphone, processeur, émetteur) capte les sons environnants et les transforme en impulsions électriques. Ces dernières sont transmises à un récepteur implanté sous la peau qui va stimuler les électrodes situées au niveau de la cochlée. L'information électrique est alors directement véhiculée au cerveau par le nerf auditif sans sollicitation des cellules ciliées endommagées. Le cerveau reconstitue la nature du son et la personne déficiente auditive peut à nouveau entendre.



Figure 3 - Implant cochléaire

Attention : bien que cette technologie permette à de nombreuses personnes d'entendre à nouveau, elle ne fonctionne pas pour tous et exige un certain temps d'adaptation et un suivi orthophonique afin d'apprendre (ou réapprendre) à percevoir les sons et à parler de manière intelligible. Il subsiste une proportion de patients pour qui une intervention de ce type n'est pas concluante et peut parfois faire apparaître des acouphènes ou endommager le système auditif. Ceci explique que de nombreuses personnes nées sourdes ne souhaitent pas avoir recours à cette chirurgie.

Il est important de noter que les appareils auditifs ne reconstituent pas la totalité de la perception sonore et que l'audition recouvrée reste toujours de moins bonne qualité.

LES DIFFÉRENTS MOYENS DE COMMUNICATION

Il existe de nombreux moyens de communication différents pour les personnes déficientes auditives.

Les personnes devenues sourdes ou malentendantes sont familières de la langue française orale et écrite : il s'agit de leur langue maternelle et la perte auditive ne va que très peu influencer sur leurs capacités à se faire comprendre à l'oral. Avec le temps, l'articulation deviendra peut-être moins précise mais leur parole restera tout de même intelligible. Leur principale difficulté résidera dans la compréhension de la parole de l'Autre et exigera des aptitudes à la lecture labiale et l'utilisation de gestuelle co-verbale ou de Langue des signes. Ces personnes sont souvent appareillées, ce qui leur confère un confort appréciable en société même s'il leur est souvent nécessaire d'avoir recours à des aides techniques pour percevoir leur environnement sonore.

Les personnes nées sourdes ont une approche à la langue française différente. En effet, la construction de la parole orale s'est faite de manière totalement différente avec une aide orthophoniste et à travers une éducation bilingue (LSF/français). Pour la plupart, la Langue des signes française reste leur langue maternelle, totalement distincte de la langue française orale et écrite. Dès lors, un apprentissage du français écrit est nécessaire, comme il s'agirait d'apprendre une langue étrangère composée d'un alphabet totalement inhabituel telle que le mandarin ou le russe. Bien que de nombreux sourds profonds signent, il leur est tout à fait possible d'oraliser (communiquer oralement) et de lire sur les lèvres.

Toute personne déficiente auditive peut faire appel à différents moyens de communication à un moment donné (applications smartphone, synthèse vocale...). L'identification de ce/ces moyen(s) de communication privilégié(s) permettra une communication plus fluide et plus intelligible.

L'oral associé à la lecture labiale

Pour se faire comprendre, les personnes déficientes auditives peuvent avoir recours à l'oralisation :

- la majorité des personnes déficientes auditives utilisent le français oral. Le fait que 88 % du handicap auditif soit de l'ordre de l'acquis suggère que ces personnes ont eu accès au bain langagier dans leur jeune âge et ont appris à intégrer et à reproduire les phonèmes de la langue française. L'articulation est donc établie et la personne peut être comprise par son entourage ;
- dans le cas d'une surdité profonde innée, il est tout de même possible d'apprendre à parler à l'aide d'un dispositif orthophonique pour une personne devenue sourde mais la parole restera néanmoins intelligible. Étant donné qu'une personne sourde profonde ne s'entend pas parler, le niveau sonore de la parole pourra être régulé pendant ces séances. Cette régulation requiert de la concentration

tout au long du discours, ce qui peut entraîner de la fatigue et occasionner parfois des déraillements de voix (intensité plus forte, cris aigus, etc.).

La lecture labiale, quant à elle, permet de comprendre environ 40 % de ce qui est dit par l'interlocuteur et s'acquiert avec de la pratique. La forme des lèvres, la position de la langue sur les dents ou le palais sont autant d'indices pour décrypter une syllabe. Cependant, certaines syllabes peuvent avoir la même articulation extérieure et se différencier uniquement par la position de la langue non visible par la personne sourde : ce sont les sosies labiaux (exemple : elle a mis son manteau pour sortir : manteau – menton). La suppléance mentale permettra alors d'opter pour un mot ou l'autre en fonction du contexte (on voit la personne enfiler un manteau) et de comprendre jusqu'à 80 % d'un échange, mais les malentendus ne sont pas rares. La lecture labiale est très souvent utilisée en support, même lorsqu'un appareillage reconstitue la majorité de l'environnement sonore.

Le code LPC : Langage Parlé Complété

L'image des mots sur les lèvres n'est pas toujours complète ; en effet, de nombreux phonèmes sont invisibles parce que leur articulation se fait avec un mouvement de langue derrière les dents ou au fond de la bouche sans mouvement des lèvres, par exemple les sons [r, k, g, s, d, n]. De ce fait, de nombreux mots ont la même image labiale et il n'est pas possible de les distinguer uniquement par la lecture labiale.

Dans certains cas, la mauvaise interprétation d'un son peut changer totalement le sens d'une phrase et peut entraîner des malentendus et des quiproquos. Par ailleurs, les images labiales ne sont pas toujours stables : certaines consonnes telles que [l, t, d, n] perdent leur lisibilité lorsqu'elles sont associées avec le son [ou] dans les mots « loup, tout, doux ». L'articulation de ces trois mots semble être la même : ce sont des sosies labiaux.

Par exemple, l'énoncé de macro-économie « le PIB a augmenté de 1,6 % » pourrait être compris « le PIB a augmenté de 1,10 % » puisque « six » et « dix » sont des sosies labiaux.

Pour permettre une réception totale du discours, le Langage Parlé Complété (LPC) a été importé en France dans les années 1970. Il s'agit d'un code manuel positionné près du visage et qui complète la lecture labiale. Le LPC permet d'utiliser cette dernière sans ambiguïté et de recevoir la langue orale, dans son intégralité, de façon visuelle.

Le LPC se décompose en deux parties :

- les clés : il s'agit de configurations de la main correspondant à des phonèmes de consonnes ;
- la zone du visage : chaque zone correspond aux phonèmes de différentes voyelles.

Couplé à la lecture labiale, le LPC permet de déduire quel sosie labial est énoncé par l'interlocuteur et de reconstruire ainsi le discours dans sa totalité.

Ce moyen de communication est très utilisé par les enfants nés sourds et est un tremplin à l'acquisition du français oral et écrit. Il s'avère très utile mais nécessite que les deux interlocuteurs

(sourd et entendant) le maîtrisent. De ce fait, il est peu utilisé en dehors du cercle familial et des écoles spécialisées puisqu'il est peu connu du grand public.

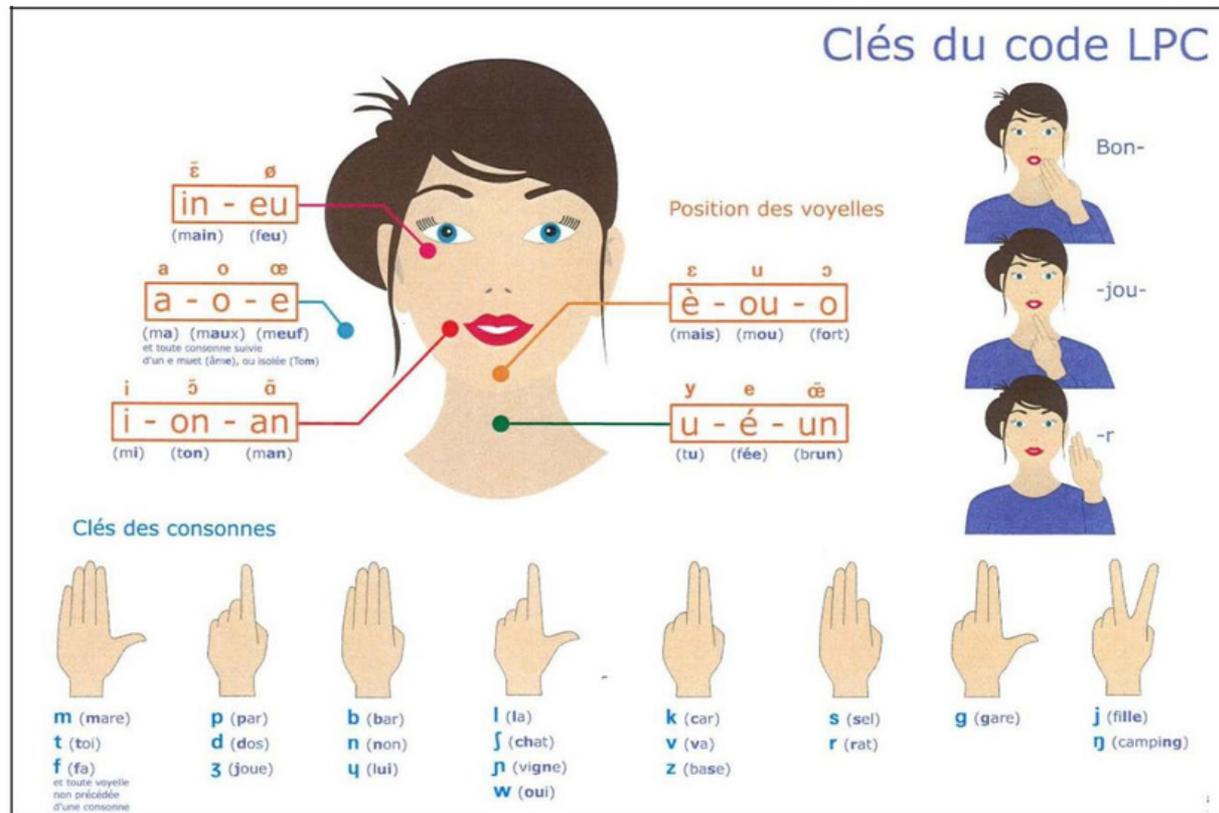


Figure 4 - Code LPC

La Langue des signes française

La Langue des signes française (LSF) est reconnue langue officielle depuis 2005 et représente la langue maternelle de la majorité des sourds de naissance. Cette langue vivante est basée sur la configuration des mains, de leur position dans l'espace et de l'expression du visage grâce aux mimiques faciales.

Attention : il est commun de qualifier la LSF de « langage des signes », or cette terminologie a pour conséquences de déshumaniser le Sourd signant. De ce fait, il est vivement conseillé de parler de « langue des signes » puisqu'elle dispose de toutes les caractéristiques linguistiques telles que :

- Un alphabet et des signes : la dactylogogie représente l'ensemble des lettres de l'alphabet et est utilisée pour épeler des noms propres ou des mots dont le signe n'est pas connu. Cependant, chaque mot est traduit par un signe.



Figure 5 - Alphabet dactylogique

Par exemple, en dactylogogie, le terme « LSF » sera présenté par la succession de ces lettres :



Mais il sera aussitôt substitué par son signe :

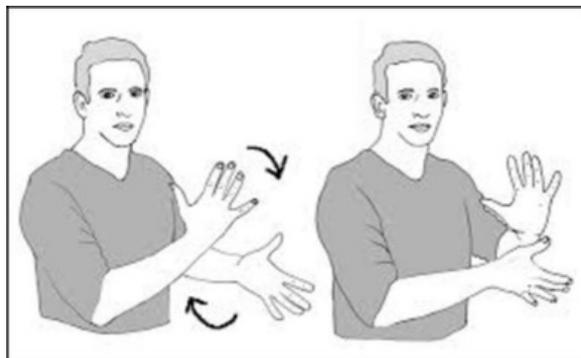


Figure 6 – le signe « LSF »

De la même manière, chaque prénom est d'abord épelé puis un signe spécifique est attribué à la personne. Ce dernier est personnel et fait référence à une caractéristique physique, à un trait de personnalité ou encore à une passion. Ce signe représente dès lors le prénom de la personne et sera utilisé à chaque fois qu'il lui sera fait référence.

- Une syntaxe définie : l'ordre des mots diffère du français. En effet, le sujet, le verbe et le complément ne seront pas positionnés de la même manière en LSF. La langue permet de se représenter le monde et de structurer sa pensée ; étant donné qu'il s'agit ici d'une langue différente, la conceptualisation de certaines notions fera appel à d'autres mécanismes.

- Des temps verbaux : le plan sagittal du corps définit un axe avant/arrière sur lequel les signes vont être positionnés. Si la personne sourde veut faire référence au passé, elle aura tendance à pointer ou signer vers l'arrière ; si en revanche elle veut imprimer un temps futur, elle signera vers l'avant. La position neutre du corps représente, quant à elle, le temps présent.
- Des règles de grammaire : le mouvement qui définit l'action, les gestes pronominaux, les verbes unidirectionnels ou pluridirectionnels, les expressions du visage, etc.
- Une orthographe définie et associée à la bonne configuration des mains et à leur position dans l'espace.
- Une ponctuation et une prosodie : les mimiques faciales permettent de véhiculer les états émotionnels mais aussi les pauses du discours. Elles peuvent également accompagner certains adjectifs : par exemple pour la phrase « un homme corpulent », il sera nécessaire de gonfler les joues pour rendre compte du physique du sujet.

La Langue des Signes n'est pas internationale !

En effet, comme pour toute langue orale, la langue des signes varie en fonction du lieu géographique, du pays, et sa construction est fonction de la culture de ce dernier et de son histoire. Il existe donc autant de langues des signes et de dialectes que de zones géographiques.

La proximité des langues est cependant plus importante entre langues des signes qu'entre langues orales. Par exemple, entre un Sourd français et un Sourd japonais, la communication sera plus aisée qu'entre un français et un japonais utilisant leur langue maternelle orale.

Questions / Réponses

Est-ce que les Sourds signant utilisent la lecture labiale ? Oui,

tous les Sourds de naissance l'utilisent puisqu'elle fait partie intégrante de la LSF. En effet, plusieurs mots peuvent avoir le même signe et ne seront différenciés que grâce à l'articulation de leur image labiale. Par exemple, les signes des mots « bonjour » et « merci » sont identiques. Pour les différencier, il est nécessaire de les articuler en même temps. De plus, tout comme pour les homonymes, le contexte de la phrase jouera un grand rôle dans la reconnaissance du mot.

Est-ce que le Sourd parle ?

Oui, un Sourd profond peut parler à condition qu'il ait été suivi par un orthophoniste et qu'il ait appris à oraliser. D'un point de vue terminologique, il est préférable de dire « la personne sourde signe » plutôt que « la personne sourde parle » puisqu'elle utilise la LSF.

Le français signé

Le français signé est la traduction mot à mot du français oral grâce aux signes de la LSF. Il s'agit donc d'une utilisation simultanée de la parole et de signes de la LSF placés dans l'ordre syntaxique de la langue française.

Par exemple, la phrase « ma sœur part par la porte de gauche » sera traduite de différentes façons selon la langue :

- l'ordre des signes en LSF sera le suivant : le signe « porte » en premier positionné sur la gauche. Puis le signe « sœur » accompagné du pronom personnel « ma ». Enfin, l'index levé en mouvement se dirigera vers la porte représentée en premier. Le sens du message passe ici par les signes mais aussi par le mouvement et la position spatiale des éléments ;
- en français signé, l'ordre des signes sera le même qu'en français : « ma » « sœur » « partir » « porte » « gauche ».

Le français signé est généralement utilisé par des personnes devenues sourdes mais peut tout à fait être compris par des Sourds de naissance.

Le FCSC : Français Complété Signé Codé

Le Français Complété Signé Codé est utilisé avec des jeunes enfants lors de l'acquisition du français. Le FCSC consiste à utiliser le Langage Parlé Complété dans toutes les interactions avec l'enfant, tout en le ponctuant de signes empruntés à la Langue des Signes. Il s'agit d'un « système visuel dynamique d'aide à l'acquisition d'une première langue parlée » et est souvent remplacé, par la suite, par le français oral, le LPC ou la LSF.

L'écrit

L'écrit peut être utilisé dans de nombreux cas par les personnes déficientes auditives, surtout par les personnes devenues sourdes ou malentendantes. Pour les Sourds signant, il s'agit cependant d'une langue étrangère : ceux n'ayant pas appris le français écrit lors de leur scolarité ou n'ayant pas suivi un enseignement bilingue (LSF/français) peuvent rencontrer quelques difficultés pour des phrases complexes. Néanmoins, la majorité de la population déficiente auditive (même innée) comprend le français écrit et peut l'utiliser pour communiquer.

Anecdote

L'invention des SMS (Short Message Service) était d'abord destinée à aider les personnes malentendantes à communiquer. Depuis 20 ans que cette technologie existe, elle a largement dépassé la cible initiale et fait partie intégrante des moyens de communication disponibles à ce jour.

CULTURE ET « MONDE DES SOURDS »

Longtemps persécutés durant le 19e et la première moitié du 20e siècle, les Sourds signant ont construit une véritable communauté, porteuse d'une culture et d'une langue propre.

Communément appelée « le Monde des Sourds », cette communauté a ses propres codes qu'il est nécessaire de connaître afin de comprendre et d'intégrer cette culture.

- Quand on parle d'une personne sourde comme « le Sourd », le mot Sourd porte une majuscule puisqu'il ne renvoie pas seulement au handicap mais qu'il fait référence à l'Histoire de la communauté. Il fait avant tout écho à l'identité propre de la personne, de la même manière que l'on définirait « le Français » comme individu.
 - Les Sourds ne s'entendent pas : dès lors, l'intensité des bruits qu'ils produisent peut parfois être assez forte. De la même manière, une concentration est importante tout au long de la journée pour réguler le niveau sonore de la voix, il arrive alors parfois que certains rires ou cris se fassent entendre. Cela ne reflète en rien un manque de savoir-vivre, d'irrespect pour l'entourage ou encore une déficience intellectuelle.
 - La LSF et la culture sourde impliquent une attention particulière aux mimiques faciales et donc aux traits du visage. Il n'est pas rare dès lors qu'un Sourd s'inquiète de l'état de ses camarades si ce dernier a l'air neutre. De la même manière, lorsqu'un Sourd signe, les mimiques faciales peuvent être très expressives compte tenu de l'intensité de l'émotion à véhiculer.
 - Les Sourds sont, pour la plupart, très sociables et accueillent avec bienveillance l'intérêt des personnes entendantes pour la LSF. Cette dernière est d'ailleurs très accessible et facilement praticable pour qui voudrait l'apprendre.
- Grâce aux technologies actuelles, les Sourds peuvent tout faire, même téléphoner ou participer à des réunions et prendre connaissance des interventions des participants.
- Les Sourds peuvent percevoir la musique grâce aux vibrations. Il n'est pas rare de voir des Sourds danser.

« L'ITINÉRAIRE » : SENSIBILISATION ET VIGILANCE

LES « SUPERPOUVOIRS » DES PERSONNES

SOURDES La vue

Les personnes déficientes auditives vont s'appuyer plus fortement sur leur vue pour capter l'information de leur environnement.

- De ce fait, la vision périphérique est généralement plus développée et va leur permettre de capter les mouvements environnants avec plus de finesse qu'une personne entendante.
- La vision centrale est également plus sensible et nécessite dès lors d'être préservée par un environnement lumineux adéquat (éclairage indirect et pas de contre-jour).

Les compétences cognitives

Pour toutes les raisons précédemment évoquées, une personne déficiente auditive doit prendre conscience et connaissance de son environnement sonore grâce à sa vue, tout en menant une seconde activité parallèle :

- lors d'un échange vocal, il lui sera nécessaire de lire sur les lèvres tout en prêtant attention au regard de son interlocuteur ou à quelque chose que ce dernier pourrait pointer durant la conversation ;
- lors d'une présentation PowerPoint ou d'un cours, il lui sera nécessaire de regarder la personne qui parle et le support dont elle parle ;
 - lors d'un échange en groupe, elle devra constamment être attentive à qui prend la parole et être en capacité de raccrocher le discours instantanément ;
- etc.

De ce fait, la personne déficiente auditive est quasiment constamment en double tâche. Bien que cette faculté soit nécessaire, elle requiert énormément de concentration et peut engendrer une grande fatigue cognitive.

AIDES ET SOLUTIONS

Aides techniques

Boucle magnétique



Les prothèses auditives sont, pour la plupart, équipées d'une position T permettant de recevoir un champ magnétique. La boucle magnétique est un système d'aide (un câble électrique placé dans le sol, les murs ou le plafond) relié à la prothèse auditive et permettant d'entendre le son d'une source prédéfinie en évitant les bruits ambiants.

Ce câble formant une boucle est relié à un amplificateur et va générer un champ magnétique. Les ondes (sons) présentes au sein de la boucle vont être communiquées à la prothèse auditive, transformant le signal en son perçu par la personne malentendante. Ce système est généralement placé dans les grandes salles type amphithéâtres, les cinémas ou encore les lieux publics.

Boucle magnétique compacte pour accueil

Les banques d'accueil peuvent être équipées d'un appareil portatif compact de boucle magnétique, simple d'utilisation. Il permet d'échanger convenablement avec les visiteurs dans un rayon d'environ 1 mètre de portée.



Figure 7 - Boucles magnétiques

Amplificateur individuel

Ces solutions reposent sur un traitement et une transmission numérique du son, valorisant la voix et atténuant les bruits de fond environnants. La distance de transmission entre un émetteur et un récepteur est de l'ordre de 30 mètres. Ces produits s'adaptent à toutes les personnes malentendantes grâce à différents accessoires (collier magnétique, casque ou écouteurs). Ils sont pratiques d'utilisations lors de réunions, d'échanges avec un groupe restreint de personnes ou pour les petites conférences/présentations.



Figure 8 - Amplificateur individuel

Système portatif individuel

Ces systèmes légers et mobiles permettent aux personnes malentendantes appareillées de « capter » le son dans les lieux et les salles où ils se trouvent et ce, d'une manière autonome. Ces systèmes de captation fonctionnent bien pour échanger avec des personnes « proches » lors de

réunions ou d'échanges dits de « proximité ». Ils restent moins coûteux que de multiples installations plus conséquentes. Cependant, dans des salles plus grandes ou lors de projection de



Figure 9 - Système portable individuel

contenu vidéo (avec par exemple des enceintes en retrait), ces systèmes peuvent trouver leur limite si un autre émetteur n'est pas placé à proximité de la source sonore.

Mallettes émetteurs / récepteurs

Ce type de solution est intéressante dans les grandes salles de cours ou dans les amphithéâtres également. Cela permet d'équiper le ou les professeurs / conférenciers d'émetteurs (type microphone) et de proposer aux personnes malentendantes présentes dans la salle des récepteurs équipés de boucle magnétique.



Figure 10 - Boucle magnétique transportable

Sous-titrage

Les contenus vidéos préparés peuvent être sous-titrés afin de rendre l'information accessible. Dans le cas d'une intervention type conférence, il est possible de faire appel à de la transcription en temps réel par le sous-titrage en direct.

Plateforme de communication Sourd / Entendant

Ce dispositif permet la communication directe entre Sourd et Entendant, en face à face ou par téléphone, et ce sans avoir besoin de la présence physique d'un interprète. En effet, grâce à un système vidéo (type webcam) et à un microphone, la personne entendante peut parler directement à la personne déficiente auditive. La parole est transmise à l'interprète via le microphone puis ce

dernier retransmet l'information en LSF via une caméra vidéo. La personne sourde reçoit l'information visuelle et peut répondre à son tour. Ce dispositif s'avère très utile lors de communications à distance.

Synthèse vocale

La synthèse vocale est largement utilisée pour retranscrire la parole orale de manière écrite. De nombreux logiciels intègrent cette fonctionnalité pour permettre une meilleure communication en temps réel entre les différents interlocuteurs.

Applications Android et IOS

Aujourd'hui, de nombreuses applications permettent de créer des ponts entre personnes déficientes auditives et entendants. Parmi elle, beaucoup se proposent de rétablir la communication en faisant appel à de la reconnaissance vocale, telles que :

- Ava pour permettre aux Sourds de savoir qui parle en temps réel lors d'une conversation de groupe ;
- Siri, synthèse vocale largement utilisée dans la vie quotidienne ;
- RogerVoice pour permettre aux Sourds de téléphoner ;
- etc.

Passage à l'écrit

Le passage à l'écrit reste néanmoins le moyen le plus sûr de véhiculer un message. Il peut se faire sur papier, par SMS ou par mail. La bonne compréhension du message doit cependant toujours être vérifiée afin de ne pas créer de malentendus surtout si son destinataire est sourd de naissance.

Aides humaines

Interprète en Langue des Signes Française

Les interprètes en LSF suivent une formation diplômante et ont pour rôle de transmettre fidèlement le message de chacun des interlocuteurs. Le cadre déontologique de leur pratique les oblige à une prise de recul sur le discours de l'interlocuteur, mettant à part leur opinion personnelle sur la parole en elle-même. De plus, une personne entendante doit s'adresser à la personne sourde directement, sans passer par l'interprète. Dans le cas où la personne sourde n'aurait pas compris un propos, si ce dernier n'est pas reformulé par la personne entendante, il ne revient pas à l'interprète d'expliquer le message mais uniquement de restituer fidèlement ce qui est dit. Leur rôle est d'assurer une bonne réception du discours véhiculé.

S'agissant des cours en langue étrangère (anglais par exemple), il est possible d'identifier des interprètes anglais / langue des signes françaises.

Interface de communication

Les interfaces de communication sont des personnes ne disposant pas d'une formation certifiante. De ce fait, leur positionnement professionnel relève beaucoup de celui de médiateur : ils sont souvent concertés pour réexpliquer le propos ou le périphraser jusqu'à ce que la personne sourde ait compris le sens du message. Leur rôle est d'assurer une bonne compréhension finale du discours véhiculé.

Vélotypiste

Le vélotypiste transmet le sous-titrage de la parole orale en temps réel, et ce grâce à un vélotype. Il s'agit d'un outil performant qui permet d'écrire à la vitesse de la parole en utilisant l'écriture syllabique.



Figure 11 - Vélotype

Preneur de notes

Le preneur de notes écrit simultanément tout ce qui est dit à l'oral, de manière très rapide, afin de fournir un support écrit à la personne déficiente auditive.

« L'ARRIVÉE » : INDICATIONS ET PRÉCONISATIONS

FAIRE COURS À UN ÉTUDIANT DÉFICIENT

AUDITIF Première rencontre et accueil

La première rencontre avec un étudiant déficient auditif doit permettre d'identifier ses besoins et son mode de communication privilégié. En effet, les moyens de compensation ne seront pas les mêmes suivant le type et le degré de surdité, la langue utilisée et la personnalité de l'étudiant.

D'une manière générale, le plus gros écueil à éviter est celui du malentendu. Beaucoup de personnes déficientes auditives n'oseront pas (re)demande une information. De ce fait, il est important de veiller à ce que l'information orale soit systématiquement véhiculée de manière écrite à l'étudiant.

Pendant le cours

1. Les bonnes pratiques

- Permettre à l'étudiant déficient auditif, s'il le souhaite, d'occuper le 2e ou 3e rang. Cette position stratégique lui permettra d'être suffisamment proche du professeur pour pouvoir lire sur ses lèvres, mais également d'avoir une vue sur certains de ses camarades pour pouvoir apprécier les interventions orales et les mouvements de la classe. En cas d'alerte incendie par exemple, il est important que l'étudiant puisse percevoir les premiers gestes de ses camarades pour être en condition d'évacuation aussitôt qu'il est nécessaire (une alarme lumineuse couplée à l'alarme sonore pourra l'avertir de l'urgence).
- Concernant les mesures de sécurité relatives aux alertes incendies, des flashes lumineux et des bracelets vibrants permettent de transmettre ces informations d'urgence à un étudiant sourd.
- Positionner l'étudiant dos à la fenêtre afin qu'il ne soit pas ébloui (la sensibilité rétinienne peut être importante suivant les personnes) et afin qu'il ne soit pas gêné par le contre-jour pour lire sur les lèvres au moment des prises de parole des uns et des autres. De manière générale, il est important de ne jamais tourner le dos à une source lumineuse lors d'un échange avec une personne déficiente auditive.
- Toute information orale doit être systématiquement retranscrite par écrit afin d'être transmise à la personne déficiente auditive. Les informations de début ou de fin de cours sont souvent oralisées alors qu'il subsiste un bruit ambiant important (bruits des tables et des chaises, bruits des sacs, bavardages, etc.). Cela peut être très gênant pour une personne appareillée. Dès lors, ces échanges pourront être communiqués à l'écrit au tableau ou envoyés par mail.

- Attention : une information qui paraîtrait futile peut s'avérer être d'une grande importance pour l'étudiant sourd. Il est important de ne pas juger soi-même de la pertinence ou non de cette dernière.
- Dans le cas où un échange serait assisté d'un interprète, il est important de s'adresser directement à l'étudiant sourd. En effet, l'interprète ne fait pas office d'interlocuteur : son rôle est de veiller à ce que le discours soit perçu par le Sourd. Par souci de respect pour ce dernier, le discours pourra lui être directement adressé et sera traduit en temps réel par le professionnel en LSF.
- Afin de ne pas effrayer l'étudiant sourd, il est important de toujours arriver de face lorsque l'on souhaite l'interpeler. En effet, la personne sourde n'entend pas les indices sonores d'une présence (bruits de pas, respiration, etc.), elle risque d'être surprise voire très effrayée si elle sent, par exemple, une main sur son épaule sans avoir reçu l'information visuelle en premier.

2. Les écueils à éviter

- Laisser l'étudiant déficient auditif de côté par peur d'être maladroit : de nombreuses personnes entendant ne savent pas comment appréhender le handicap auditif. Beaucoup craignent de ne pas être compris ou de ne pas se faire comprendre, ce qui engendre une fuite des échanges et ce qui peut participer à l'isolement de l'étudiant sourd ou malentendant. Des sentiments tels que la peur de mal faire, la démotivation, la pudeur ou l'inertie peuvent empêcher toute forme de communication. La meilleure manière de désamorcer ce genre de sentiment est de passer par l'écrit pour communiquer et d'adopter une attitude bienveillante et non infantilisante.
- Il est très important de ne pas infantiliser l'étudiant déficient auditif. Par exemple, une sur-articulation ou le fait de parler fort participent à une forme de méconnaissance du handicap auditif. L'étudiant sourd est capable et ne présente pas de déficience intellectuelle : il est donc nécessaire de le considérer avec respect.
- La sur-articulation est à éviter : en effet, elle déforme l'image labiale des mots et ces derniers sont alors difficilement reconnaissables lorsque l'étudiant lit sur les lèvres de son interlocuteur. Il est conseillé de parler normalement, ni trop vite ni trop lentement.
- De la même manière, parler fort à une personne sourde ou malentendante est vivement déconseillé. Une personne sourde n'entendra pas ce qui est dit et une personne malentendante appareillée recevra l'information sonore de façon amplifiée dans ses prothèses auditives. Cela peut être gênant et parfois même très douloureux.
- Il est courant pour une personne sourde de se voir proposer du braille ; or ce système d'écriture tactile est destiné aux personnes déficientes visuelles. Un étudiant déficient auditif, quant à lui, peut tout à fait percevoir l'information de manière visuelle et lire le français écrit.
- Afin de permettre une lecture labiale la plus claire possible, il est important de garder la bouche bien visible (éviter la main devant la bouche, les écharpes, la moustache

proéminente, etc.) et d'éviter de déformer les images labiales (ne pas mâcher de chewing-gum en parlant, éviter de parler la bouche pleine, etc.)

- Comme expliqué précédemment, il est important de ne jamais juger soi-même de la pertinence d'une information. Par exemple, omettre de passer une information orale par écrit en pensant que « ce n'est pas important et que ce n'est pas grave si l'étudiant n'a pas l'information, cela ne le concerne pas ».
- Il est également important de ne jamais tourner le dos à l'étudiant en parlant : par exemple, parler en écrivant au tableau ou en pointant une information projetée. Il est important que l'étudiant puisse toujours voir le visage de l'interlocuteur et que ce dernier soit positionné dans sa direction. De la même façon, des déplacements en salle de cours, dos à l'étudiant, doivent être évités.

3. Quelques astuces à la communication

- Pour interpeler une personne déficiente auditive, il est important de renoncer au réflexe du comportement sonore (par exemple l'appeler de loin ou crier son prénom). En effet, les sens privilégiés pour recevoir l'information sont ici la vue et le toucher. Par exemple, éteindre et rallumer la lumière de la salle permettra d'attirer l'attention de l'étudiant et de capter son regard. De la même façon, les vibrations à travers différentes surfaces (taper du pied sur le sol, toquer contre un mur ou sur une table) propageront l'information et éveilleront l'attention du sujet.
- Lors d'un échange en groupe, il est important de ne jamais couper la parole de la personne qui parle. En effet, cela requiert une grande concentration pour la personne déficiente auditive d'identifier l'orateur et de raccrocher le discours. En coupant la parole, ce fil conducteur est rompu et l'étudiant doit parcourir le groupe des yeux pour identifier l'interlocuteur : la plupart du temps, ce dernier a déjà entamé son discours et l'on assiste à une grande perte d'informations pour le Sourd. Pour cette raison, il est nécessaire de veiller à prendre la parole chacun son tour et à lever la main pour annoncer son éventuelle intervention. Par ailleurs, le professeur pourra pointer du doigt la personne qui prend la parole afin que l'étudiant déficient auditif puisse raccrocher le discours sans difficultés.

Évaluation des étudiants déficients auditifs

L'évaluation orale des étudiants déficients auditifs pourra nécessiter la présence d'interprète ou d'interface de communication si l'étudiant déficient auditif utilise la LSF comme langue maternelle.

Dans le cas d'une surdité non profonde, si l'étudiant oralise et qu'il utilise la langue française pour communiquer, les différentes aides techniques pourront être proposées lors de l'évaluation.

S'agissant de l'évaluation écrite, et suivant la maîtrise du français écrit de la part de l'étudiant déficient auditif, le contenu de l'énoncé pourra être formulé de façon plus claire grâce notamment à la technique du Facile à Lire et à Comprendre (voir plus loin).

Toute information communiquée durant l'épreuve (heure, temps restant, etc.) devra être écrite au tableau ou communiquée sur papier à l'étudiant déficient auditif.

Un tiers-temps pourra être proposé à l'étudiant pour le bon déroulement de son examen.

RENDRE SES COURS ACCESSIBLES

La diffusion des supports

Compte tenu du volume de cours suivis par les étudiants de Sciences Po, plusieurs bonnes pratiques de la part des enseignants sont vivement conseillées :

- Envoyer les documents à l'étudiant à l'avance minimum afin de permettre à l'étudiant déficient auditif d'en prendre connaissance et de s'en imprégner. Cela lui permettra d'être déjà informé du contenu lors du cours et il pourra se concentrer préférentiellement sur le discours du professeur en lecture labiale sans faire de nombreux allers-retours avec le support de cours. Ceci réduira considérablement le temps passé en double tâche et optimisera la concentration et la rétention d'informations de l'étudiant. Enfin, cela permettra de réduire l'énergie consacrée au suivi d'un cours et par conséquent la fatigue subie.
- De la même manière, transmettre la liste des textes à lire ainsi que les exercices à faire chaque semaine pour la suivante (une semaine minimum). En effet, les étudiants sourds dont le français écrit n'est pas la langue maternelle peuvent éprouver des difficultés à la compréhension de ce dernier. Le temps de lecture pour être certain d'en saisir fidèlement le sens peut être plus important.
- Sous-titrer les contenus sonores des vidéos projetées en cours ou transmettre une transcription écrite à l'étudiant lorsque cela n'est pas possible.
- Lorsque cela est envisageable, des contenus en LSF pourront être proposés aux étudiants sourds signant (dans ce cas, il est important de s'assurer avant du moyen de communication utilisé).

Supports et accessibilité numérique

L'accessibilité au handicap doit également permettre à tous d'accéder à l'information de manière autonome, quel que soit le support. L'accessibilité numérique consiste à proposer des contenus (documents bureautiques, sites et applications web) accessibles en ligne. Pour accéder à l'information, les personnes en situation de handicap utilisent des technologies d'assistance adaptées à leur handicap. Le *Web Accessibility Initiative* (WAI) pose les standards du web et propose des critères d'évaluation des interfaces numériques. Ces critères sont répartis par familles, de la famille A à la famille AAA (meilleur niveau) en fonction du degré d'accessibilité de l'interface. Ces recommandations pourront être utilisées pour les interfaces propres à Sciences Po. Pour faciliter l'usage des écrits sur papier ou sur le web, voici quelques bonnes pratiques à maîtriser.

1. Rédactionnel

- Pour les surdités profondes de naissance, et selon la maîtrise du français de l'étudiant sourd, il est conseillé d'utiliser des phrases courtes, comportant peu de propositions.

Lorsqu'il s'agira d'échanger avec l'étudiant (par mail par exemple), les messages les plus efficaces seront ceux qui mettront d'emblée en avant l'information principale du texte.

Avant

« Nous vous prions de vous présenter au bâtiment A pour la passation de votre examen d'économie le jeudi 7 novembre 2017 à 10h ».

Après

« Convocation pour examen d'économie le jeudi 7 novembre 2017, à 10h, bâtiment A ».

- À la première utilisation d'un sigle ou d'un acronyme, donner sa forme développée. Exemple : l'OMS (Organisation mondiale de la Santé).
- Expliquer les abréviations.
 - Le FALC (Facile à lire et à comprendre) est un système de règles permettant de rendre le contenu écrit accessible et facilement intelligible. La majorité de ses recommandations s'adressent aux personnes déficientes intellectuelles, cependant certaines peuvent s'avérer très utiles pour des personnes sourdes :
 - o éviter les métaphores ;
 - o employer des mots usuels dans le discours et expliquer les mots compliqués ;
 - o utiliser des phrases actives plutôt que des phrases passives. Par exemple, il conviendra d'écrire « le professeur vous enverra un mail pour la date de convocation » plutôt que « il vous sera envoyé un mail pour vous tenir informé de la date de convocation ».

Attention : il ne s'agit pas ici d'infantiliser ou de dévaloriser les capacités des étudiants sourds mais bien d'anticiper des situations éventuelles de malentendus en veillant à la bonne compréhension du message véhiculé.

2. Graphisme

- Assurer un contraste suffisant entre la couleur du texte et celle de l'arrière-plan. Le taux de contraste entre deux couleurs doit toujours être de 70 % minimum. En effet, la sur-sollicitation de la vue par les personnes déficientes auditives peut entraîner une fatigue oculaire importante. Les recommandations concernant les contrastes sont essentielles. Le texte noir sur fond blanc (contraste maximal) est idéal.
- Certains outils d'aide à la mesure du contraste sont disponibles gratuitement en ligne et donnent l'indice de contraste entre deux couleurs. Si le document requiert l'utilisation de couleur, veiller à ce que le contraste entre la police d'écriture et le fond soit suffisant. Dans le cas contraire, il est possible de jouer sur le contraste, en graissant la police par exemple, accentuant ainsi l'impact de la typographie.
- Utiliser des polices sans empattements dites sans serif telles que Verdana ou Arial, imposées par la charte graphique de Sciences Po. Ce sont les polices « bâtons ».

- Éviter d'utiliser les lettres majuscules pour formuler une phrase entière, le soulignement et l'italique mais privilégier plutôt le gras si besoin de marquer une différence avec le reste du texte.

3. Traitement de texte

Les recommandations suivantes sont praticables dans tous les logiciels de bureautique : Word, Google Doc, OpenOffice, LibreOffice... Ces recommandations s'appliquent pour les étudiants maîtrisant peu le français écrit puisqu'elles permettent de structurer le document et de le parcourir plus aisément.

- Donner un nom clair et signifiant à son fichier.
- Compléter les propriétés du fichier : titre, auteur, langue utilisée.
 - Utiliser systématiquement les styles dans Word pour indiquer la hiérarchisation (le niveau) des titres (titre 1, titre 2, titre 3...). Le titre du document est en style « titre ».
- Ne pas sauter de niveau (ne pas passer d'un titre 1 à un titre 3, par exemple).
- Insérer une table des matières dans le document : grâce aux titres stylés, son intégration et sa mise à jour sont automatiques.

4. Contenu vidéo ou audio

Fournir une alternative textuelle à tout contenu audio, qu'il s'agisse de vidéo ou de fichiers audio :

- du sous-titrage si la bande son est pré enregistrée ;
- de la vélotypie si le discours est en direct ;
- une retranscription fidèle du discours sur papier si ce dernier est enregistré et que le sous-titrage n'est pas possible ;
- une traduction en Langue des Signes Française par l'ajout d'une vidéo au contenu multimédia.

5. Web et interfaces

Sciences Po fait appel à différentes interfaces pour que les professeurs puissent diffuser et y déposer leurs cours et documents pédagogiques.

Dans la mesure du possible, il serait très important de les rendre accessibles aux personnes déficientes auditives :

- Google Drive est un outil collaboratif qui permet le partage et la modification de fichiers textes en direct ;
- Moodle permet la consultation, par les étudiants, de cours déposés par les enseignants ainsi que de questionnaires ou d'exercices avec la possibilité de répondre en ligne directement. Il n'est pas accessible dans l'état mais cet axe d'amélioration pourrait être très bénéfique aux étudiants déficients visuels ;
 - certains MOOC vidéo sont disponibles avec un sous-titrage et une transcription du texte. Si des graphiques ou autres images étaient diffusés sur la vidéo, il conviendrait de les rendre accessibles par la mise en place de vidéo description ;

- la base de données Cairn recense un grand nombre de documents PDF auxquels pourront être appliqués les préconisations de mise en accessibilité mentionnées précédemment ;
- la plateforme *Corps Economics* ainsi que *Ebooks* recensent également un volume important de documents ;
 - la plateforme de E-learning anglais offre un mode de transmission pédagogique essentiel pour comprendre la méthode des exercices proposés. De ce fait, la mise en accessibilité de cette dernière serait très pertinente.

Dans le cas où il serait nécessaire de créer un site dédié à Sciences Po ou une interface spécifique, plusieurs conseils s'appliquent. Un code HTML correct suffit, s'il est conforme, en France, aux exigences du RGAA (Référentiel général d'accessibilité des administrations).

L'accessibilité est prise en charge par la technique du site mais aussi par les textes. Pour ceux-ci, les recommandations vues précédemment s'appliquent également (structurer le contenu par les niveaux de titre, accentuer les majuscules, expliquer les sigles et acronymes, fournir une alternative aux images, ne pas insérer de lignes blanches, etc.) mais aussi :

- utiliser un outil ou un thème accessible lors de la création de son propre site ;
 - fournir une alternative visuelle à toute information sonore : il peut s'agir de bips sonores, de clics, de contenu audio, de podcast, de vidéo, etc. ;
- pour les vidéos : ajouter, dans la langue originale, le sous-titrage et la transcription textuelle intégrale.

CONCLUSION

Sciences Po s'inscrit dans une démarche inclusive permettant à chaque étudiant d'accéder aux mêmes chances et de développer ainsi ses pleines capacités au regard des exigences de cet établissement. Dans ce contexte, cette fiche a pour objectifs de recenser le maximum d'informations concernant la déficience auditive et les moyens de compensation existants. Compte tenu de la vitesse de création de nouveaux outils technologiques, les solutions présentées ici ne sont pas exhaustives et pourraient évoluer prochainement grâce aux nouvelles techniques. Les préconisations énoncées dans ce document se veulent les plus générales possibles afin de permettre à chaque enseignant de puiser les outils adaptés et propres à sa charge de travail, son volume de cours et le temps disponible à la préparation des cours. Cette sensibilisation du corps enseignant et administratif (ainsi que des personnes responsables des travaux de maintenance des bâtiments) participe à l'élaboration d'un environnement capacitant pour tous les étudiants, qu'ils soient valides, handicapés ou en situation de handicap. La déficience auditive ne rend pas l'étudiant incapable. La LSF traduit d'ailleurs le verbe « écouter » par un signe proche de l'œil.



Figure 12 – « Écouter » en langue des signes

Cela montre que l'information peut être perçue et traitée dans sa totalité ; seul le canal de réception change. La vue remplace l'audition et de nombreux moyens de compensation rendent la communication possible.

CRÉDITS

BROCHURE



Document réalisé par Ensinia, cabinet conseil spécialisé en
accessibilité, ergonomie et spaceworking

42 bis rue de Silly – 92100 Boulogne-Billancourt

Contact : contact@ensinia.fr – Tél : 06 09 14 18 38

ILLUSTRATIONS

Figure 1 - Schéma de l'appareil auditif humain

Figure 2 - Contour d'oreilles et prothèse intra-auriculaire – Photographie tirée du site du fabricant Starkey www.starkey.com

Figure 3 - Implant cochléaire - Photographie tirée du site du fabricant Cochlear www.cochlear.com

Figure 4 - Code LPC - Tableau tirée du site de l'ALPC (Association nationale pour la promotion et le développement de la Langue française parlée complétée) www.alpc.asso.fr

Figure 5 - Alphabet dactylologique - Alphabet manuel LSF d'après Albert

Tabaot Figure 6 – Le signe « LSF » - Dessin www.anne-goudenove.com

Figure 7 - Boucles magnétiques - Photographie tirée du site www.surdicite.fr

Figure 8 - Amplificateur individuel - Photographie tirée du site www.comfortaudio.com

Figure 9 - Système portatif individuel - Photographie tirée du site www.phonak.fr/phonak-roger

Figure 10 - Boucle magnétique transportable - Photographie tirée du site www.acceciaa.com

Figure 11 – Vélotype - Photographie tirée du site www.velotype.com

Figure 12 – « Écouter » en langue des signes - Photographie tirée du site www.elix-lsf.fr

A photograph of a woman with dark hair and a man with a beard, both smiling and looking towards the right. They appear to be in a meeting or collaborative work environment. The woman is in the foreground, and the man is slightly behind her.

Guide handicap ap et formation



© DR

Tanguy du Chéné,
Président de l'Agefiph

La formation constitue une dimension déterminante des parcours d'accès à l'emploi et de maintien dans l'emploi des personnes

handicapées. 68 % des personnes handicapées formées trouvent un emploi dans les 6 mois qui suivent leur sortie de la formation.

C'est la raison pour laquelle l'Agefiph a fortement renforcé son intervention sur ce thème d'ici à fin 2011.

Plus souvent amenées à réaliser une reconversion ou une mobilité professionnelle, du fait de leur handicap, moins qualifiées que les personnes valides, les personnes handicapées présentent des besoins de formation qui restent insuffisamment pris en compte, malgré les progrès importants observés dans ce cadre depuis quelques années.

Ces besoins portent sur la définition de leur projet de formation, sur la mise en place de celui-ci, sur l'accueil dans les organismes de formation, sur l'adaptation, le cas échéant, des conditions de formation et le choix de mises en situation professionnelle.

Conçu comme un outil à l'intention des professionnels des organismes de formation, ce guide comporte un objectif principal : mettre à votre disposition des points de repère utiles pour l'accueil des personnes handicapées en formation et pour le développement du partenariat autour de leur projet professionnel. Je forme des vœux pour que tous ses utilisateurs puissent y trouver la matière pour concrétiser l'emploi des personnes handicapées par la voie de la formation.

Sommaire

Découvrir le handicap	3-8
Parcourir la loi de 2005	9-22
Comprendre l'obligation d'emploi	23-32
Former une personne handicapée	33-54
Agir en faveur du handicap	55-64
Connaître les interventions de l'Agefiph en matière de préparation à l'emploi, de formation et d'emploi	65-82
Identifier les principaux acteurs spécialisés	83-90
Annexes	91-97

À QUI S'ADRESSE CE GUIDE ?

Le guide handicap et formation est destiné à tous les organismes de formation et aux Centres de Formation des Apprentis (CFA), ainsi qu'à l'ensemble des acteurs de ces organismes (formateurs, directeurs, assistants administratifs, psychologues, chargés des relations entreprises...).

COMMENT UTILISER CE GUIDE ?

Le présent guide fonctionne par onglets, distingués par leur découpe et un code couleur.

Le sommaire général permet de prendre rapidement connaissance du contenu de l'ensemble du guide. Un sommaire détaillé est présenté en tête de chacun des onglets. Le titre de l'onglet et l'intitulé de la partie traitée sont mentionnés en haut de chaque page pour faciliter le repérage dans le guide.

Le guide est ponctué de différents cadres et schémas, qui viennent illustrer un thème traité, apporter un complément d'information ou encore mettre en lumière des informations clés. Les thèmes qui sont abordés dans plusieurs onglets du guide font l'objet de renvois.

Les index situés en annexe facilitent la recherche des informations dans le guide.

Les sigles sont explicités la première fois qu'ils apparaissent dans un onglet et ne sont plus déroulés ensuite. Il est possible de tous les consulter dans le glossaire, en annexe.

Les coordonnées des partenaires et institutions susceptibles d'accompagner les organismes de formation ainsi que le montant des aides financières ne sont pas systématiquement mentionnés dans ce guide. Il est conseillé aux lecteurs d'effectuer des recherches complémentaires sur Internet, à partir des nombreux sites proposés tout au long du guide et repris en annexe.

Découvrir le handicap

Qu'entend-on par handicap?.....	4-5
La déficience.....	4
L'incapacité.....	4
Le handicap.....	4
Typologie des handicaps.....	6-8
Quelques chiffres.....	6
Origines et diversité des situations de handicap.....	6
Les types de handicaps et leurs manifestations.....	7

« Handicap », « handicapé », « déficience », « incapacité », « en situation de handicap » : que recouvrent ces termes ? Quelle signification ont-ils du point de vue de l'insertion professionnelle ?

QU'ENTEND-ON PAR HANDICAP ?

Les mots « déficience », « incapacité » et « handicap » ont fait l'objet des définitions suivantes de la part de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS).

La déficience

La déficience est la perte de substance ou l'altération d'une structure ou d'une fonction psychologique, physiologique ou anatomique. La déficience correspond à la lésion et au déficit qui en résulte. Elle peut être permanente ou temporaire.

Les principales catégories de déficiences sont :

■ La déficience motrice.

■ La déficience consécutive à une maladie invalidante.

■ La déficience auditive.

■ La déficience visuelle.

■ La déficience intellectuelle.

■ La déficience psychique, ou encore maladie mentale.

L'incapacité

La déficience, qui touche les organes et les fonctions de l'organisme, engendre une incapacité.

L'incapacité est la réduction totale ou partielle de la capacité à effectuer une activité dans un contexte considéré comme « normal ».

L'incapacité fait référence à la réduction du potentiel physique, psychosensoriel ou encore intellectuel de la personne concernée.

Le handicap

L'incapacité peut engendrer à son tour une situation de handicap. Le handicap est la conséquence d'une incapacité (déficit au niveau des performances fonctionnelles) qui rend difficile l'accomplissement des rôles attendus dans la société, en fonction de l'âge et du sexe d'un individu. Il s'agit d'une discor-



© Getty Images

dance entre les capacités de l'individu et les attentes du milieu. Il peut s'agir de situations de la vie quotidienne ou de la vie professionnelle.

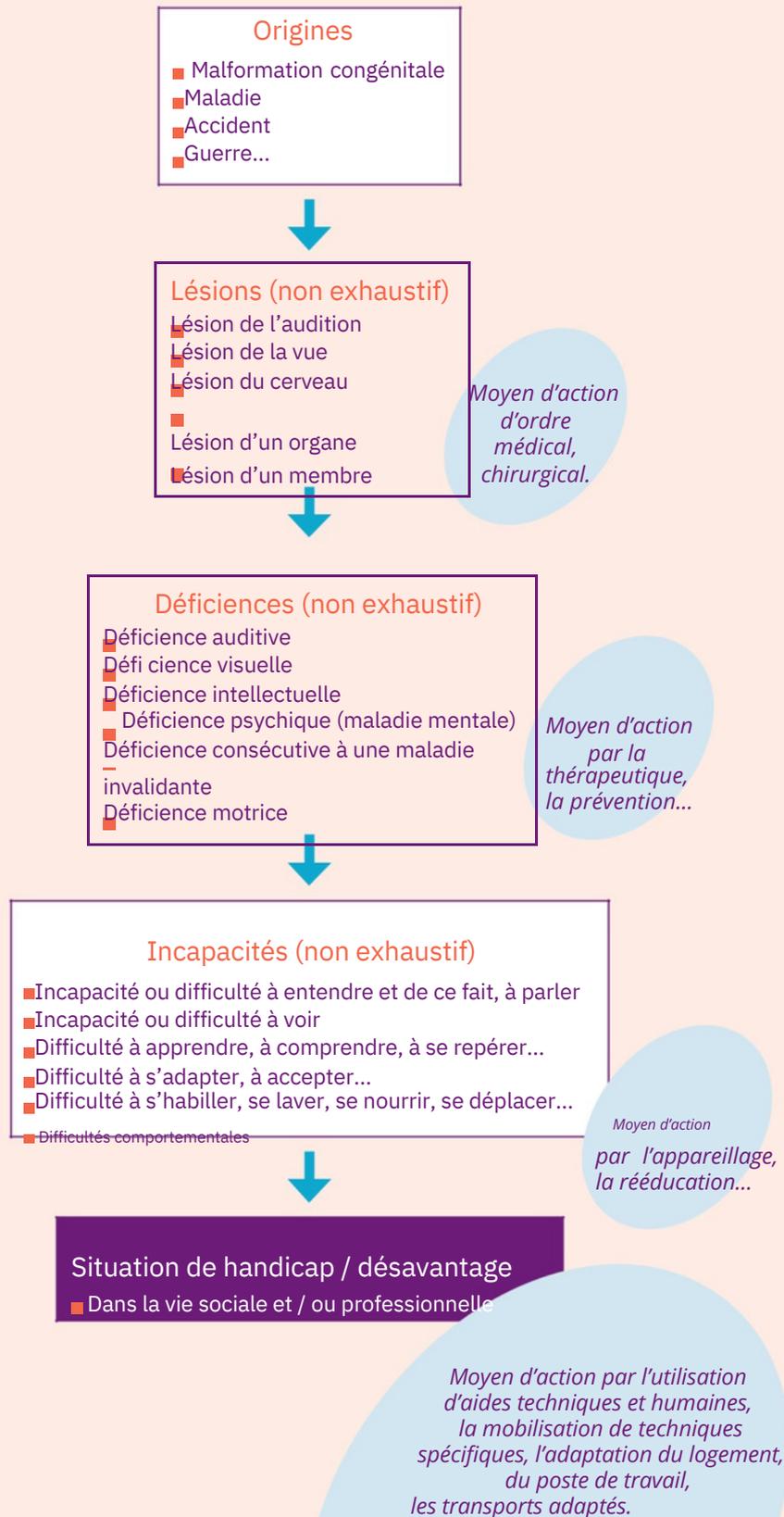
Le désavantage subi est appelé situation de handicap. La notion de handicap est donc relative et concerne à la fois l'individu et la société. Le handicap peut être temporaire ou définitif.

Dans le langage courant, le handicap désigne à la fois les déficiences et les limitations d'action et d'interaction chez les personnes concernées.

La loi de référence dans le domaine du handicap est la loi du 11 février 2005 portant sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Elle précise la définition du handicap :

« 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 » (article L.114 de la loi n° 2005-102).

De la lésion à la situation de handicap



TYPOLOGIE DES HANDICAPS

Quelques chiffres

- Les personnes en situation de handicap, temporaire ou permanente, représentent plus de 30 % de la population française.
- Un Français sur deux sera confronté à une situation de handicap, temporaire ou permanente, au cours de sa vie active.
- Chaque année, des millions d'actifs déclarent un problème de santé ou de handicap. Pour la moitié d'entre eux, cela impacte leur capacité de travail, en termes de mobilité ou de productivité. Peu de personnes bénéficient d'une reconnaissance administrative de leur handicap.
- 85 % des handicaps surviennent à l'âge adulte (après 16 ans).

Origines et diversité des situations de handicap

Une situation de handicap peut survenir à tout moment de la vie d'une personne :

- Dès la naissance.
- Suite à un accident, du travail ou non.
- Suite à une maladie, professionnelle ou non.
- Du fait du vieillissement.

Le graphique ci-dessous illustre les principales causes de déficiences.



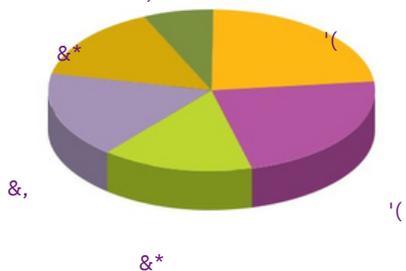
La situation de handicap est temporaire ou définitive. Elle est également stable ou évolutive.

Par ailleurs, le handicap peut impacter la vie de la personne dans les différentes dimensions de ses activités :

- La vie personnelle.
- La vie sociale.
- La vie professionnelle.
- Le logement.
- Les déplacements.
- Les loisirs...

Le graphique suivant permet d'avoir une photographie de la population handicapée, par nature des déficiences.

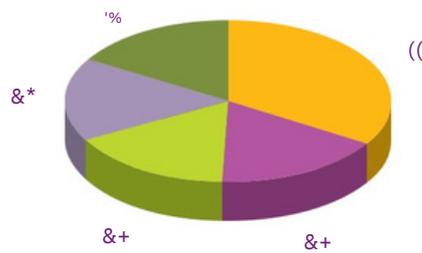
L'origine des déficiences



■ B Va V Y ^ Z c d c e g d [Z h h ^ d c c Z a a Z
= V c Y ^ X V e Y Z c V ^ h h V c X Z d j Y Z a Z c [V c X Z
■ 6 X X ^ Y Z c i Y j g v k V ^ a d j b V a V Y ^ Z e g d [Z h h ^ d c c Z a a Z
■ 6 j i g Z h V X X ^ Y Z c i h n X d b e g ^ h V X X ^ Y Z c i Y Z i g V _ Z i -
■ 6 j i g Z h d g ^ \ ^ c Z h Y d c i k ^ Z ^ a a ^ h h Z b Z c i -
C d c e g , X ^ h ,

Source : Agefiph, Tendances n° 5, Août 2006

La nature des déficiences



■ 9 , [^ X ^ Z c X Z b d i g ^ X Z
■ 9 , [^ X ^ Z c X Z h Z c h d g ^ Z a a Z
■ 9 , [^ X ^ Z c X Z ^ c i Z a a Z i j Z a a Z d j e h n X] ^ f j Z
■ 9 , [^ X ^ Z c X Z k ^ h X , g V a Z d j b , i V W d a ^ f j Z
■ 6 j i g Z h Y , [^ X ^ Z c X Z h d j c d c e g , X ^ h ,

Source : Agefiph, Tendances n° 5, Août 2006

Les types de handicaps et leurs manifestations

Les grands types de handicaps et leurs manifestations sont les suivants :

 <p>LE HANDICAP MOTEUR</p> <p>Incapacités ou capacités réduites à :</p> <ul style="list-style-type: none"> > se déplacer, > changer de position, > prendre et manipuler un objet, > coordonner certains gestes, > communiquer (parler ou écrire) dans le cas de déficiences motrices d'origine cérébrale. 	<p>Il recouvre l'ensemble des troubles pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la motricité, notamment des membres supérieurs et/ou inférieurs.</p> <p>Il existe des troubles physiques de différente nature :</p> <ul style="list-style-type: none"> Les atteintes ostéo-articulaires, dont l'origine est souvent traumatique. Les malformations congénitales. Les atteintes motrices neurologiques (monoplégie, hémiplégie, paraplégie, traumatisme crânien...). Les troubles physiques douloureux : les sciatiques par hernies discales, les lombalgies, les dorsalgies et les cervicalgies... Les causes peuvent être congénitales, néo ou périnatales et (myopathie, Infirmité Motrice Cérébrale (IMC), sclérose en plaques...) ou liées à des atteintes traumatiques (traumatisme crânien, etc.).
 <p>LE HANDICAP VISUEL</p> <p>Incapacités ou capacités réduites à :</p> <ul style="list-style-type: none"> > voir, > lire et écrire, > se déplacer. 	<p>Il correspond à l'inexistence ou la perte, à des degrés variables, de l'acuité visuelle.</p> <p>Les causes sont multiples :</p> <ul style="list-style-type: none"> Affections oculaires (héréditaires ou non). Décollement de la rétine. Atrophies optiques. Diabète... <p>Les conséquences vont de la déficience visuelle légère à la déficience modérée ou malvoyance (acuité visuelle entre 3/10 et 1/20) jusqu'à la déficience visuelle totale ou cécité (pas de perception de la lumière).</p>
 <p>LE HANDICAP AUDITIF</p> <p>Incapacités ou capacités réduites à :</p> <ul style="list-style-type: none"> > entendre, > parler et maîtriser le langage, > nouer des relations avec l'environnement. 	<p>C'est l'inexistence ou la perte à des degrés variables de l'acuité auditive, dès la naissance ou au cours de la vie (séquelles d'otite, agressions sonores, oreillons, hérédité...). Selon son degré, la déficience auditive entraîne une gêne fonctionnelle et sociale plus ou moins importante.</p> <p>Il y a souvent présence d'acouphènes : sifflements, bourdonnements, nécessitant des environnements non bruyants. La perte auditive totale est rare.</p> <p>Certaines personnes déficientes auditives rencontrent des difficultés d'ordre comportemental ou relationnel.</p> <p>Pour communiquer, un certain nombre de personnes sourdes utilisent la langue des signes et/ou lisent sur les lèvres (lecture labiale).</p>



LE HANDICAP PSYCHIQUE

Incapacités ou capacités réduites à :

- > communiquer (langage désordonné),
- > maintenir en continu une stabilité de la pensée, de la perception, du comportement, de l'humeur, de la conscience et de la vigilance,
- > s'autonomiser et s'adapter.

Le handicap psychique est dû aux conséquences durables

des maladies mentales.

On distingue les troubles psychotiques, les troubles névrotiques et les états limites :

- Les troubles psychotiques s'accompagnent d'une profonde altération de la perception de la réalité, avec retentissement sur le comportement affectif et social.

- Les troubles névrotiques constituent une affection profonde où le sujet est en général conscient du caractère pathologique de ses troubles.

- Entre les deux se situent les états limites (borderline), regroupant des troubles du comportement (psychopathies) et les affections psychosomatiques.

Les personnes atteintes de difficultés d'ordre psychique souffrent d'un malaise qui peut se traduire, à certains moments, par des comportements déroutants pour les autres, car éloignés des conduites convenues et habituelles (troubles du comportement, de l'humeur, des émotions...).

LE HANDICAP INTELLECTUEL

Incapacités ou capacités réduites à :

- > fixer son attention,
- > acquérir des connaissances et des compétences,
- > nouer des relations avec l'environnement,
- > communiquer : produire et émettre des messages ; en recevoir et les comprendre,
- > s'autonomiser et se socialiser,
- > se repérer dans l'espace,
- > apprécier la valeur de l'argent.

Le handicap intellectuel est la conséquence sociale d'une déficience intellectuelle.

Les causes sont multiples :

- Génétiques (aberrations chromosomiques comme la trisomie).

- Biologiques (agressions pré, péri ou postnatales).

- Psychologiques (carence affective liée à l'environnement de la personne, au milieu socioculturel, aux conditions de vie...).

Le handicap intellectuel est caractérisé, en partie, par un fonctionnement intellectuel inférieur à la moyenne.

Il est également associé à une perturbation des fonctions mentales, sur le plan de la compréhension, des connaissances et de la cognition. Il engendre, à des degrés variables, des perturbations cognitives (lenteur de compréhension, difficultés de mémorisation, de conceptualisation, d'abstraction, d'orientation) souvent associées à des perturbations affectives, à des troubles du comportement et de la personnalité (difficulté à communiquer, manque d'autonomie et de socialisation). En règle générale, toute perturbation est profondément déstabilisante pour la personne. Les personnes qui souffrent de ce handicap ont besoin d'un accompagnement personnalisé pour leur permettre de progresser vers le plus d'autonomie possible.

LE HANDICAP CONSÉCUTIF À UNE MALADIE INVALIDANTE

Incapacités ou capacités réduites à :

- > se déplacer,
- > supporter l'effort physique,
- > soutenir un effort en continu sans ralentissement majeur (fatigabilité).

Les maladies invalidantes regroupent, par ordre d'importance décroissante :

- Les tumeurs cancéreuses.

- Les maladies cardio-vasculaires (dont l'hypertension sévère).

- Les maladies endocrines (notamment le diabète).

- Les maladies de l'appareil digestif (reins, foie, intestins).

- Les maladies de l'appareil respiratoire (dont l'asthme).

- Les maladies infectieuses ou parasitaires (dont le VIH).

Elles peuvent être momentanées, permanentes ou évolutives.

Les traitements associés peuvent être lourds.

Certaines personnes sont concernées par différents handicaps, soit de manière dissociée (une personne déficiente intellectuelle et infirme d'un bras), soit de manière interdépendante (par exemple, des problèmes visuels consécutifs à un diabète).

Parcourir la loi de 2005

Les changements introduits par la loi de 2005 .	11-12
Les acteurs clés de la loi de 2005	11
Le champ des bénéficiaires élargi	12
Le droit à la compensation du handicap.....	12
institué Des droits renforcés et complétés.....	12
L'accessibilité pour tous	13-16
Qu'est-ce que l'accessibilité ?.....	13
Accessibilité des Établissements Recevant du Public (ERP).....	14
Accessibilité à la formation.....	15
La compensation du handicap	17-22
Le droit à la compensation du handicap.....	17
L'évaluation du besoin de.....	17
compensation Les modalités de la.....	18
compensation	18
Les techniques de la compensation	

La loi « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » du 11 février 2005 amende, complète et précise les lois antérieures, notamment les lois de 1975 et de 1987.

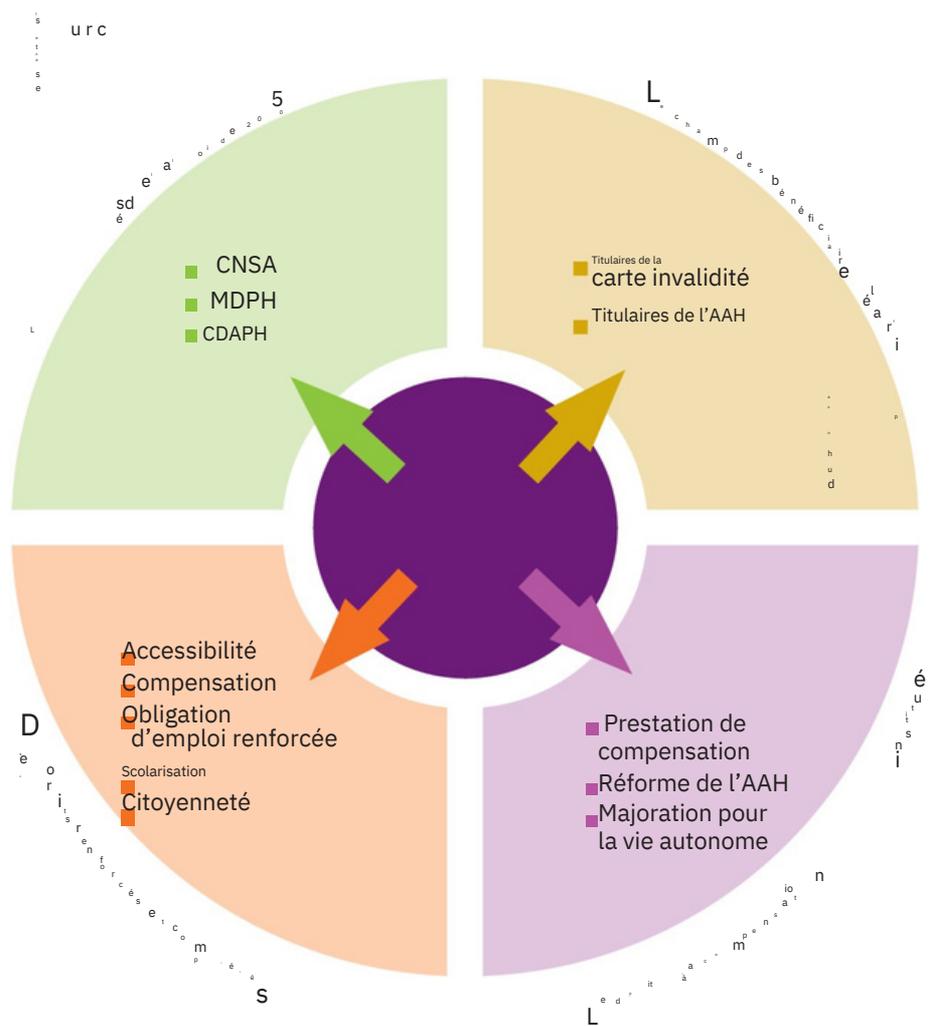
La loi de 1975 a promu le passage d'un système d'assistance aux personnes handicapées à un système de solidarité nationale. Elle a créé la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel (COTOREP) et encouragé le développement du secteur protégé. Elle a institué une garantie de ressources à toute personne handicapée exerçant une activité professionnelle.

La loi de 1987 a privilégié l'insertion des personnes handicapées sur le marché du travail. Elle a défini le statut de « bénéficiaire de l'obligation d'emploi ». Elle a fixé le taux d'emploi légal à 6 % pour les entreprises de 20 salariés et plus. Elle a institué l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (Agefiph).

La loi de 2005 a introduit de nombreux changements, qui portent sur les acteurs, les bénéficiaires, les ressources, les droits. La notion de handicap est passée d'une dimension personnelle découlant d'une déficience ou d'un accident de la vie, à la situation singulière d'une personne handicapée dans son contexte environnemental et social.

Ce cadre législatif impacte le fonctionnement des acteurs de l'insertion professionnelle, en particulier celui des organismes de formation. Il instaure les principes de non-discrimination et d'accessibilité.

Cet onglet présente les grandes lignes de la loi du 11 février 2005. Un éclairage particulier est fait sur les notions d'accessibilité (aspects collectifs) et de compensation (composantes individuelles, en lien avec des spécificités propres à la personne).



LES CHANGEMENTS INTRODUITS PAR LA LOI DE 2005

Les acteurs clés de la loi de 2005

Les MDPH

La loi de 2005 a créé les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH), qui remplacent, dans chaque département, les Commissions Techniques d'Orientation et de Reclassement Professionnel (COTO-REP) et les Commissions Départementales de l'Éducation Spéciale (CDES). Ce sont des groupements d'intérêt public, sous l'égide des Conseils généraux, réunissant l'ensemble des acteurs publics et associatifs intervenant dans le domaine du handicap. Les MDPH disposent de moyens humains, matériels et d'apports financiers ou en nature des Conseils généraux, des organismes de protection sociale et de la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA).

Les MDPH assurent une mission générale d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil auprès des personnes handicapées et de leur famille. Elles reçoivent toutes les demandes de droits ou de prestations relevant de la compétence de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).

> Cf. onglet « Identifier les principaux acteurs spécialisés ».

La CNSA

La Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA) est un établissement public créé par la loi du 30 juin 2004. La loi sur l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées du 11 février 2005 a précisé et renforcé ses missions.

Mise en place en mai 2005, la CNSA est, depuis le 1^{er} janvier 2006, chargée de :

- Financer les aides en faveur des personnes âgées dépendantes et des personnes handicapées.
- Garantir l'égalité de traitement sur tout le territoire et pour l'ensemble des handicaps.
- Assurer une mission d'expertise, d'information et d'animation pour suivre la qualité du service rendu aux personnes.

La CNSA est donc à la fois une « caisse » chargée de répartir les moyens financiers et une « agence » d'appui technique.

Le FIPHFP

Le Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), créé par la loi de 2005, a été mis en place à partir du 1^{er} janvier 2006 sur

un modèle proche de celui de l'Agefiph.

Le FIPHFP collecte des contributions auprès des employeurs publics qui ne satisfont pas à l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés et assimilés. Il finance, en contrepartie, des aides en faveur de l'in-

sersion

des personnes handicapées dans la Fonction publique (fonction publique d'État, fonction publique territoriale et fonction publique

hospitallière). Sa gestion administrative est confiée à la Caisse des dépôts.

Zoom sur

La politique régionale concertée

Sur le champ de la formation, la loi du 11 février 2005 prévoit la mise en place d'une politique régionale concertée entre tous les acteurs locaux de la formation professionnelle :

L'État.

- Le Service Public de l'Emploi (SPE).

L'Agefiph.

Le FIPHFP.

Les Conseils régionaux.

- Les organismes de protection sociale.
- Les organisations syndicales et professionnelles.
- Les associations représentatives des personnes handicapées.

Cette politique régionale concertée vise à optimiser la qualification des demandeurs d'emploi handicapés. L'objectif est de parvenir, dans chacune des régions, à accroître quantitativement et/ou qualitativement la formation de ce public. Cette politique doit être formalisée par un engagement conventionnel associant l'ensemble des acteurs. L'État et l'Agefiph conjuguent leurs efforts pour favoriser ou optimiser la mise en œuvre de ces conventions.

Le champ des bénéficiaires élargi

Depuis la loi de 2005, les personnes handicapées titulaires d'une Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) ou d'une carte d'invalidité en provenance de la CDAPH font partie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. L'ensemble des bénéficiaires est présenté page 27.

Le droit à la compensation du handicap institué

Créé par la loi handicap, le droit à compensation constitue une innovation majeure. Le droit à compensation entend compenser les conséquences du handicap. Il se traduit notamment par l'introduction de la Prestation de Compensation du Handicap (PCH). Elle vise à financer les besoins liés à la perte d'autonomie de la personne handicapée, sous la forme d'une aide financière dont le montant doit être justifié par des dépenses réelles.

La PCH regroupe différentes aides (aides humaines, techniques, liées au logement, à l'aménagement du véhicule...).

Elle est accordée, sans condition de ressources, à toute personne handicapée âgée de 20 à 59 ans. Elle est attribuée par la CDAPH, après évaluation et élaboration d'un plan personnalisé défini par l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH, sur la base du projet de vie exprimé par la personne. Le versement de la PCH relève des Conseils généraux, qui bénéficient, à cet effet, de crédits de la CNSA.

Les tarifs applicables aux différents éléments de la prestation de compensation sont consultables sur le site de la CNSA.

> Plus d'informations sur la PCH : www.cnsa.fr



Des droits renforcés et complétés

Deux décrets, adoptés suite à la loi du 11 février 2005, définissent le cadre juridique dans lequel doivent évoluer les organismes de formation.

1 Le décret n° 2006-26 du 9 janvier 2006, relatif à la formation professionnelle des personnes handicapées ou présentant un trouble de santé invalidant. Il définit les principes de non-discrimination et d'accessibilité à la formation. Il indique que les organismes de formation doivent « tenir compte des contraintes particulières des personnes handicapées ou présentant un trouble de santé invalidant », en adaptant les formations dispensées. Il indique les différents axes sur lesquels les organismes de formation doivent intervenir pour favoriser l'accès des personnes handicapées à la formation professionnelle :

- Proposer un accueil à temps partiel ou discontinu, une durée adaptée de formation et des modalités adaptées de validation de la formation.
- Mettre en œuvre des adaptations individuelles ou collectives, pour un groupe de personnes ayant des besoins similaires.
- Rendre accessibles les supports de cours et le matériel pédagogique, recourir aux technologies de l'information et de la communication.
- Se baser sur les informations fournies par la personne handicapée. Les compléter par celles fournies par différents acteurs : le SPE et les organismes de placement spécialisés qui accompagnent la personne dans son parcours d'accès à l'emploi, la CDAPH et les organismes participant à l'élaboration de son projet d'insertion sociale et professionnelle.
- Aménager les modalités générales d'évaluation des connaissances et des compétences acquises au cours de la formation.

2 Le décret n° 2006-555 du 17 mai 2006, relatif à l'accessibilité généralisée aux personnes handicapées et deux arrêtés du même jour. Ils prévoient que les caractéristiques techniques lors de la construction et l'aménagement des bâtiments doivent permettre à toutes les personnes, quel que soit leur handicap (physique, sensoriel, mental, psychique ou cognitif), d'exercer les actes de la vie quotidienne et de participer à la vie sociale.

L'ACCESSIBILITE POUR TOUS

Qu'est-ce que l'accessibilité ?

L'accessibilité, promue par la loi de 2005, c'est rendre possible « l'accès de tout à tous ». Tous les aspects de la vie du citoyen sont concernés : le cadre bâti, les transports, la voirie, l'école, l'entreprise, l'emploi, l'administration, le sport, la culture, les loisirs...

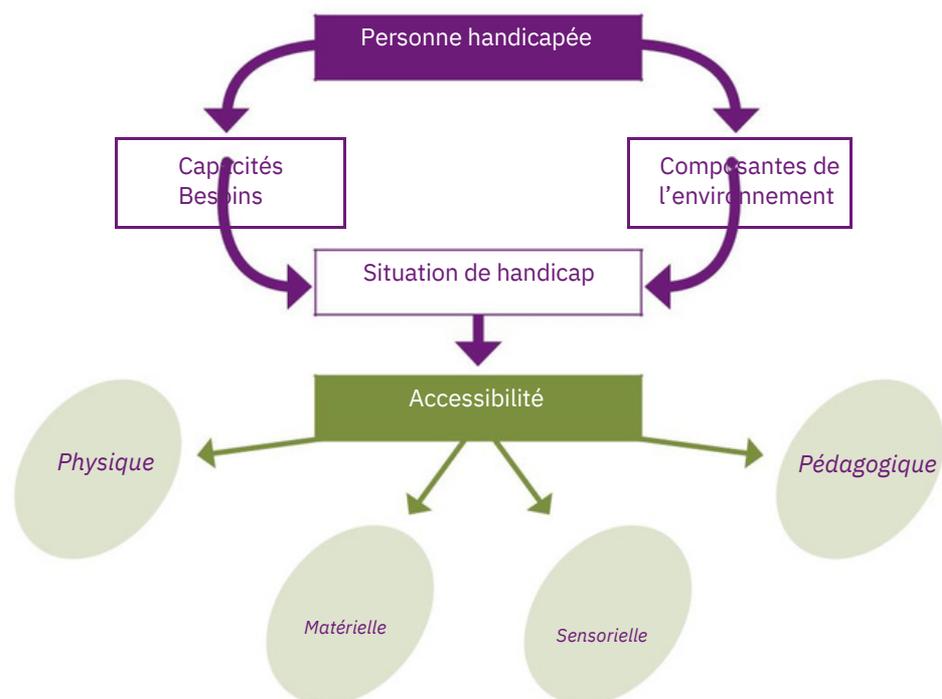
L'accessibilité vise à réduire les discordances entre les capacités et les besoins de la personne, d'une part, et les composantes de son environnement, d'autre part. Cela passe par la mise en œuvre de dispositifs adaptés, en fonction du lieu ou de l'activité. Les possibilités, les compétences, les capacités de la personne sont des facteurs essentiels qui contribuent à déterminer les moyens d'accessibilité qu'il faut mettre en place pour rendre praticable un lieu, un environnement ou une activité.

La loi de 2005 s'adresse à toutes les personnes, quel que soit leur handicap.

Les handicaps étant multiples, il y a par conséquent des accessibilités multiples : accessibilité physique, sensorielle, matérielle, pédagogique, dans des contextes variables (formation, emploi, transport, logement, tourisme...).



PARCOURI



La définition de l'accessibilité :

« L'accessibilité permet l'autonomie et la participation des personnes ayant un handicap, en réduisant, voire supprimant, les discordances entre les capacités, les besoins et les souhaits d'une part, et les différentes composantes physiques, organisationnelles et culturelles de leur environnement, d'autre part. 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. »

> Extrait du document « Définition de l'accessibilité, une démarche interministérielle » – Septembre 2006

Zoom
sur

L'accessibilité et la mobilité réduite

« L'accessibilité ne se limite pas aux situations de handicap. Elle s'adresse également à toute personne qui, à un moment ou à un autre, éprouve une gêne du fait d'une incapacité permanente (handicap sensoriel, moteur ou cognitif...) ou temporaire (grossesse, accident...) ou bien encore de circonstances extérieures (accompagnement d'enfants en bas âge, poussettes...). »

Extrait du document « Définition de l'accessibilité, une démarche interministérielle » – Septembre 2006

Concernant la mobilité réduite, dans l'un de ses textes législatifs, le Parlement européen en donne la définition suivante :

« Toutes les personnes ayant des difficultés pour utiliser les transports publics, telles que, par exemple, les personnes handicapées, y compris les personnes souffrant de handicaps sensoriel et intellectuel et les personnes en fauteuil roulant, personnes handicapées des membres, personnes de petite taille, personnes âgées, femmes enceintes, personnes ayant un Caddie et personnes avec enfants (y compris enfants en poussette). »

Accessibilité des Établissements Recevant du Public (ERP)

Les organismes de formation sont des ERP et à ce titre, sont soumis à la réglementation spécifique destinée aux ERP, consécutive à la loi de 2005. Celle-ci prévoit qu'à l'horizon 2015, toute personne handicapée puisse accéder, circuler, bénéficier des informations proposées par les ERP qui les accueillent.

Les obligations diffèrent, selon que les bâtiments sont neufs ou anciens.

■ Depuis le 1er janvier 2007, les constructions neuves d'immeubles d'habitation ou d'ERP doivent permettre à toute personne handicapée d'y accéder et de bénéficier des prestations offertes dans des conditions adaptées. L'obligation d'accessibilité porte sur les parties extérieures comme intérieures des établissements et installations. Elle concerne les cheminements extérieurs, le stationnement automobile, l'accès à l'ERP, l'accueil et les dispositifs d'information, les circulations intérieures horizontales et verticales (escaliers et ascenseurs), les portes, portiques et sas, les équipements, le mobilier et les dispositifs de commande, les sanitaires, l'éclairage.

Avant le 1er janvier 2015, les ERP existants

■ devront être adaptés ou aménagés, afin que toute personne handicapée puisse y accéder et bénéficier des prestations offertes dans des conditions adaptées. Le délai est ramené au 1er janvier 2011 pour les pré-fectures et les universités. Afin de préparer cette mise en accessibilité, les ERP devront réaliser un diagnostic pour évaluer le coût prévisible des travaux à réaliser.

Les dérogations pour les ERP sont exceptionnelles et sont accordées uniquement sur des motifs d'impossibilité technique, de contraintes liées à la préservation du patrimoine architectural, de disproportion manifeste entre les améliorations apportées et leurs conséquences.

En cas de non-conformité, des sanctions sont prévues par la loi (fermeture de l'établissement, remboursement des subventions publiques perçues, amende, etc.).

L'accessibilité des ERP

Pour en savoir plus sur les obligations relatives à l'accessibilité des ERP, contacter la mairie (coordonnées sur www.conseil-general.com), la préfecture (coordonnées sur www.interieur.gouv.fr) ou encore la préfecture de police, s'il y en a une sur la commune.

Accessibilité à la formation

Dans le domaine de l'éducation et de la formation, l'accessibilité fait notamment référence au savoir et à la connaissance. Elle se traduit par :

- Le droit de s'inscrire dans l'établissement ou l'organisme de formation de son choix.
- La possibilité d'accéder, autant que possible, à l'ensemble des locaux (cadre bâti) et des matériels nécessaires pour la formation.

Elle implique de :

- Procéder à l'adaptation des cursus, des méthodes et des outils pédagogiques.
- Pouvoir recourir à des aides humaines et techniques pour faciliter l'accès au savoir.
- Mettre aux normes les bâtiments et les équipements.
- Sensibiliser et former les enseignants et les formateurs au handicap.

Voici quelques exemples d'aménagements de locaux, destinés à améliorer l'accessibilité au sens large d'un bâtiment dédié à la formation.

- Au profit des personnes déficientes visuelles :
- Mise en place d'un chemin de guidage

(marquage au sol par des zones rugueuses, par exemple).

- Signalisation des angles et des changements de direction.
 - Signalisation des escaliers, pose de mains courantes.
 - Possibilité de consulter en braille les informations essentielles de sécurité ou d'orientation dans l'établissement.
 - Étiquetage des portes en braille.
 - Mise à disposition d'éclairages spécifiques, en fonction des besoins.
- Au profit des personnes déficientes auditives :
- Installation d'un système d'alarme visuel par feu gyrophare.
 - Pose de bornes audio.
 - Pose de boucles amplificatrices dans les salles de classe pour optimiser la compréhension des sons par les personnes porteuses de prothèses auditives.
- Au profit des personnes déficientes motrices :
- Création de places de stationnement réservées.
 - Mise en accessibilité des sanitaires.
 - Installation de portes automatiques.
 - Pose d'ascenseurs.
 - Création de rampes d'accès.
 - Mise à disposition de tables réglables en hauteur, inclinables et munies d'une découpe, permettant au stagiaire de s'installer avec son fauteuil.
- Plus généralement :
- Installation de poignées sur toute la hauteur des portes facilitant la préhension.
 - Aplanissement et lissage des sols (pour éviter les tressautements).



Zoom
sur

La notion d'aménagement raisonnable

L'article 5 de la directive européenne relative à l'égalité de traitement parle d'aménagements raisonnables. Ce qui signifie que l'employeur, par exemple, doit mettre en œuvre les mesures appropriées pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures lui imposent une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée, lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existantes dans le cadre de la politique menée en faveur des personnes handicapées, dans l'État membre concerné.

La notion d'aménagement raisonnable est reprise dans les mêmes termes par la loi du 11 février 2005. L'article 323-9-1 du Code du travail, consécutif à cette loi, indique que les aides relatives à la compensation « peuvent concerner notamment l'adaptation de machines ou d'outillages, l'aménagement de postes de travail, y compris l'accompagnement et l'équipement individuels nécessaires aux travailleurs handicapés pour occuper ces postes, et les accès aux lieux de travail ». Le même article souligne, par ailleurs, que le refus de prendre des mesures appropriées peut être constitutif d'une discrimination.



Zoom
sur

Le handicap, vecteur d'innovations

L'ascenseur comme les portes automatiques sont des illustrations d'aménagements destinés d'abord aux personnes handicapées, mais qui profitent à l'ensemble de la collectivité et font désormais partie de la vie quotidienne.

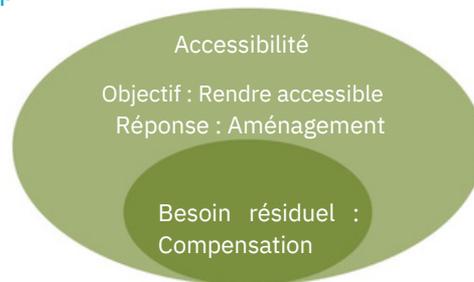
La société, en s'inscrivant dans une démarche d'accessibilité, fait progresser également la qualité de vie de tous ses membres. Le handicap est vecteur d'innovations et les personnes handicapées sont donc à l'origine de progrès utiles pour tous.

LA COMPENSATION DU HANDICAP

Le droit à la compensation du handicap

La création du droit à la compensation constitue l'une des avancées majeures de la loi du 11 février 2005.

L'article 114-1-1 du Code de l'action sociale et des familles, introduit par la loi du 11 février 2005, prévoit que la « personne handicapée a droit à la compensation des conséquences de son handicap, quels que soient l'origine, la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie ».



Les termes « accessibilité » et « compensation » recouvrent des notions différentes.

Accessibilité	Compensation
Contexte de la société dans son ensemble. Contexte déterminé.	
Dans l'absolu, pour toutes les personnes handicapées, quel que soit leur handicap.	Cas unique, pour une personne donnée, avec un handicap particulier, dans une situation précise.
Sont concernés tous les ERP, même s'ils n'accueillent pas spécifiquement de personnes handicapées.	Est concernée la structure qui accueille cette personne et qui lui propose une prestation, pour laquelle une compensation est nécessaire.

L'évaluation du besoin de compensation

Pour être compensée, la situation du handicap d'une personne doit faire l'objet d'une évaluation individuelle prenant en compte :
 Les obstacles de l'environnement, d'un point de vue technique et d'un point de vue humain.

Les incapacités et les capacités résiduelles de la personne, ses compétences, ses besoins, souhaits et aspirations.

Certaines adaptations relèvent du bon sens ou s'inscrivent dans le cadre d'une pédagogie individualisée, d'autres sont plus complexes et nécessitent alors de faire appel à des intervenants et/ou à des matériels spécifiques.

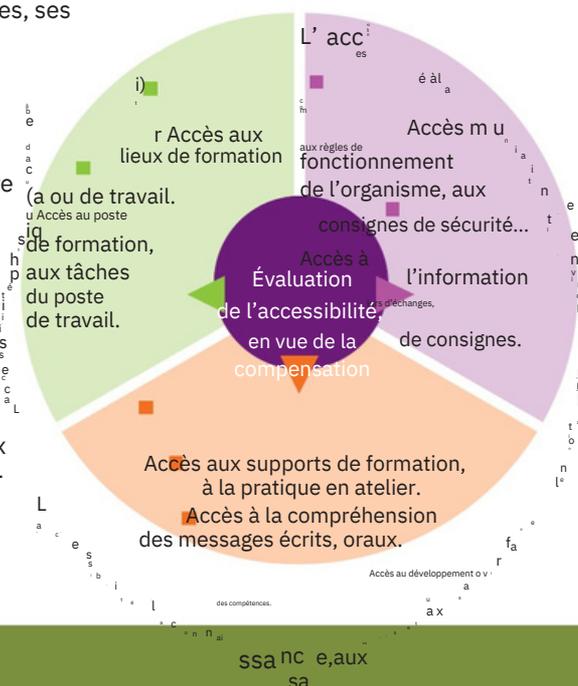
Les évolutions potentielles (aggravation du handicap, évolution de l'environnement).

La personne handicapée est au centre

de l'analyse, dont les résultats permettent de définir les techniques de

compensation les plus adaptées.

Compenser le handicap d'un stagiaire handicapé, c'est lui apporter, si cela est nécessaire, des réponses individualisées pour réduire, voire supprimer, les obstacles qu'il rencontre et qui entravent son accès aux locaux, au matériel, à la connaissance,



Les modalités de compensation

Diverses modalités sont utilisées pour compenser les situations de handicap :

Les aides techniques

Produit, instrument, équipement, système technique, disponible sur le marché ou fabriqué spécialement, utilisé par une personne handicapée pour prévenir, compenser, soulager ou neutraliser la déficience, l'incapacité ou le handicap.

Par exemple : matériel braille, chariot élévateur...

Les adaptations de l'existant

Par exemple, tables adaptées, automatisation d'un système de commandes.

Les solutions organisationnelles

Mise en place d'une nouvelle organisation de formation ou de travail, pour réduire ou supprimer, par exemple, les tâches contraignantes pour la personne handicapée.

Les aides humaines spécifiques

Elles sont mises en œuvre par des intervenants, dont les compétences spécifiques permettent la compensation des situations de handicap des personnes handicapées.

Les techniques de compensation

Les techniques de compensation peuvent être :

- À caractère récurrent, notamment en raison de la lourdeur du handicap (par exemple, recours à un auxiliaire professionnel).
- Spécifiques à un handicap (instructeur de locomotion pour une personne non voyante, interprète Langue des Signes Française - LSF - pour une personne sourde...).
- Destinées à permettre l'autonomie des personnes, en construisant avec elles les stratégies adaptées (instructeur de locomotion).
- Utilisées à titre occasionnel, lorsque nécessaires, sans être obligatoirement spécifiques au contexte de handicap (intervention d'un référent, nomination d'un tuteur...).



© Getty Images

Quelques techniques de compensation possibles en situation de formation, selon le besoin et la nature de la déficience

Accessibilité physique (accès aux lieux de formation, aux postes de formation)	Déficience motrice	Adaptations techniques
	Déficience auditive	Sources sonores modifiées en sources visuelles
	Déficience du psychisme	Adaptations réduisant la charge mentale
Accessibilité à la connaissance, aux savoirs et aux savoir-faire	Déficience visuelle	Apprentissage de la locomotion
	Déficience auditive	Adaptations pédagogiques, nouvelles technologies, aides humaines
Accessibilité à la communication et à l'environnement relationnel	Déficience visuelle	Matériels dédiés, nouvelles technologies
	Déficience auditive	Sensibilisation de l'environnement

Illustrations de techniques de compensation, par type de déficience

Les tableaux suivants illustrent, dans un contexte de formation, les techniques de compensation possibles, en fonction des problèmes d'accessibilité liés à la situation de handicap.

DÉFICIENCE AUDITIVE



Problèmes d'accessibilité liés à la situation de handicap	Techniques de compensation possibles
L'accessibilité au savoir et à l'information :	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Accès à la langue ou maîtrise linguistique 	<ul style="list-style-type: none"> > Sensibilisation pour une implication pédagogique des formateurs et des autres stagiaires > Intervention d'aides humaines : Interfaces et interprètes > Preneurs de notes > Supports pédagogiques > Tuteurs
L'accessibilité à la communication :	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Échanges, consignes ■ Audition de messages oraux 	<ul style="list-style-type: none"> > Supports écrits > Vidéo/projecteurs > Nouvelles technologies
L'accessibilité à la relation à autrui :	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Environnement relationnel 	<ul style="list-style-type: none"> > Implication des formateurs et des élèves par l'information et la sensibilisation > Intervenants externes : Interfaces de communication > Interprètes en LSF
Rééducation, compensation : Plusieurs techniques existent : <ul style="list-style-type: none"> ■ La rééducation de la parole par l'orthophonie corrige la plupart des troubles du langage liés à la déficience auditive. ■ L'appareillage améliore, sans compenser totalement, le déficit d'audition. ■ L'apprentissage de la lecture sur les lèvres (lecture labiale) peut compléter l'accès à l'information. ■ Les aides à la communication permettent également de pallier le déficit de communication et de compréhension des messages oraux ou écrits (interfaces de communication, interprètes en LSF, codeurs Langage Parlé Complété - LPC...). 	

DÉFICIENCE VISUELLE

Problèmes d'accessibilité liés à la situation de handicap	Techniques de compensation possibles
L'accessibilité au savoir et à l'information :	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Lecture, écriture 	Aides techniques spécifiques : > Interfaces (téléagrandisseur, plage braille, synthèse vocale)
L'accessibilité physique :	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Accès aux lieux de formation 	> Apprentissage des techniques de déplacement par un instructeur de locomotion
<ul style="list-style-type: none"> ■ Accès aux locaux et aux salles de formation 	> Adaptation de l'environnement : mise en place de repères sonores ou tactiles, podo-tactiles
<ul style="list-style-type: none"> ■ Protection de la vue 	> Adaptation de l'éclairage et des contrastes de lumière
Rééducation, compensation : L'optimisation des capacités résiduelles constitue le passage obligé de l'insertion ou de la réinsertion. Pour aider les déficients visuels, tout un ensemble de techniques est mis à leur disposition : <ul style="list-style-type: none"> ■ La valorisation des capacités visuelles en « basse vision ». <ul style="list-style-type: none"> ■ Les Aides à la Vie Journalière (AVJ) ou l'autonomie dans les gestes courants de la vie quotidienne (conseils et solutions pratiques qui donnent des repères). ■ L'aménagement de l'environnement (éclairage, agencement du mobilier...). ■ Les systèmes d'optique (loupes). ■ Les aides à la mobilité (cannes blanches, chiens guides...). 	

DÉFICIENCE INTELLECTUELLE



Problèmes d'accessibilité liés à la situation de handicap	Techniques de compensation possibles
L'accessibilité au savoir :	
<ul style="list-style-type: none"> ■ À la connaissance de l'environnement socioprofessionnel Aux savoir-faire professionnels 	> Adaptation de la formation : <ul style="list-style-type: none"> ■ Pédagogie adaptée ■ Supports simplifiés <ul style="list-style-type: none"> ▸ Repères et codage de l'information > Allongement du cursus > Désignation de tuteurs
L'accessibilité à la relation à autrui :	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Environnement relationnel de travail 	> Sensibilisation de l'environnement par un opérateur spécialisé (pédagogue, éducateur spécialisé)
Rééducation, compensation Pour les personnes déficientes intellectuelles, la compensation spécifique de leur déficience passe par : <ul style="list-style-type: none"> ■ Un accompagnement humain. ■ Une organisation adaptée de l'environnement (utilisation de pictogrammes par exemple). 	



DÉFICIENCE PSYCHIQUE



PARCOURI

Problèmes d'accessibilité liés à la situation de handicap	Techniques de compensation possibles
L'accessibilité à la relation à autrui :	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Troubles du comportement : instabilité dans les relations avec l'environnement de formation par suite, notamment, de crises imprévisibles 	<ul style="list-style-type: none"> > Sensibilisation de l'environnement > Appel à des intervenants externes (psychologues spécialisés, chargés d'insertion spécialisés, services hospitaliers)
L'accessibilité physique :	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Dysfonctionnement de l'état de veille entraînant une gestion difficile de la charge mentale imposée par l'organisation, mais aussi par d'éventuels événements insolites ■ Poids sur : Les émotions La conscience... 	<ul style="list-style-type: none"> > Réorganisation de la formation : Allègement du contenu Allègement des horaires Désignation d'un référent... > Repérage des dysfonctionnements éventuels pour anticipation des crises
<p>Rééducation, compensation</p> <p>Les parcours des personnes sont « heurtés », variables dans le temps, et fonction de chaque individu. Il n'y a pas un commencement et une fin délimitables à l'avance. Du fait de l'évolution non linéaire de la maladie, une réponse rapide à la demande semble être un facteur décisif de réussite du parcours d'insertion ou du maintien dans l'emploi. La stabilisation de la maladie constitue une condition essentielle pour entrer dans un processus d'insertion, mais ne signifie pas que les troubles psychiques sont guéris. La stabilisation n'est pas définitivement acquise dans tous les cas.</p>	

DÉFICIENCE CONSÉCUTIVE À UNE MALADIE INVALIDANTE



Problèmes d'accessibilité liés à la situation de handicap	Techniques de compensation possibles
L'accessibilité physique :	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Fatigabilité, surcharge physique 	<ul style="list-style-type: none"> > Adaptation de la formation : Allègement d'horaires Phases de repos
<ul style="list-style-type: none"> ■ Soins médicaux 	<ul style="list-style-type: none"> > Intervenants externes / Aides humaines : Auxiliaires de vie Auxiliaires professionnels Services hospitaliers
<p>Rééducation, compensation</p> <p>Elles dépendent étroitement de la nature et de l'ampleur de la déficience.</p>	

DÉFICIENCE MOTRICE 

Problèmes d'accessibilité liés à la situation de handicap	Techniques de compensation possibles
L'accessibilité physique :	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Accès aux lieux de formation ■ Accès à l'intérieur des locaux de formation 	<ul style="list-style-type: none"> > Aides à la mobilité > Adaptation de l'environnement > Adaptation de la formation > Auxiliaires professionnels
<ul style="list-style-type: none"> ■ Soins médicaux 	<ul style="list-style-type: none"> > Auxiliaires de vie > Intervenants externes
L'accessibilité à la communication :	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Troubles de la parole 	<ul style="list-style-type: none"> > Auxiliaires professionnels > Nouvelles technologies
<p>Rééducation, compensation :</p> <p>Elles visent à entretenir et à récupérer les capacités de la personne et à la réadapter à son environnement, pour lui permettre l'autonomisation, en vue de sa réinsertion familiale ou professionnelle.</p> <p>Elles mobilisent un plateau technique constitué d'une équipe pluridisciplinaire, coordonnée par le médecin de rééducation :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Le kinésithérapeute (coordination des préhensions, marche...). ■ L'ergothérapeute (réapprentissage des gestes avec ou sans aide technique ou appareillage). ■ L'orthoprothésiste (petits et grands appareillages à titre provisoire ou définitif). ■ L'orthophoniste (troubles du langage). ■ Le psychomotricien. ■ L'assistant social. <p>Tous ces efforts ne peuvent aboutir qu'avec la démarche active de la personne.</p>	

Comprendre l'obligation d'emploi

L'obligation d'emploi réaffirmée	24-26
L'obligation d'emploi dans le secteur privé.....	24
L'obligation d'emploi dans la Fonction publique.....	26
Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi	27-28
Qui sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ?	27
Quels sont les avantages à être bénéficiaire de l'obligation d'emploi ?	27
Les modalités de reconnaissance administrative du handicap.....	29-32
Bénéficiaire de l'obligation d'emploi par l'intermédiaire de la CDAPH.....	29
Bénéficiaire de l'obligation d'emploi par l'intermédiaire de la Sécurité sociale.....	31

La loi de 2005, sur le plan de l'insertion professionnelle, donne la priorité à l'emploi sur le marché du travail, en misant sur l'incitation des employeurs. Elle réaffirme le principe de l'obligation d'emploi, institué en 1987. Elle renforce les pénalités financières en cas de non-respect de cette obligation. Les employeurs publics sont également concernés.

L'OBLIGATION D'EMPLOI RÉAFFIRMÉE

Depuis la loi du 10 juillet 1987, les établissements privés et les établissements publics à caractère industriel et commercial de 20 salariés et plus sont tenus à une obligation d'emploi d'au moins 6 % de personnes handicapées dans leur effectif.

L'obligation d'emploi dans le secteur privé

En cas de non-respect, total ou partiel, de l'obligation d'emploi, l'établissement doit verser à l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (Agefiph) une contribution annuelle, dont le montant dépend du nombre de bénéficiaires de la loi manquant dans ses effectifs. Le coût pour chaque bénéficiaire manquant est fonction de l'effectif total de l'entreprise.

La loi du 11 février 2005 a réaffirmé l'obligation d'emploi et renforcé le montant de la contribution financière à verser à l'Agefiph en cas de non-respect.

Taille de l'entreprise	Montant annuel imputable par unité bénéficiaire manquante
De 20 à 199 salariés	400 fois le SMIC horaire
De 200 à 749 salariés	500 fois le SMIC horaire
750 salariés et plus	600 fois le SMIC horaire
À partir de 2010, quelle que soit la taille de l'entreprise, si l'établissement n'a engagé aucune action en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés pendant une période supérieure à 3 ans.	1 500 fois le SMIC horaire



© Getty Images

À retenir

- Les entreprises de moins de 20 salariés ne sont pas soumises à l'obligation d'emploi et donc au versement de la contribution à l'Agefiph. En revanche, elles peuvent bénéficier de l'ensemble des aides de l'Agefiph, pour toute action en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des personnes handicapées : recrutement, formation, opération de maintien dans l'emploi, etc.

- Un établissement qui entre dans le champ d'application de l'obligation d'emploi des personnes handicapées dispose d'un délai de 3 ans après sa création, suite à l'accroissement de son effectif au-delà de 20 salariés, pour se mettre en conformité avec la loi. Pendant ces 3 ans, il est tenu de mentionner dans la déclaration son effectif d'assujettissement. Il indiquera les modalités de mise en œuvre de l'obligation d'emploi passé ce délai.

Les salariés en contrat d'apprentissage et ceux en contrat de professionnalisation ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise. En revanche, dans le cadre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, ils entrent dans le calcul des effectifs de personnes handicapées employées, selon les conditions habituelles de ce calcul. Des coefficients de minoration de la contribution sont prévus pour les entreprises qui recrutent des travailleurs handicapés âgés de moins de 26 ans.

L'Agefiph utilise les contributions financières pour mettre en œuvre des actions et financer des aides destinées à favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi de personnes handicapées, bénéficiaires de la loi du 11 février 2005.

Les moyens à la disposition des entreprises

Le cadre légal impose des contraintes fortes aux entreprises. Quels sont les moyens à leur disposition pour se mettre en conformité avec la loi ?

Chaque année, pour s'acquitter de leur obligation légale, les entreprises disposent de cinq leviers, qui peuvent se compléter :

- 1. Embaucher ou maintenir dans l'emploi des salariés handicapés, c'est-à-dire des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Selon le nouvel article L. 5212-14 du Code du travail, issu de l'article 27 de la loi du 1er décembre 2008 généralisant le Revenu de Solidarité Active (RSA) et réformant les politiques d'insertion, pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, chaque personne est prise en compte à due proportion de son temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année civile, quelle que soit la nature de son contrat de travail, dans la limite d'une unité. Le salarié dont la durée de travail est supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle est décompté dans la limite d'une unité, comme s'il avait été employé à temps complet.

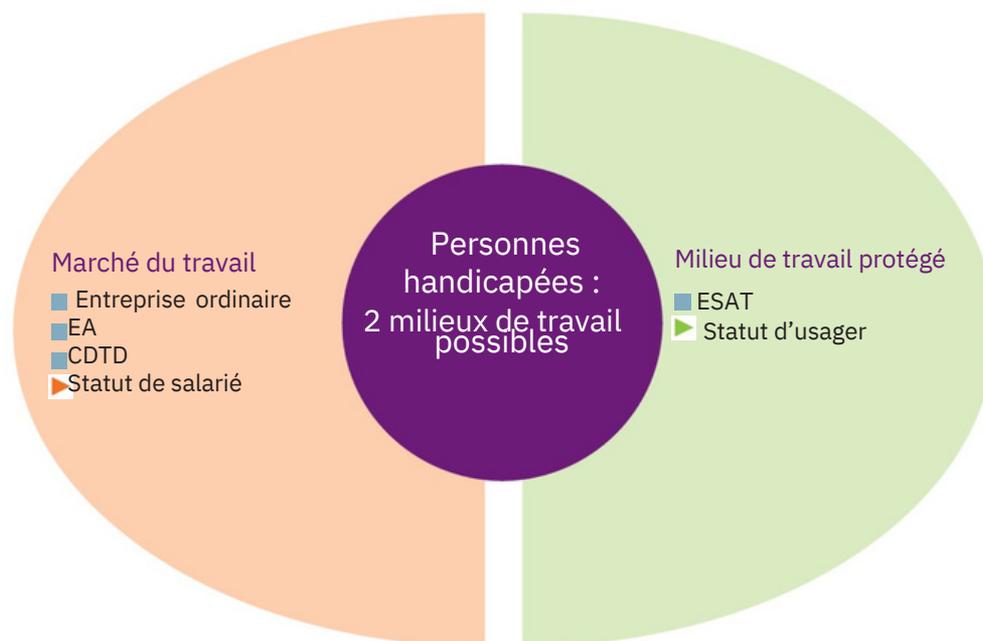
Le salarié dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle est pris en compte pour une demi-unité. Chaque demi-unité est multipliée par le nombre de jours de présence du salarié dans l'entreprise, rapporté à l'année.

- 2. Accueillir des stagiaires handicapés en formation dans le cadre d'un stage. Le nouvel article L. 5212-7 du Code du travail, issu de la loi du 1er décembre 2008 généralisant le RSA et réformant les politiques d'insertion, élargit les catégories de stages permettant de satisfaire partiellement à l'obligation d'emploi des personnes handicapées, dans la limite de 2 % de l'effectif de salariés.

La durée du stage doit désormais être supérieure ou égale à 40 heures pour être comptabilisée.

Il est conseillé aux acteurs de l'insertion professionnelle de se tenir régulièrement informés de l'actualité juridique, les faits impactant leur activité.

- 3. Conclure des contrats de sous-traitance, de fournitures, de prestations de service ou de mise à disposition de travailleurs handicapés auprès d'Entreprises Adaptées (EA), de Centres de Distribution de Travail à Domicile (CDTD) ou d'Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT), dans la limite de 50 % de l'obligation d'emploi.



- Signer un accord de branche professionnelle, d'entreprise ou d'établissement en faveur de l'emploi des personnes handicapées, agréé par l'État.

La conclusion d'un accord relatif à l'emploi des personnes handicapées permet à l'entreprise de s'acquitter de son obligation d'emploi durant la période de validité de l'accord.

Cet accord comporte obligatoirement un plan d'embauche de personnes handicapées et au moins deux des actions suivantes :

- Un plan d'insertion et de formation.
- Un plan d'adaptation aux mutations technologiques.
- Un plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

Pendant la durée de l'accord, l'entreprise ne peut plus bénéficier des aides Agefiph, sauf pour les actions non prises en compte dans le cadre de l'accord.

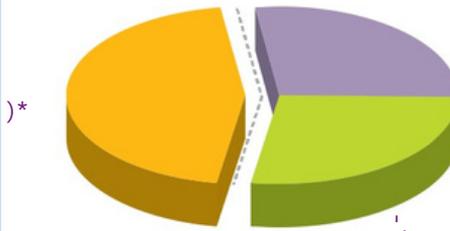
- Verser une contribution financière à l'Agefiph, pour chaque bénéficiaire qui aurait dû être embauché.

Le législateur a souhaité encourager les entreprises à construire de véritables projets d'insertion, plutôt que de se limiter au quota légal. Pourtant, en 2007, 27 % des entreprises ont encore un quota nul et 28 % un quota compris entre 0 et 6 %.



La réponse des établissements privés à l'obligation d'emploi

+ '&&,iVWa^hhZbZcih!hd^i+++
Xdcig^WjZcila6\Z[^e]
fjdiV^c[,g^Zjg|+-



-/&&,iVWa^hhZbZcih!hd^i+!
dcijcfjdihje,g^Zjgdj,\|Va|+
djdcih\^c,jcVXXdgYV\g,
/(&&,iVWa^hhZbZcih!
hd^i(!dcijcfjdih
Xdbeg^hZcigZ%Zi+
./&&,iVWa^hhZbZcih!
ie_j(-!dcijcfjdih,\|Va|%
c^hVaVg^,|VcY^XVe,!c^hdjh"igV^iVcXZ-

Source : Agefiph, rapport d'activité 2007

- > Plus d'informations sur l'obligation d'emploi : www.agefiph.fr www.travail-solidarite.gouv.fr

L'obligation d'emploi dans la Fonction publique

La loi de 2005 a impacté le fonctionnement de la Fonction publique en matière de handicap.

Plusieurs changements sont intervenus, pour tenir compte des difficultés particulières d'accès à l'emploi des travailleurs handicapés :

- Modernisation du recrutement par contrat.
- Recul ou suppression des limites d'âge pour se présenter aux concours.
- Droit à l'aménagement du poste de travail.
- Création d'un temps partiel de droit.
- Priorité pour les mutations, les détachements et les mises à disposition.
- Conditions particulières de départ en retraite.

La loi de 2005 a créé le Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP). Ce fonds, à l'instar de l'Agefiph, est alimenté par la contribution des ministères, des collectivités territoriales et des hôpitaux publics ne respectant pas l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés. Il est fonctionnel depuis le 1er janvier 2006.

- > Plus d'informations : www.fiphfp.fr cf. onglet « Identifier les principaux acteurs spécialisés ».

LES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

Lorsqu'une personne handicapée obtient une reconnaissance administrative de son handicap, elle entre dans le champ de la loi du 11 février 2005 et devient bénéficiaire de l'obligation d'emploi. Elle peut avoir accès à différents dispositifs d'accompagnement, de soutien et à des aides financières, techniques et humaines. Ces aides viennent s'ajouter aux outils de droit commun existants.

Qui sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ?

Les catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont les suivantes :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) et ceux reconnus par la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel (COTOREP), jusqu'à expiration de leur Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

- Les titulaires d'une Allocation aux Adultes Handicapés (AAH).

Les titulaires d'une carte d'invalidité.

- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de Sécurité sociale (ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou encore au titre des dispositions régissant les agents publics), à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain.

- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, dont l'Incapacité Partielle Permanente (IPP) est au moins égale à 10 %, et qui sont titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de Sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire.

Autres bénéficiaires, faiblement représentés :

- Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité.
- Les conjoints survivants titulaires d'une pension au titre du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, les conjoints d'invalides, les orphelins de guerre, sous certaines conditions.

- Les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité.
- Les victimes civiles d'actes de terrorisme.

Quels sont les avantages à être bénéficiaire de l'obligation d'emploi ?

Les principales plus-values afférentes au statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi sont les suivantes :

- L'orientation professionnelle, vers le marché du travail comprenant les entreprises adaptées, ou vers le milieu protégé (ESAT).
- L'orientation vers une formation en Centre de Rééducation Professionnelle (CRP).
- Le soutien du réseau de placement spécialisé Cap emploi (cf. onglet « Identifier les principaux acteurs spécialisés »).
- Le bénéfice de l'obligation d'emploi à laquelle sont soumis les employeurs du secteur privé et du secteur public.
 - L'accès à la Fonction publique par concours, aménagé ou non, ou par recrutement contractuel spécifique.
- Une priorité d'accès à diverses mesures d'aides à l'emploi et à la formation.
 - La possibilité de recourir aux aides de l'Agefiph (cf. onglet « Connaître les interventions de l'Agefiph... »).
 - La possibilité de voir son handicap pris en compte par son entreprise.
 - En cas de licenciement économique, le doublement de la durée du préavis légal. Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de porter à plus de 3 mois la durée du préavis (article L323-7 du Code du travail).





Zoom

SUR L'orientation professionnelle par la CDAPH

La présence des acteurs du Service Public de l'Emploi (SPE) et des Cap emploi au sein de l'équipe pluridisciplinaire de la CDAPH vise à renforcer l'évaluation et l'orientation professionnelle des personnes handicapées.

À l'issue de la décision d'orientation professionnelle prise par la CDAPH, il appartient au SPE et à ses partenaires, dont les Cap emploi, de prendre le relais. Ils accompagnent vers l'emploi les personnes handicapées orientées vers le marché du travail, quels que soient leur handicap et leur distance à l'emploi. Pôle emploi peut, dans le cadre de la co-traitance du Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi (PPAE), confier la mise en œuvre de l'accompagnement vers l'emploi à un Cap emploi. Exceptionnellement la CDAPH peut, si elle l'estime nécessaire au regard du handicap et de la situation de la personne, proposer directement un accueil par Cap emploi. Par ailleurs, les personnes handicapées non inscrites à Pôle emploi, et bénéficiaires de l'obligation d'emploi, peuvent être accueillies directement par les Cap emploi.

Le réseau local Pôle emploi et les Cap emploi doivent proposer aux personnes handicapées un parcours professionnel et un accompagnement adaptés à leurs besoins, conformément à leurs offres de service et en fonction de leur complémentarité.

> Plus d'informations : Circulaire de la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP) n°2007-01 du 15 janvier 2007 relative à la mise en œuvre de l'orientation vers le marché du travail des travailleurs handicapés.

Zoom

sur Les CRP

Les Centres de Rééducation Professionnelle (CRP) permettent à des travailleurs handicapés en situation de reconversion professionnelle (suite à une inaptitude, notamment) d'accéder à une formation qualifiante dans un environnement médico-social adapté. Les frais de séjour sont pris en charge par les Caisses d'assurance maladie et les bénéficiaires sont rémunérés, selon leur statut, par l'assurance chômage ou par l'État et les Conseils régionaux. La couverture géographique est nationale et de nombreux secteurs d'activité sont couverts. L'orientation sur un CRP est assurée par la CDAPH.

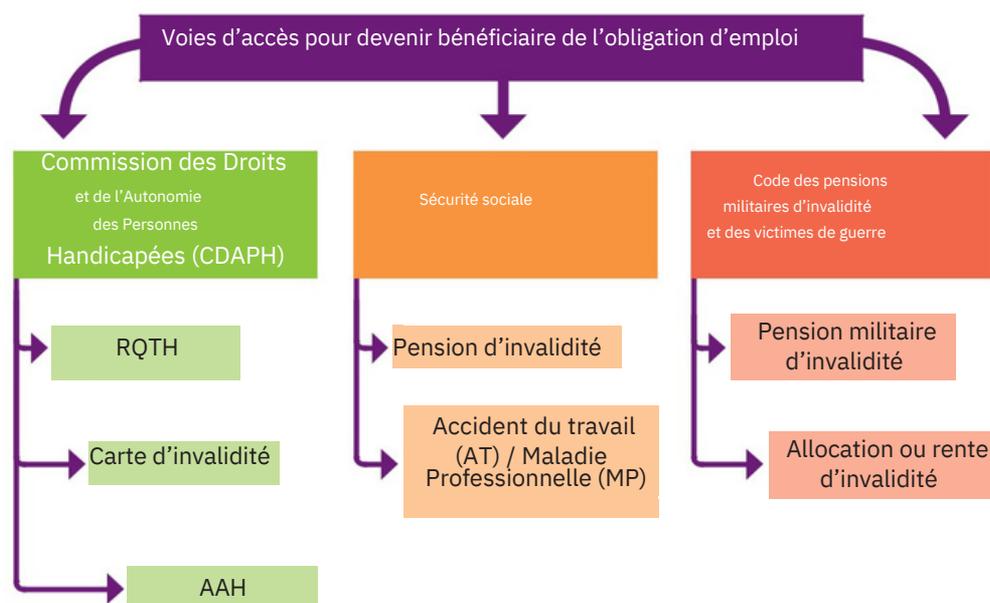
> Cf. onglet « Identifier les principaux acteurs spécialisés ».

À retenir

Depuis la loi de 2005, les Centres d'Aide par le Travail (CAT) sont devenus des ESAT et les Ateliers Protégés (AP) des entreprises adaptées.

LES MODALITES DE RECONNAISSANCE ADMINISTRATIVE DU HANDICAP

Les principales catégories de bénéficiaires ont des modes d'entrée différents dans le champ d'application de la loi du 11 février 2005. Les organismes compétents en la matière sont essentiellement la CDAPH et les organismes de Sécurité sociale.



Bénéficiaire de l'obligation d'emploi par l'intermédiaire de la CDAPH

La CDAPH (ex. COTOREP et Commission Départementale de l'Éducation Spéciale - CDES) décide de l'accès au statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi par l'intermédiaire de trois types de décisions. Une même personne peut demander à bénéficier des trois types de reconnaissance :

- La RQTH.
- L'AAH.
- La carte d'invalidité.

Bénéficiaire de l'obligation d'emploi au titre d'une RQTH

La CDAPH statue sur la demande de reconnaissance du handicap, avec comme clé de lecture la nature du handicap et sa compatibilité avec l'emploi exercé ou la formation initiale du demandeur.

La reconnaissance administrative du handicap est possible, dans la mesure où le handicap entraîne une difficulté, voire une impossibilité pour la personne, d'accéder à un poste ou d'exercer un métier donné (suite à un accident, à une maladie...). Faire reconnaître son handicap, c'est alors se donner la possibilité d'accéder plus facilement à des solutions de compensation (formation, aides techniques, humaines...).

La CDAPH, statuant sur une demande de RQTH, peut rendre trois types de décisions :

- L'attribution de cette reconnaissance.
- Le refus de cette reconnaissance au motif d'une aptitude normale au travail.
- Le refus de cette reconnaissance au motif d'une inaptitude totale au travail.

À retenir

- La RQTH n'entraîne pas l'attribution d'une allocation.
 - La RQTH n'entraîne pas un droit d'accès à toutes les prestations sociales ou à toutes les facilités aménagées pour les personnes handicapées (par exemple : à l'attribution de l'AAH ou à l'obtention de la carte d'invalidité), chacune pouvant être soumise à des critères d'évaluation du handicap spécifiques.
- La RQTH peut permettre à une personne handicapée, entrée sur un stage de formation professionnelle rémunéré par l'État, une Région ou l'Agefiph par dérogation, de bénéficier d'une rémunération versée par l'Agence de Services et de Paiement (ASP) déterminée à partir de son salaire antérieur (article L.6341-7 du Code du travail).

Bénéficiaire de l'obligation d'emploi au titre d'une AAH

L'AAH vise à assurer un revenu d'existence versé par l'État aux personnes handicapées, pour faire face aux dépenses de la vie courante. Elle est attribuée sous conditions (taux d'incapacité, résidence, âge et ressources).

L'AAH concerne les personnes dont le taux d'incapacité est au moins égal à 80 % ou compris entre 50 et 79 % et qui, compte tenu de leur handicap, peuvent difficilement obtenir un emploi.

Les ressources du demandeur ne doivent pas dépasser un plafond annuel. L'AAH est une allocation différentielle, ce qui signifie que les personnes n'ayant pas de ressources perçoivent le montant maximal de l'AAH, les autres touchant un montant variable calculé en fonction de leurs ressources. Les bénéficiaires d'une pension d'invalidité ou d'une rente accident du travail reçoivent la différence entre le montant maximal de l'AAH et celui de leur pension ou rente.

La durée d'attribution est limitée (de un an à 5 ans) mais renouvelable.

La CDAPH statue sur l'ouverture des droits à l'AAH et sur les conditions médicales (fixation du taux d'incapacité). La Caisse d'Allocations Familiales (CAF) ou la Mutualité Sociale Agricole (MSA) vérifient les conditions administratives (résidence, âge et ressources) et se chargent du paiement.

Bénéficiaire de l'obligation d'emploi au titre d'une carte d'invalidité

La carte d'invalidité vise à prouver l'état de la personne handicapée et ouvre droit à un certain nombre d'avantages (avantages fiscaux, priorité d'accès aux places assises, priorité dans les files d'attente, réductions tarifaires...). Elle peut comporter une mention « besoin d'accompagnement » ou une mention « cécité ».

Elle peut être attribuée par la CDAPH :

- Aux personnes dont le taux d'invalidité est égal ou supérieur à 80 %.
- Aux personnes relevant de la 3e catégorie de la pension d'invalidité de la Sécurité sociale.

La carte d'invalidité est attribuée sans condition d'âge ou de ressources et n'entraîne jamais le versement automatique d'une allocation ou pension. La carte d'invalidité est délivrée à titre définitif ou pour une durée déterminée (entre un an minimum et 10 ans maximum).

Les différentes attributions de la CDAPH sont présentées dans l'onglet « Identifier les principaux acteurs spécialisés ».

ZOOM SUR Le dépôt d'une demande de RQTH, d'AAH ou de carte d'invalidité

Ces trois demandes sont déposées au moyen du formulaire Cerfa n° 13788*01 auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) du département de résidence de la personne handicapée.

- > Plus d'informations sur les titres de bénéficiaires accordés par la CDAPH :
www.caf.fr
www.service-public.fr
www.handroit.com

A retenir

- Aucune demande ne peut être faite sans l'accord de la personne concernée ou de son représentant légal.
- Les décisions prises par les CDAPH sont valables sur l'ensemble du territoire national.
- Les décisions prises antérieurement par les COTOREP restent valables jusqu'à leur terme prévu.
- Le renouvellement n'est pas automatique : il appartient aux bénéficiaires de faire leur demande de renouvellement d'orientation ou de prestation.
- Les décisions ne s'imposent pas aux intéressés : toute personne est libre de faire valoir ou non son statut, son droit à des prestations.
 - Pour ne pas risquer d'allonger les délais de traitement des dossiers, il est préférable que les personnes handicapées demandent uniquement ce qui correspond à leur besoin (RQTH, orientation professionnelle, formation professionnelle).

Bénéficiaire de l'obligation d'emploi par l'intermédiaire de la Sécurité sociale

La Sécurité sociale couvre l'ensemble des régimes légaux de protection sociale qui garantissent les personnes contre tout ou partie des risques, notamment ceux susceptibles de diminuer leur capacité de travail : maladie, invalidité, accident du travail ou maladie professionnelle.

La gestion de ces risques relève des Caisses Primaires d'Assurance Maladie (CPAM) ou de la MSA :

- Le service médical apprécie le taux d'incapacité.
 - Le service social intervient dans le processus de reclassement professionnel.
- La Sécurité sociale ouvre l'accès au statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi par l'intermédiaire de deux types de décisions :
- L'attribution de la pension d'invalidité.
 - L'attribution de la rente accident du travail (AT) / maladie professionnelle (MP).

Bénéficiaire au titre de la pension d'invalidité

Dans certains cas, un arrêt de travail peut donner lieu au versement d'une pension d'invalidité.

Cette prestation vise à compenser la perte de rémunération résultant de la réduction de la capacité de travail due à une maladie non professionnelle, à un accident non professionnel ou à l'usure prématurée de l'organisme.

La pension d'invalidité n'est jamais versée directement après l'accident ou la maladie. L'assuré peut lui-même déposer sa demande d'assurance invalidité à sa Caisse d'assurance maladie dans les 12 mois qui suivent, soit :

- La consolidation de la blessure.
- La constatation médicale de l'invalidité.
- La stabilité de l'état de l'assuré reconnue par la caisse.
- La fin des versements de l'indemnité en espèces.

L'attribution de la pension d'invalidité est décidée par la Sécurité sociale, après évaluation du taux d'invalidité, et dès lors que les différentes conditions administratives sont satisfaites.

Pour se voir accorder le droit à la pension d'invalidité, l'assuré doit avoir perdu au moins les 2/3 de ses capacités de travail ou de gain (soit 66 %). La pension est ensuite calculée selon plusieurs critères, dont le revenu et le degré de handicap. Son montant est calculé sur la base du salaire annuel moyen correspondant aux 10 meilleures années travaillées, dans la limite d'un plafond. La pension d'invalidité ouvre droit à une prise en charge totale des dépenses de santé.

En cas d'activité salariée, la pension est

réduite

ou suspendue lorsque la pension plus le salaire

dépasse, pendant deux trimestres consécutifs, le salaire trimestriel moyen de l'année qui a précédé l'arrêt de travail.



Les personnes invalides sont classées en trois catégories :

- Première catégorie : la personne est capable d'exercer une activité professionnelle au tiers de ses capacités antérieures. Sa pension d'invalidité correspond à 30 % de son salaire annuel moyen.
- Deuxième catégorie : la personne n'est plus capable d'exercer une activité professionnelle. Sa pension d'invalidité correspond à 50 % de son salaire annuel moyen.
- Troisième catégorie : la personne est incapable d'exercer une activité professionnelle quelconque et se trouve dans l'obligation de recourir aux services d'un tiers pour les actes ordinaires de la vie. Sa pension correspond à 50 % de son salaire annuel moyen. Elle est majorée afin de prendre en compte le coût de la tierce personne (montant fixé réglementairement).

ZOOM
sur

Travailler avec une
pension d'invalidité,
c'est possible !

L'attribution d'une pension d'invalidité, quelle que soit sa catégorie, n'interdit pas à la personne invalide de travailler. Cependant, le montant de la pension est réduit si l'assuré bénéficie, sous forme de pension et de salaires cumulés, de ressources supérieures au salaire moyen qu'il percevait avant son invalidité.

Bénéficiaire au titre de la rente AT/MP (en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle)

Le service médical de la Sécurité sociale intervient dans deux cas de figure :

- Accident du travail, si celui-ci est intervenu :
 - ▶ Par le fait ou à l'occasion du travail.
 - ▶ Ou pendant le trajet d'aller ou de retour entre le lieu de travail et la résidence principale (ou entre le lieu de travail et l'endroit où le salarié prend habituellement ses repas).
- Maladie professionnelle, c'est-à-dire une maladie qui figure parmi les affections inscrites au tableau des maladies professionnelles (cf. le Code de la Sécurité sociale).

À l'issue de la période de soins consécutive à l'accident ou à la maladie professionnelle, l'assuré peut rester atteint de lésions entraînant un état d'incapacité permanente, partielle ou totale.

Lorsque l'état de santé de la victime est consolidé, le médecin-conseil statue sur le taux d'incapacité. L'attribution de la rente intervient si le médecin-conseil évalue alors un taux d'IPP égal ou supérieur à 10 %.

La CPAM verse alors :

- Soit une indemnité forfaitaire sous forme de capital, versée en une seule fois, si le taux d'incapacité est inférieur à 10 % (son montant varie en fonction du taux d'incapacité).
- Soit une rente, si le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 10 %. La rente est égale au salaire mensuel multiplié par le taux d'incapacité (taux multiplié par 2 si le taux d'incapacité est supérieur à 50 %, divisé par 2 si le taux d'incapacité est inférieur à 50 %). Une majoration pour tierce personne peut s'ajouter à la rente. La rente d'incapacité permanente est versée chaque trimestre, lorsque le taux d'incapacité est compris entre 10 et 50 % et chaque mois lorsque le taux d'incapacité est supérieur ou égal à 50 %.

À retenir

Une invalidité qui résulte d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail relève de la rente d'accident du travail.

> Plus d'informations sur la pension d'invalidité et la rente AT/MP :

www.ameli.fr
www.fnath.org
www.handroit.com
www.service-public.fr

Sommaire FORMER

une personne handicapée

L'entrée en formation	35-42
Activer le partenariat.....	35
Prendre en compte le handicap.....	37
Les étapes clés de l'entrée en formation.....	41
Favoriser le déroulement de la formation	43-53
Mettre en œuvre les adaptations nécessaires.....	43
Accompagner le stagiaire dans sa recherche de stage, puis d'emploi.....	49
Conclure la formation.....	50

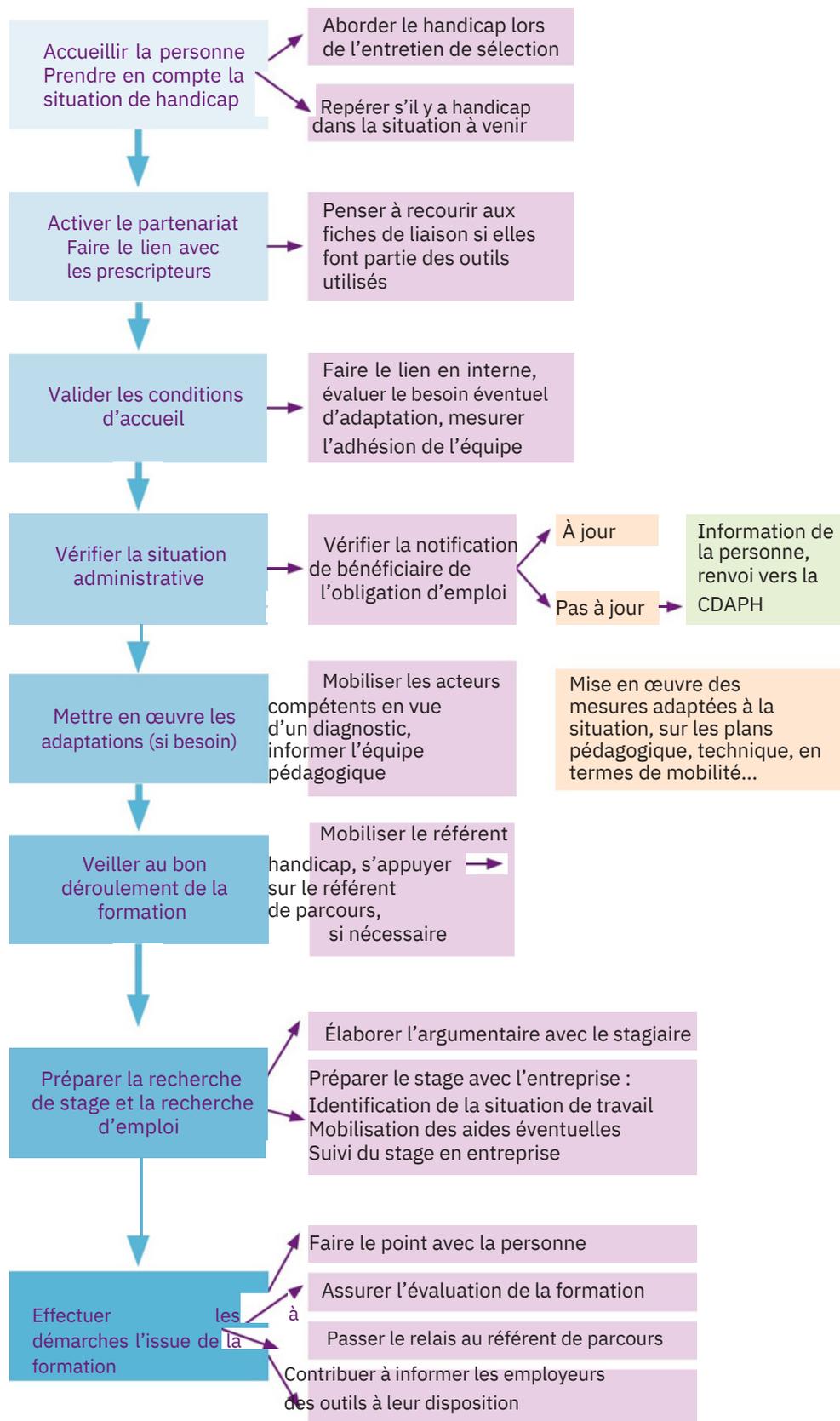
COMPRENDRE

FORMER

CONNAÎTRE MOBILISER

ANNEXES

Accompagner un stagiaire handicapé en formation



Les professionnels de la formation, quel que soit leur rôle au sein de leur organisme, sont amenés à accueillir, former et accompagner des personnes en situation de handicap, jeunes comme adultes, demandeurs d'emploi comme salariés.

Comment gérer la situation de handicap ? Quelles sont les conséquences d'un point de vue administratif et pédagogique ? Quelles relations entretenir avec les partenaires spécialisés ? Cet onglet vise à apporter des réponses pratiques pour faciliter l'accompagnement d'une personne handicapée en formation.

L'ENTRÉE EN FORMATION

Activer le partenariat

La personne handicapée qui pousse la porte d'un organisme de formation se situe, comme tous les autres stagiaires ou apprentis, dans un parcours d'insertion professionnelle. Il est souhaitable de balayer le parcours de la personne, d'en savoir plus sur les étapes qu'elle a parcourues, sur les interlocuteurs qu'elle a rencontrés et sur ses besoins actuels.

Le premier entretien, comme le dossier de candidature, apporte des pistes et des réponses. Il est indispensable d'évoquer avec la personne les questions en suspens. L'organisme de formation est en droit de se poser des questions et de vérifier certains points de vigilance. Dans certains cas, en accord avec la personne, contacter les structures en lien avec elle, ou son employeur si elle est salariée, s'avère utile.

Lorsque la personne est orientée vers l'organisme de formation et qu'une fiche de liaison existe, celle-ci apporte des éléments significatifs. Elle permet de connaître le nom et les coordonnées du référent de parcours. Si la personne s'est présentée spontanément, elle connaît la plupart du temps le nom et les coordonnées de son référent de parcours (conseiller au sein d'un Cap emploi, du réseau local Pôle emploi, d'une mission locale...). Lorsqu'elle est en situation de maintien dans l'emploi, l'interlocuteur privilégié est souvent le Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (Sameth).

> Cf. onglet « Connaître les principaux acteurs spécialisés ».

En dehors du référent de parcours, de nombreux acteurs de l'insertion, de droit commun ou spécifiques, sont susceptibles d'être déjà intervenus dans le parcours vers l'emploi de la personne accueillie. Il peut s'agir de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH), de centres de bilan, organismes de formation de droit commun ou spécialisés comme les Centres de

Rééducation Professionnelle (CRP), Sameth, missions locales, Centre d'Information et d'Orientation (CIO), Service d'Orientation Professionnelle (SOP) de l'Association pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA), Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE), associations locales...

La personne ou son référent peuvent en informer l'organisme de formation, dans la mesure où cela peut avoir un lien avec la formation.

À retenir

- Créer et entretenir de bonnes conditions d'apprentissage pour toute personne handicapée, quelle que soit la nature de son handicap, c'est l'affaire de tous. L'équipe doit être fédérée et travailler en cohésion.
- S'il y a un référent handicap au sein de l'organisme, il ne peut être l'unique interlocuteur des stagiaires handicapés. Le centre doit viser à autonomiser et à responsabiliser les personnes handicapées accueillies.
- Même en présence d'une fiche de liaison, il est utile, pour l'organisme de formation, de prendre contact avec le prescripteur. Cette initiative permet d'obtenir des informations complémentaires sur le parcours de la personne, ses attentes vis-à-vis de la formation, ses besoins au regard de sa situation de handicap...
- À l'issue de l'entretien de sélection, il est souhaitable d'informer le prescripteur de la suite donnée à la candidature de la personne handicapée. Si celle-ci n'a pas été retenue, le prescripteur aura des éclairages pour repositionner la personne. Si la personne est sélectionnée et si l'organisme de formation a identifié un référent handicap, il est pertinent d'en indiquer le nom au prescripteur, pour la suite du parcours de formation.
- Ces contacts favorisent la connaissance mutuelle des acteurs et facilitent un partenariat de qualité et de confiance.

Faire le lien avec le référent de parcours :
des intérêts multiples

■ Lors de la présélection, la prise de contact avec le référent de parcours permet de situer le projet de la personne dans son parcours. Le référent de parcours peut être consulté pour déterminer, si nécessaire, les actions à mettre en place en vue de faciliter le parcours de formation (aménagement divers, aides financières...).

Au cours de la formation, en cas de difficulté, son intervention pourra contribuer à trouver des solutions. Il pourra aussi servir de médiateur, le cas échéant, entre le stagiaire et l'organisme de formation.

Lors de la recherche de stage en entreprise, le référent de parcours pourra être mobilisé si son intervention s'avère utile (sensibilisation de l'entreprise à un handicap spécifique, réflexion éventuelle sur l'adaptation de l'environnement de travail...).

■ À l'issue de la formation, il est souhaitable de convier le référent de parcours à la restitution de fin d'action, si elle a lieu. Une fiche de liaison peut lui être adressée. Les informations communiquées permettent au référent de mieux connaître la personne à accompagner et de mettre en place les étapes suivantes vers l'emploi, en fonction des résultats de la formation.

Les contacts entre le référent de parcours et l'organisme de formation favorisent la connaissance mutuelle et facilite la démarche de prescription.

Zoom

SUR Le rôle du référent de parcours

Le référent est, par exemple, conseiller au sein d'un Cap emploi, du réseau local Pôle emploi ou d'une mission locale. Il accompagne la personne et favorise son accès à l'emploi. Dans le cadre d'un suivi individualisé, il est garant de la cohérence du parcours d'insertion et de sa compatibilité avec le handicap de la personne. Il assure la transition entre les différentes étapes du parcours au cours duquel la personne met en place son projet professionnel ; il contribue ainsi à maintenir la motivation de la personne, en vue de l'objectif fixé.

Il peut être mobilisé, en appui, tout au long du parcours de formation d'une personne handicapée.



Prendre en compte le handicap

Parler du handicap avec la personne concernée représente souvent une démarche clé pour un parcours de formation réussi. Être informé du handicap d'un stagiaire, c'est avoir la possibilité de mettre en œuvre un parcours de formation qui tienne compte de ses besoins. La prise en compte du handicap est souhaitable dès la phase de sélection des stagiaires.

Zoom sur

Le handicap, du déni à l'acceptation

Lorsqu'une personne est confrontée à une situation de handicap, elle passe par différentes phases, qu'elle doit surmonter pour pouvoir relancer des projets prenant en compte ses nouveaux paramètres. Sur le plan de l'insertion professionnelle, le handicap peut nécessiter de renoncer à l'ancien métier ou aux projets de carrière. La personne doit alors se réorienter, éventuellement reprendre une formation, accepter de se remettre en question et trouver le courage de reconstruire sa vie professionnelle.

Pour avoir toutes les chances de réussir l'étape formation, il est préférable que la personne soit au clair avec sa situation de handicap.

Quelques pistes pour repérer une situation de handicap

- La personne exprime-t-elle son handicap ou présente-t-elle un handicap manifeste (cécité, surdité) ?
- Son CV présente-t-il des interruptions professionnelles fréquentes et/ou prolongées ?
- Quel est son parcours scolaire ?
- Manifeste-t-elle un comportement inhabituel, une difficulté à s'exprimer, ou encore rencontre-t-elle des difficultés de communication, d'expression ?
- Est-elle orientée par un organisme accompagnant les personnes handicapées (Cap emploi, Sameth, association spécialisée..) ?

Ces signes amènent à penser que la personne peut être en situation de handicap. Comment aborder cette question avec elle ?

Zoom

La scolarisation des élèves handicapés

Les organismes de formation peuvent accueillir des jeunes ou des adultes qui ont suivi une scolarité aménagée. Voici quelques précisions sur les sigles les plus courants.

- CLIS : Classe d'Intégration Scolaire. Dispositif adapté pour l'accueil, dans une école élémentaire ordinaire, d'un petit groupe d'enfants (12 au maximum) présentant le même type de handicap.
- UPI : Unité Pédagogique d'Intégration. Dispositif ouvert au sein d'un collège ou d'un lycée ordinaire pour faciliter la mise en œuvre des projets personnalisés de scolarisation des élèves qui ne peuvent s'accommoder des contraintes de la scolarisation individuelle.
- IME : Institut Médico-Éducatif. Établissement médico-social. Accueille les enfants et les adolescents atteints de déficience intellectuelle.
- IMPro : Institut Médico-Professionnel. Prend souvent le relais de l'Institut Médico-Pédagogique (IMP), assure un enseignement général, préprofessionnel et professionnel à des adolescents déficients intellectuels de 14 à 20 ans, voire 25 ans.
- SESSAD : Service d'Éducation Spéciale et de Soins à Domicile. Constitué d'équipes pluridisciplinaires dont l'action consiste à apporter un soutien spécialisé aux enfants et adolescents maintenus dans leur milieu ordinaire de vie et d'éducation. Elles peuvent intervenir sur tous les lieux de vie de l'enfant et de l'adolescent.

> À savoir : Les jeunes handicapés, même s'ils ont un dossier à la CDAPH Enfants, doivent faire une demande à la CDAPH Adultes pour pouvoir devenir bénéficiaires de la loi.

Quelques pistes pour aborder une situation de handicap lors de l'entretien de sélection

- La personne a-t-elle engagé une démarche auprès de la MDPH ?
- Est-elle bénéficiaire de l'obligation d'emploi, ou a-t-elle entrepris une démarche de reconnaissance de son handicap ?
- Si le CV de la personne présente de nombreuses et/ou longues périodes d'inactivité, quelle en est la raison ? Est-ce en lien avec une situation de handicap ?

Si la personne est concernée par une situation de handicap, a-t-elle besoin d'aménagements particuliers pour suivre la formation ? Donner des exemples précis d'aménagements contribue à mettre à l'aise les acteurs en présence et à clarifier la situation.

Le handicap de la personne engendre-t-il des besoins particuliers (prise de médicaments à heure fixe, dialyse, hospitalisations...) ? Des effets spécifiques (fatigabilité, hypersensibilité, difficulté à se lever...) ? A-t-elle besoin d'adaptations en conséquence ?

Quelles sont les répercussions du handicap pour la personne, au quotidien et dans la sphère professionnelle ? Comment s'y adapte-t-elle ?

Il est utile de garder à l'esprit que la personne n'a pas forcément envie de répondre, qu'elle ne mesure pas toujours bien elle-même sa situation ou qu'elle peut craindre que sa candidature ne soit pas retenue si elle évoque son handicap. Le sens critique et l'empathie aident à appréhender les réponses.

Si le handicap de la personne semble incompatible avec la formation proposée et le métier visé, il est pertinent de recontacter le prescripteur (Cap emploi, Sameth, réseau local Pôle emploi, mission locale...).

À retenir

- Lorsque la question du handicap est intégrée dans le dossier de candidature, il est plus simple de repérer si la personne reçue est concernée et d'aborder la question lors de l'entretien.

- La personne en situation de handicap n'a aucune obligation d'indiquer la nature de son handicap. Si elle le fait, c'est un signe de confiance. Il est nécessaire de veiller à respecter la confidentialité des informations communiquées.

- Des personnes présentant un handicap de nature identique n'expriment pas toujours les mêmes contre-indications. Il est important d'identifier ce que chaque personne est en capacité ou dans l'incapacité de faire.

- Il est intéressant et utile de savoir où en est la personne vis-à-vis de son handicap. Pour une personne handicapée, prendre en compte sa situation de handicap permet de faire les bons choix pour se préserver et ne pas se tromper dans son parcours. En cas de doute, pour s'assurer que le projet de formation est compatible avec le handicap, il est judicieux de se tourner vers le référent de parcours.



© Fotolia

Les attitudes à privilégier

- Considérer le stagiaire handicapé comme une personne et pas comme « un handicapé ». Une personne qui a sa propre singularité, sa propre histoire, dont le handicap n'est qu'une partie. Dire « une personne handicapée » plutôt qu'« un handicapé ». Se concentrer sur la capacité plutôt que sur l'incapacité. Demander au lieu de présumer.
- Chaque personne est unique et à ce titre, les personnes handicapées, même lorsque leur handicap semble similaire, sont distinctes. Tout ce qui fait la spécificité d'un individu diffère d'une personne à l'autre : histoire personnelle, parcours professionnel, motivations... Un même handicap se traduit différemment selon le contexte et la manière dont les personnes concernées arrivent à le compenser, sur les plans personnel, social, professionnel...
- Informer la personne que seule la situation de handicap concerne l'organisme de formation (et non la nature, les causes du handicap...).

■ Orienter les questions vers la compatibilité du handicap avec le projet de formation et le projet professionnel. Il s'agit de définir les contraintes et les contre-indications mais aussi les atouts de la personne, dans le cadre de la formation. Cette approche permet, si nécessaire, de mettre en œuvre les adaptations utiles.

- Respecter le choix de la personne de ne pas répondre à certaines questions.
- Rassurer la personne sur la confidentialité.

Pour aller encore plus loin :

- Participer aux formations sur le handicap organisées dans sa région.
 - S'interroger sur ses propres représentations vis-à-vis du handicap.
 - Se confronter à ses méconnaissances, lacunes et peurs.
 - En parler avec ses collègues, à un référent, à un psychologue.
- > Cf. onglet « Agir en faveur du handicap ».

Conseils pratiques par type de handicap

LE HANDICAP MOTEUR	<p>Lors d'un premier rendez-vous, expliquer à la personne la manière la plus aisée d'accéder aux bâtiments.</p> <p>Faciliter l'accès des lieux en dégageant le passage.</p> <p>Offrir à la personne la possibilité de s'asseoir si elle en ressent le besoin.</p>
LE HANDICAP VISUEL	<p>Apporter des explications et des descriptions claires de l'environnement, pour faciliter les déplacements de la personne déficiente visuelle (repérage du chemin et des obstacles).</p> <p>S'annoncer à la personne aveugle. Lorsque l'on est accompagné, penser à présenter tous les participants.</p> <p>Indiquer lorsque l'on s'absente et signaler son retour.</p> <p>S'exprimer avec des mots (les sourires ou les signes de tête ne servent à rien pour communiquer avec un aveugle).</p> <p>Ne pas changer les objets de place sans prévenir.</p> <p>Ne pas laisser traîner des objets par terre.</p> <p>Pour aider une personne à s'asseoir, placer sa main sur le dossier de la chaise qui lui est destinée.</p> <p>Se renseigner sur les besoins de la personne en ce qui concerne l'information écrite (gros caractères, CD-Rom, braille...). Si de la documentation est remise, proposer à la personne de lui en faire la lecture ou le résumé.</p>
LE HANDICAP CONSÉCUTIF À UNE MALADIE INVALIDANTE	<p>Demander à la personne l'impact qu'ont sa maladie (il n'est pas nécessaire de connaître précisément la pathologie) et son traitement - si elle en a un - sur sa vie quotidienne.</p> <p>Aborder avec elle les aménagements et ressources éventuellement mobilisables.</p>

LE HANDICAP
AUDITIF

Un sourd n'entend pas quelqu'un arriver : attirer doucement son attention afin qu'il ne soit pas brusquement surpris par une présence.

Choisir un environnement calme pour communiquer. Réduire les bruits de fond. Prendre garde à ne pas éblouir la personne. Se placer en face d'elle. Ne pas masquer son visage (les yeux, la bouche), éviter de tourner la tête et de bouger. Les moustaches gênent beaucoup les sourds qui pratiquent la lecture labiale.

Être préparé à ce que la conversation dure plus longtemps que d'habitude. La personne malentendante doit faire un effort de concentration important pour comprendre.

Parler avec un débit normal, sans exagérer les mouvements de la bouche et sans hausser le ton (cela n'est pas utile, sauf si la personne le demande). Quelques codes gestuels simples peuvent être utiles.

Utiliser un autre moyen de communication en cas de non-compréhension (écriture par exemple).

Ne pas se formaliser face à certaines attitudes ou à certaines réactions.

Laisser à la personne un temps de réaction et d'expression. Être autant que possible à l'écoute de ses craintes et de ses angoisses.

Créer un climat de confiance, demeurer calme. Éviter les réactions fondées sur la peur ou sur d'autres émotions. Garder l'esprit ouvert et traiter la personne en adulte.

Être attentif au non-verbal. Plusieurs indices non verbaux peuvent indiquer l'état nerveux dans lequel la personne se trouve. Par exemple, une personne sujette à l'anxiété peut commencer à respirer rapidement, se déplacer nerveusement, transpirer...

Si la personne manifeste un comportement violent, demander de l'aide. Ne pas accepter l'inacceptable, sous prétexte que la personne est malade.

S'assurer que la maladie est stabilisée et qu'elle fait l'objet d'un suivi psychiatrique ou psychologique régulier. Certains points doivent être vérifiés : la reconnaissance de son handicap par la personne, ses capacités d'adaptation sociale, ses expériences professionnelles antérieures. Il est important de vérifier le réalisme de la demande de formation ou d'insertion professionnelle, par des mises en situation sur le terrain.

Être attentionné et amical.

LE HANDICAP
INTELLECTUEL

S'exprimer clairement et simplement. Utiliser des phrases courtes et concrètes.

Éviter les consignes écrites, les plans et les fléchages. Accompagner la personne, lorsque c'est possible, là où elle doit se rendre.

Prendre son temps pour communiquer. Laisser à la personne un temps de réaction et d'expression.

Se garder d'adopter avec la personne une attitude enfantine. Vérifier si la personne a compris le message autrement qu'en se contentant d'un simple « oui ». Par exemple, demander à la personne de répéter ce qu'elle a retenu de ce qui a été dit. Après avoir entendu son interprétation, il est possible d'ajouter les détails qui manquent. Ne pas hésiter à répéter si nécessaire.

Les étapes clés de l'entrée en formation

Valider les conditions de l'accueil

Lors de l'intégration en formation d'une personne en situation de handicap, l'organisme de formation est invité à s'interroger sur différents points :

La fixation des objectifs de formation : les objectifs de formation vont-ils être les mêmes que pour les autres stagiaires accueillis, ou nécessitent-ils des aménagements ?

L'évaluation du besoin concernant la mise en place d'adaptations spécifiques, au cours de la formation et lors de la phase de validation : certaines adaptations sont-elles nécessaires (sur le plan pédagogique, matériel...) ? Quels sont les partenaires à mobiliser ?

L'adhésion de l'équipe pédagogique au projet : l'équipe a-t-elle bien compris la problématique de la personne handicapée ? Est-elle prête à s'investir ?

L'accessibilité à l'organisme de formation : la personne peut-elle se rendre à l'organisme de formation dans de bonnes conditions ?

L'accessibilité à l'intérieur de l'organisme de formation : la personne a-t-elle accès, sans difficulté, aux salles de formation, zones de repos, sanitaires, cafétéria... ?

L'intégration de la personne au sein de l'organisme de formation : comment la personne va-t-elle être perçue et acceptée, par ses collègues de stage et par l'ensemble des stagiaires de l'établissement ?

L'organisme peut bénéficier d'une sensibilisation au handicap que présente le stagiaire.

L'intégration en entreprise, lors des périodes de stages puis lors de la recherche d'emploi : comment appréhender ces phases, en prenant en compte les possibilités et les attentes de la personne ?

Cette réflexion permet de ne pas rester sur des a priori et de ne pas occulter certaines étapes. En cas d'intégration en stage de la personne, elle pose les bases des éventuelles actions à mettre en œuvre.

Vérifier la situation administrative

Lors de l'accueil en formation d'une personne handicapée, il est utile à l'organisme de s'assurer de la situation administrative de cette personne. Est-elle bénéficiaire de l'obligation d'emploi ? Quel est son titre de bénéficiaire ? Est-il en cours de validité ?

Ce questionnement présente deux avantages :

Si la personne est bénéficiaire de l'obligation

d'emploi et qu'elle a des besoins particuliers, il sera possible d'effectuer les demandes d'aide nécessaires (même si la majorité des intégrations ne nécessitent pas d'adaptations particulières).

Si la personne n'est pas encore bénéficiaire de l'obligation d'emploi et qu'elle peut y prétendre, l'organisme de formation peut lui conseiller de demander la reconnaissance administrative de son handicap.

Sans être intrusif, l'organisme peut donc légitimement se renseigner sur la situation de la personne. Il faut toutefois garder à l'esprit qu'une personne handicapée est libre de mentionner, ou non, son statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Transmettre aux financeurs et aux organismes gestionnaires les informations et documents nécessaires à la mise en œuvre de la formation

Dans tous les cas, une convention est signée entre l'organisme de formation et le financeur de la formation.

À travers cette convention, l'organisme de formation prend un certain nombre d'engagements. Il est nécessaire, dès le démarrage de la formation, voire en amont, de communiquer aux financeurs et à l'organisme gestionnaire, l'Agence de Services et de Paiement (ASP), les informations et les documents nécessaires à la mise en œuvre de la formation (notamment concernant la protection sociale et, selon les cas, la rémunération).

Zoom SUR

Les six règles d'or de l'intégration d'une personne en formation

Évoquer le handicap en termes de capacité plutôt qu'en termes de contrainte ou d'impossibilité.

S'appuyer sur les partenaires adéquats, en cas de besoin, pour trouver des solutions adaptées.

Communiquer aux partenaires les informations utiles, pour favoriser la cohérence du parcours.

Échanger des informations dans le respect de la personne et de la confidentialité des éléments qu'elle a confiés.

Informar la personne handicapée concernée des échanges entre les partenaires du suivi.

Vérifier son accord pour toute démarche externe la concernant (avec le prescripteur notamment).

Quels documents administratifs la personne doit-elle produire ?

Situation de la personne	Document
<p>Travailleur reconnu handicapé par la Commission des Droits Travailleur handicapé : notification et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (RQTH). (CDAPH) ou anciennement Titulaire d'une AAH : notification par la Commission et de Reclassement</p> <p>Professionnel (COTOREP)</p> <p>Conseiller à la personne d'effectuer sa demande de renouvellement si la date d'échéance du justificatif</p>	<p>Une notification en provenance de la CDAPH (ou de la COTOREP) :</p> <p>Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé</p> <p>Titulaire d'une carte d'invalidité : notification</p>
<p>Titulaire d'une Allocation Adultes Handicapés (AAH)</p> <p>Rappel : les décisions de la COTOREP sont valables jusqu'à leur date d'expiration.</p> <p>Victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une Incapacité</p>	<p>Titulaire d'une notification d'attribution d'une rente d'accident du travail avec un taux d'IPP supérieur ou égal à 10 %.</p> <p>(ce qui donne lieu au versement d'une rente trimestrielle).</p>
<p>Partielle Permanente</p> <p>En dessous de 10 %, l'accidenté a reçu un capital (IPP) au moins égale à 10 %, titulaire d'une rente versée par un organisme de Sécurité sociale.</p>	<p>Titulaire d'une notification d'attribution d'une pension d'invalidité</p>
<p>Titulaire d'une pension d'invalidité, lorsque cette incapacité réduit des 2/3 (MSA), en 1re, 2e ou 3e catégorie sa capacité de gain ou de travail.</p>	<p>de la Sécurité sociale ou de la Mutualité Sociale Agricole</p>

Autre situation. Le justificatif correspondant à la situation de la personne.

À retenir

- La demande de RQTH est une démarche personnelle et confidentielle : seul le demandeur a connaissance de la réponse, libre à lui de la partager ou non, en privé comme auprès des différents professionnels qu'il rencontre (référént de parcours, formateur, employeur...).
- Lorsque la personne n'est pas reconnue administrativement pour sa situation de handicap, ou si sa reconnaissance arrive à échéance, l'organisme de formation peut lui conseiller d'effectuer une demande auprès de la CDAPH et lui proposer de joindre, à son dossier, une attestation d'inscription en formation.
- Il appartient à la personne concernée de remplir son dossier, avec l'aide possible de la MDPH. En cas de renouvellement, pour éviter toute rupture des droits, il est conseillé à la personne de déposer la demande de renouvellement environ 6 mois avant la date d'échéance.

- Le dossier complété, signé et accompagné des justificatifs demandés, doit être envoyé ou remis à la MDPH du département de résidence, qui se charge d'envoyer les copies nécessaires aux services concernés.

Zoom
sur

La rémunération des
stagiaires handicapés

Dans le cadre de l'article L. 6341-7 du Code du travail, les personnes handicapées, titulaires d'une notification de la CDAPH, stagiaires de la formation professionnelle, ont droit pour les formations agréées par l'État, la Région ou l'Agefiph par dérogation, sous réserve de répondre aux conditions d'activité, à une rémunération spécifique calculée sur la base de leurs salaires antérieurs bruts.

Le versement d'une rémunération peut avoir une incidence si la personne perçoit des allocations. Lui conseiller de prendre contact avec son organisme payeur, la CAF (Caisse d'Allocations Familiales) par exemple, dans le cas de l'AAH pour évaluer plus précisément les répercussions d'une rémunération sur ses ressources.

FAVORISER

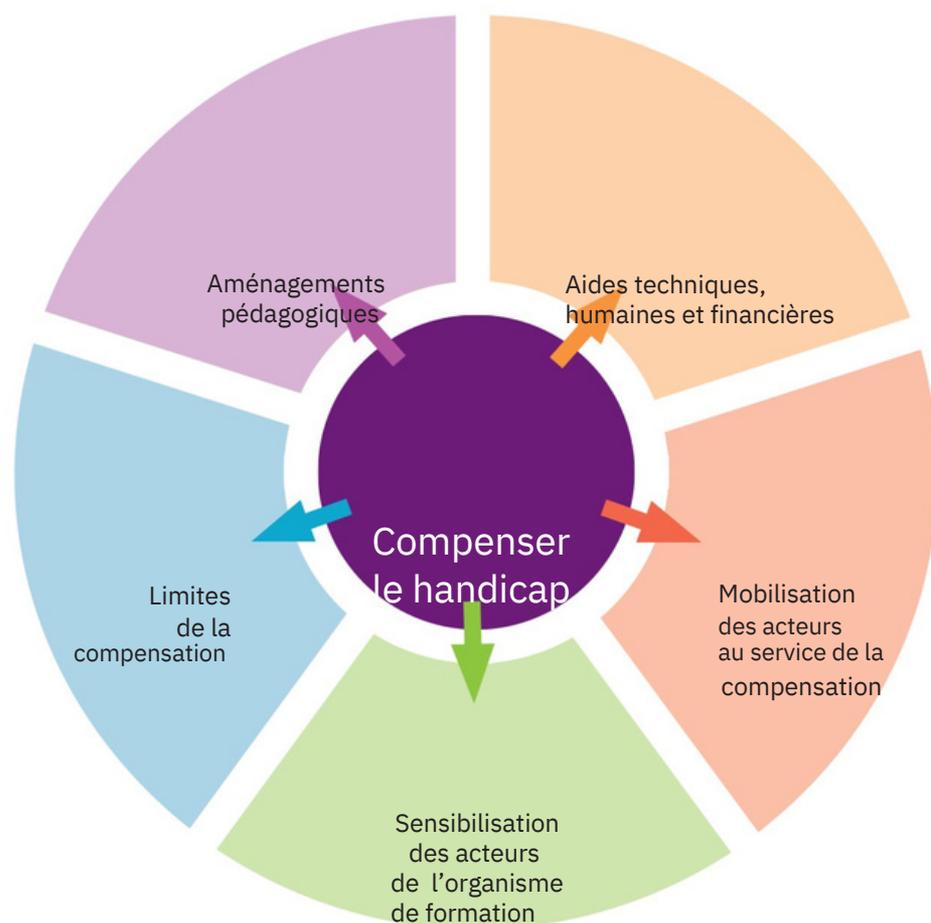
LE DÉROULEMENT
DE LA FORMATION

Mettre en œuvre les
adaptations nécessaires

Depuis la loi Handicap, toute personne handicapée, hormis contre-indication médicale, doit pouvoir accéder à toute formation ou démarche de validation de ses acquis, sous peine de sanctions pénales et financières. L'organisme de formation doit adapter ses dispositifs en conséquence (décret n° 2006-26 du 9 janvier 2006).

> Cf. onglet « Parcourir la loi de 2005 ».

Il existe un large panel de solutions pour favoriser le déroulement de la formation. Certaines sont d'ordre administratif ou pédagogique, d'autres relèvent d'aides techniques, humaines ou financières.



Compenser le handicap par des aménagements pédagogiques

Les aménagements pédagogiques relèvent le plus souvent d'une dynamique interne à l'organisme de formation. Ils peuvent être inspirés du bon sens, d'une expérience antérieure ou encore provenir d'un réseau d'échanges (autres organismes de formation, partenaires spécialisés). Ils s'appuient sur les besoins et sur les demandes exprimés par les stagiaires handicapés. Certains aménagements font l'objet d'adaptations et d'améliorations progressives. Pour gagner en efficacité et en réactivité, il est utile que les organismes capitalisent leurs expériences.

Dans le cadre des aménagements pédagogiques, formateurs et enseignants jouent un rôle crucial. Sans être des spécialistes de chaque type de handicap, ils doivent tenir compte des rythmes d'apprentissage, adapter les plateaux techniques et leur pédagogie en fonction des situations de handicap des personnes formées. Ils peuvent être amenés à remettre en question et à revoir leur pédagogie. Cet enrichissement pédagogique bénéficie à tous, stagiaires handicapés comme valides.

Pour aider les formateurs à remplir leur mission, il est utile de capitaliser les expériences de l'organisme, de mettre en commun les pratiques de l'équipe pédagogique, de partager des ressources pédagogiques adaptées.

> Cf. onglet « Agir en faveur du handicap ».

À retenir

Tous les acteurs du centre peuvent être amenés à devenir ressources en matière de handicap au sein de leur organisme (expérience personnelle, pratique de terrain, participation à des sessions de sensibilisation...). Pour autant, en tant qu'acteurs de droit commun, il n'est pas attendu d'eux de devenir des spécialistes du handicap, des experts. Les réseaux spécialisés sont là pour les soutenir, les accompagner.



Zoom sur

Le contrat d'apprentissage et ses aménagements

Les aménagements du contrat d'apprentissage concernent :

- la durée de la formation, qui peut être portée jusqu'à 4 ans.
- Le déroulement de la formation : lorsque le handicap de l'apprenti l'exige, le Centre de Formation des Apprentis (CFA) doit proposer un soutien pédagogique, mettre en place des aménagements pédagogiques, des aménagements dans le rythme de la formation ou encore des cours par correspondance.

Ces demandes d'aménagement suivent des procédures administratives précises qui doivent être respectées.

La limite d'âge supérieure d'entrée en apprentissage est en principe fixée à 25 ans.

Toutefois, cette limite ne s'applique pas aux personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

> Plus d'informations : www.agefiph.fr - Guide du Contrat d'apprentissage, à télécharger

Voici, à titre d'illustrations, quelques exemples d'aménagements pédagogiques :

- Mettre en place des cours complémentaires, individuels ou collectifs.
- Proposer des relations privilégiées avec un référent pédagogique.
- Placer la personne de manière optimale dans la salle (pour mieux entendre, mieux voir).
- Transmettre les informations oralement.
- Épeler les mots particuliers (vocabulaire technique, noms propres...).
- Compléter le langage non verbal, les gestes, par des mots.
- Se nommer lors des prises de parole.
- Proposer la consultation des éléments importants d'un cours sur un tableau, un écran ou sur des documents imprimés.
- Adapter les supports pédagogiques remis aux handicaps des stagiaires (photocopies agrandies...).
- Étaler le rythme de la formation.



Compenser le handicap par des aides techniques, humaines, financières

En complément des aménagements pédagogiques, des aides techniques, humaines et financières sont proposées aux organismes de formation et aux stagiaires pour faciliter l'accès à la formation et la réussite des parcours d'insertion professionnelle.

Dans le cadre de la Prestation de Compensation du Handicap (PCH), les personnes handicapées peuvent bénéficier d'aides à titre personnel, sous conditions :

- Aides humaines.
- Aides techniques.
 - Aménagement du logement, du véhicule ou surcoût lié au transport.
 - Dépenses spécifiques ou exceptionnelles (frais d'installation d'une aide technique, par exemple).
 - Aide animalière (entretien d'un chien d'assistance ou d'un chien guide d'aveugle).

Chaque élément de la PCH fait l'objet de tarifs et de montants définis. Le taux de prise en charge est en rapport avec les ressources de la personne. La mise en œuvre d'une PCH nécessite une démarche relativement longue. Certaines personnes handicapées bénéficient déjà de certaines aides dans le cadre de la PCH, en fonction de leurs besoins. Avant d'enclencher toute action pour mobiliser des aides, il est nécessaire de faire le point avec le stagiaire handicapé sur sa situation.

Zoom sur

Interroger sa pratique administrative

Au-delà des aménagements pédagogiques, qui correspondent au cœur de métier des organismes de formation, des aménagements administratifs peuvent faciliter l'intégration des stagiaires handicapés.

Il peut s'agir, par exemple, de revoir les supports administratifs communiqués et

leurs

modalités de transmission, pour les rendre accessibles à tous les stagiaires. Ou encore, de proposer un appui dans les actions à engager pour obtenir des aides humaines (preneur de notes, interprète en langue des signes, codeur en Langage Parlé Complété - LPC), en lien avec les acteurs spécialisés.

Dans un contexte de formation, les aides de l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (Agefiph) peuvent être sollicitées.

Ces aides de l'Agefiph sont principalement les suivantes :

- Aides techniques et humaines : permettre aux personnes handicapées de compenser leur handicap dans les situations professionnelles, grâce à des aides individuelles, techniques ou humaines.
 - ▶ Participation à l'acquisition d'aides techniques ou de matériels (chaise ergonomique, plage tactile en braille, synthèse vocale, téléphone adapté...).
 - ▶ Participation au coût des aides humaines à la communication (interprète en langue des signes, interface de communication, codeur en LPC, transpositeurs...).
 - ▶ Participation au coût de l'accompagnement par des auxiliaires professionnels, pour les stagiaires de la formation professionnelle, lorsque aucune autre solution technique n'est envisageable.
- Aide à l'adaptation des situations de formation : compenser la situation de handicap de la personne en aménageant son cadre de formation, ses outils d'apprentissage ou bien en adaptant l'organisation de la formation.
- Aides à la mobilité : faciliter l'intégration professionnelle des personnes handicapées en compensant leur handicap lors des déplacements (transport adapté, aménagement d'un véhicule...).

Les différentes aides, utiles aux organismes de formation dans le cadre de l'insertion professionnelle, sont présentées au niveau de l'onglet « *Connaître les interventions de l'Agefiph...* ».

À retenir

Des aides financières compensent les surcoûts entraînés par la situation de handicap. Par exemple, financement d'aides techniques, d'adaptations, d'intervenants humains.

> Cf. onglet « *Connaître les interventions de l'Agefiph...* ».

Mobiliser les acteurs au service de la compensation

Tous les acteurs en lien avec des personnes en situation de handicap sont susceptibles d'intervenir dans le cadre de la compensation de cette situation.

Ces acteurs sont donc nombreux :

- Acteurs de droit commun (organismes de formation, missions locales, Pôle emploi...).
- Acteurs institutionnels du handicap (MDPH...).
- Acteurs généralistes et dédiés du handicap (Cap emploi, Sameth...).
- Acteurs dédiés et spécifiques, par type de handicap (interprètes LSF, avéjistés, instructeurs de locomotion...).

Ils interviennent à différents niveaux. Leur intervention est ponctuelle ou durable.

Certains acteurs interviennent dans le cadre des Prestations Ponctuelles Spécifiques (PPS), financées par l'Agefiph. Les PPS visent à tenir compte des particularités de certains handicaps dans le parcours d'accès ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Dans le cadre de ces prestations, il est possible d'être conseillé et accompagné dans la recherche et la mise en œuvre des solutions d'aménagement (analyse des besoins, évaluation des capacités fonctionnelles de la personne en situation de travail, identification des techniques de compensation et des solutions d'aménagement nécessaires, mise en œuvre des solutions préconisées). Des conventions sont établies entre les prestataires et l'Agefiph, ce qui facilite l'accès aux prestations et à leur financement.

> Cf. onglet « *Connaître les interventions de l'Agefiph...* ».

Sur le plan des financements, les principaux organismes financeurs sont les suivants :

- MDPH.
- Agefiph, pour le secteur privé.
 - Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), pour le secteur public.
- Des organismes privés, telles les mutuelles ou assurances privées complémentaires, caisses de prévoyance...
- Des organismes privés, qui interviennent subsidiairement : comités d'entreprise, fondations, associations...

Sensibiliser les acteurs de l'organisme de formation

L'ensemble du personnel de l'organisme de formation peut jouer un rôle en matière de compensation du handicap. Les formateurs sont particulièrement concernés, étant, par leur fonction, en contact direct et récurrent avec les personnes handicapées et ayant la mission de transmettre les apprentissages.

C'est à eux qu'il revient le plus de s'adapter aux situations de handicap. La participation des formateurs à des sessions de sensibilisation sur le thème du handicap peut être utile. Elle apporte des connaissances sur les différents handicaps et facilite la mise en place d'aménagements adaptés.

Il existe des sessions de sensibilisation au handicap, pour accompagner l'ensemble des acteurs des organismes de formation à mieux connaître et prendre en compte cette problématique.

L'Agefiph organise des sessions de sensibilisation dans les régions. Pour en savoir plus, contacter la délégation régionale Agefiph (coordonnées sur www.agefiph.fr).

Avoir conscience des limites de la compensation

Il n'est pas toujours possible de compenser totalement une situation de handicap. Des facteurs à la fois techniques et humains sont susceptibles de limiter la compensation et de n'apporter qu'une réduction de la situation de handicap.

Les limites liées à des facteurs techniques

- Les techniques compensatoires « grand public », les réponses « standard », ne sont pas toujours totalement adaptées à la situation de handicap particulière d'une personne.

- L'appropriation d'une technique palliative est plus ou moins aisée selon les personnes. Son utilisation engendre, en fonction des utilisateurs, des effets variables. Ils peuvent ne pas correspondre aux effets escomptés.

- Une technologie compensatoire peut être insuffisante, au regard des besoins de la formation ou du poste de travail. Elle peut également devenir obsolète, au fil du temps.

Pour favoriser la pertinence de la compensation, il est souhaitable de :

- Procéder en amont, autant que possible, à une accessibilité collective et partagée, pour réduire les besoins de compensation individuelle. Des pistes en ce sens sont proposées dans l'onglet « *Agir en faveur du handicap* ».

- Avant d'arrêter son choix sur une solution, vérifier l'adéquation entre la réponse et le besoin.

- S'assurer que la technique compensatoire est maîtrisée par la personne handicapée qui va l'utiliser.

- Contrôler régulièrement que la technique compensatoire remplit toujours son rôle.

Il est nécessaire d'impliquer l'environnement humain de la personne handicapée dans le processus d'adaptation. Selon le type de handicap, il est parfois utile de sensibiliser l'ensemble du groupe de stagiaires aux aménagements nécessaires à la formation de la personne handicapée. Il existe des opérateurs à même d'intervenir pour remplir cette mission. Le référent de parcours connaît leurs coordonnées.

À retenir

- Anticiper la mise en œuvre de la demande, lorsqu'une situation de handicap nécessite de faire appel à des mesures compensatoires.
 - Prendre en compte le temps nécessaire pour les procédures de traitement qui demandent du temps (mobilisation de partenaires, recherche de devis, passage en commission...).
 - Respecter les critères d'attribution des différentes aides, notamment en termes de délai (l'Agefiph, par exemple, ne prend pas en compte les demandes rétroactives).
 - Ne pas hésiter à utiliser les solutions à même de favoriser le déroulement de la formation.
 - Avoir le réflexe de s'appuyer sur les partenaires qui peuvent accompagner l'organisme.
 - Penser à mobiliser les aides proposées par l'Agefiph ou le FIPHFP.
- Garder à l'esprit que :
- Toutes les situations de handicap
 - ▶ n'ont pas besoin d'être compensées.
 - Toutes les situations de handicap qui
 - ▶ nécessitent une compensation ne peuvent pas être compensées à 100 %, malgré les multiples aides existantes.
- Même lorsque la situation de handicap d'une personne est compensée, la personne reste handicapée. L'accessibilité comme la compensation « n'efface » pas le handicap.

Tableau d'équivalence entre déficiences, techniques compensatoires et intervenants

Problèmes d'accessibilité liés aux situations de handicap	Déficiences	Techniques compensatoires	Intervenants
L'accessibilité physique visuelle (charges physiques et charges mentales) Déplacements vers le lieu de travail Accès aux locaux de travail Accès au poste de travail Complexité des tâches et cadences	Déficience auditive	<ul style="list-style-type: none"> Aides humaines, Avéjistes, instructeurs adaptations techniques de locomotion, Apprentissage de ergonomes la locomotion, aide au informaticiens repérage des obstacles 	
	Déficience motrice	<ul style="list-style-type: none"> Adaptations techniques Ergonomes et Transformation médecins du travail des sources sonores 	
	Déficience intellectuelle ou handicap mental	<ul style="list-style-type: none"> Aides techniques, Auxiliaires adaptations techniques professionnels, Transports adaptés, ergonomes et adaptation des postes médecins du travail 	
	Déficience consécutive à une maladie invalidante	<ul style="list-style-type: none"> Adaptations Ergonomes techniques, aides humaines 	
	Déficience psychique	<ul style="list-style-type: none"> Adaptations techniques, Ergonomes nouvelles technologies Aménagement des horaires, réduction ou suppression des charges physiques 	
L'accessibilité au savoir et à la connaissance (charges mentales) Apprentissages essentiels Compréhension des messages	Déficience auditive	<ul style="list-style-type: none"> Aides techniques, Professeurs adaptations spécialisés et pédagogiques, orthophonistes nouvelles technologies 	
	Déficience intellectuelle	<ul style="list-style-type: none"> Adaptations Professeurs, pédagogiques formateurs spécialisés chargés des soutiens pédagogiques 	
L'accessibilité à la communication et à l'information (charges mentales) Audition Lecture des messages, des consignes	Déficience auditive	<ul style="list-style-type: none"> Aides humaines à Interfaces de la communication, communication, Nouvelles Technologies interprètes, codeurs de la Communication ou transpositeurs (NTC) 	
	Déficience visuelle	<ul style="list-style-type: none"> Technologies dédiées Informaticiens et NTC spécifiques 	
	Déficience motrice-cérébrale	<ul style="list-style-type: none"> NTC, aides humaines Auxiliaires professionnels 	

Accompagner le stagiaire dans sa recherche de stage puis d'emploi

Les organismes de formation sont en contact avec des acteurs de l'entreprise à divers moments :

- En amont de la formation, pour les CFA, les organismes mettant en œuvre des contrats de professionnalisation et les organismes intervenant dans le cadre de la formation continue (plan de formation, période de professionnalisation...).
- Lors de la recherche du stage, lorsque les formations comportent une période en entreprise.
- À l'issue de la formation, si les stagiaires ont terminé leur parcours de formation et s'orientent vers une recherche directe d'emploi.

La question du handicap se pose alors de manière évidente : que peut-on dire, que doit-on dire, comment le dire ?

Comment parler du handicap ?

Il n'y a pas de réponse type pour aborder la question du handicap avec un employeur. Chaque personne, chaque situation est différente :

- Préparer la personne handicapée, afin qu'elle se sente plus à l'aise pour parler de sa situation de handicap avec le recruteur.
- Prévenir la personne que l'appréhension des situations de handicap varie selon les interlocuteurs (expériences passées, méconnaissance du sujet, vécu personnel...).

Comment préparer l'entretien de recrutement ?

Quelle que soit la position de la personne handicapée sur la question du handicap, il est utile de préparer l'entretien de recrutement en incluant cette thématique, que ce soit pour un stage ou pour un emploi.

Voici quelques clés pour construire avec la personne une démarche cohérente et concertée en direction de l'entreprise :

- La décision de parler de son handicap à l'entreprise appartient à la personne. Pour l'accompagner dans son choix, lui présenter les avantages liés au statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi. La prévenir des réactions négatives qui peuvent intervenir si l'employeur découvre le handicap une fois l'embauche réalisée (perte de confiance, sentiment d'avoir été trompé...). Sensibiliser le stagiaire sur l'importance de choisir

une offre de poste adaptée à sa situation de handicap. L'informer qu'une expérience négative avec une personne handicapée amène certains employeurs à refuser toute nouvelle candidature de personne handicapée. Ne pas hésiter à refuser de positionner un stagiaire sur une offre de stage ou de poste qui semble incompatible avec son handicap. Le responsabiliser.

- Il n'existe aucune obligation pour un salarié d'indiquer à son employeur la nature même de son handicap (nom de la maladie ou du trouble, origine...). Préciser en quoi le handicap est compatible avec le poste. Indiquer, si nécessaire, les difficultés en termes d'incapacité et de contrainte, en pointant les solutions possibles (aménagements, adaptations, tutorat...).
- Dans le cas des déficiences sensorielles (malvoyance, surdité...), il est utile de présenter les réponses techniques qui viennent compenser le handicap et qui permettent de dédramatiser, de clarifier, d'alléger les situations (cf. onglet « Connaître les interventions de l'Agefiph... »). Penser également à informer de l'existence de PPS, qui peuvent être mobilisées pour établir le diagnostic et accompagner l'entreprise dans le choix d'un équipement...

> Cf. onglet « Identifier les principaux acteurs spécialisés ».

À retenir

- Au-delà du handicap et des incapacités, se centrer sur la personne et ses capacités.
- S'appuyer sur des faits, sur les compétences et les qualités avérées de la personne.
- Avoir à l'esprit les aides à l'emploi afférentes au statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi.
- Définir au préalable avec la personne ce qui sera dit de sa situation de handicap, lors des contacts avec des entreprises. Se rappeler que les entreprises peuvent être accompagnées dans l'embauche et le suivi de personnes handicapées, selon le type de handicap.
- > Cf. PPS, onglet « Connaître les interventions de l'Agefiph... ».
- S'appuyer sur ses partenaires pour détecter et proposer aux employeurs les aménagements éventuellement nécessaires.

Comment optimiser la mise en situation professionnelle ?

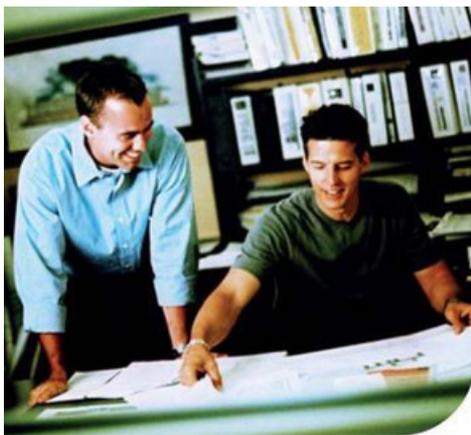
La mise en situation professionnelle est parti-culièrement stratégique. Elle permet :

- Au stagiaire handicapé de découvrir une entreprise, de s'adapter à une organisation, de se confronter à un poste, de valider ses compétences et de vérifier la compatibilité de son handicap avec la situation de travail.
- À l'entreprise de découvrir la personne han-dicapée et de se rassurer, si nécessaire, sur sa candidature, en termes de compétences, de potentiel, de personnalité ou de handi-cap. Dans certains cas, la mise en situation professionnelle constitue un préalable à un recrutement. Il s'agit, parfois, de la première expérience de l'entreprise en matière de handicap.

Pour que l'expérience soit positive pour le sta-giaire comme pour son entreprise d'accueil, il est indispensable d'optimiser la mise en si-tuation professionnelle, lors de ses différentes étapes.

L'organisme de formation, conjointement avec le stagiaire et l'entreprise, intervient pour :

- Préparer l'intégration.
- Assurer un suivi.
- Faire le bilan du stage et étudier les suites possibles, notamment en termes d'embauche (en lien avec le référent de parcours).



Conclure la formation

Quelles actions mettre en œuvre lorsque la formation se termine et que les stagiaires handicapés quittent l'organisme ?

Au terme de la formation, les actions menées par l'organisme sont les mêmes pour les stagiaires handicapés que pour les autres stagiaires. Certains points peuvent être ren-forcés.

Faire le point avec la personne

- Faire le point avec la personne sur ce qu'elle retire de sa formation, sur le plan des connaissances, de l'accompagnement pédagogique, de la prise en compte de son handicap, de son intégration au sens large. Qu'a-t-elle apprécié le plus ? Quelles ont été ses plus grandes difficultés ? Était-ce en lien ou non avec sa situation de handi-cap ? Comment les choses auraient-elles pu être améliorées ?
- Si la personne est demandeur d'emploi, l'inviter à reprendre contact avec son référent de parcours et à actualiser sa situation auprès de Pôle emploi.

Organiser le relais avec le référent de parcours

Prendre contact avec le référent de parcours ou avec la structure qui avait orienté la personne, lors de son intégration. Selon les procédures de l'organisme et celles de ses partenaires, adresser une fiche de liaison, inviter ses interlocuteurs à une rencontre de fin de stage, les informer par téléphone...

Assurer l'évaluation de la formation

Il est utile de capitaliser l'expérience acqui-se, de la partager avec les différents acteurs de l'organisme. Quelles conclusions tirer de cet accueil ? Comment, à l'avenir, améliorer l'accompagnement, la pédagogie, les procé-dures, les relations avec les partenaires ? Quelles difficultés ou obstacles ont été rencontrés ? Comment serait-il possible de les résoudre ou de les éviter la prochaine fois ?

Contribuer à informer les employeurs des outils à leur disposition

En complément des aides destinées aux demandeurs d'emploi, des aides publiques, destinées à faciliter le recrutement de de-mandeurs d'emploi, peuvent être mobilisées par les entreprises souhaitant recruter un collaborateur handicapé.

Il ne faut pas hésiter à s'appuyer sur les différents dispositifs auxquels la situation administrative de la personne donne accès, pour faire jouer la complémentarité.

Afin d'aider les entreprises dans leurs

projets

de recrutement et de maintien dans l'emploi, l'Agefiph comme le FIPHP proposent, en complément des aides publiques existantes, des aides adaptées.

Cf. onglet « Connaître les interventions de l'Agefiph... ».

>

Zoom
sur

L'aménagement des examens

Suite à la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, le décret n° 2005-1617 du 21 décembre 2005 indique les aménagements des examens et concours de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur (organisés par le ministre chargé de l'Éducation nationale et le ministre chargé de l'Enseignement supérieur ou par des établissements sous tutelle ou services dépendant de ces ministères) pour les candidats présentant un handicap. L'objectif est de garantir l'égalité des chances avec les autres candidats.

Concrètement, ces aménagements peuvent prendre les formes suivantes :

Aménagement des conditions de déroulement des épreuves.

■ Majoration du temps imparti pour une ou plusieurs épreuves.

■ Adaptation ou dispense d'épreuves.

■ Conservation, pendant 5 ans, des notes à des épreuves ou des unités obtenues à un examen et du bénéfice d'acquis obtenus dans le cadre de la procédure de validation des acquis de l'expérience.

■ Étalement sur plusieurs sessions du passage des épreuves.

Pour bénéficier de ces aménagements, les intéressés doivent formuler leur demande auprès de l'un des médecins désignés par la CDAPH.

Même si les examens mis en œuvre ne relèvent pas du cadre posé par le décret, il est possible de s'inspirer des aménagements demandés pour favoriser le déroulement des épreuves organisées par l'organisme de formation.

Exemples d'aménagements, selon le type de handicap :

■ Personne avec un handicap visuel : transcription des sujets remis en gros caractères ou en braille, rédaction des réponses en gros caractères ou en braille, à la main ou à la machine.

■ Personne avec un handicap moteur : utilisation d'un ordinateur, assistance par un secrétaire qui écrit sous dictée.

■ Personne avec un handicap auditif : sujets et précisions complémentaires relatifs aux épreuves de l'examen transmis par écrit, assistance d'un interprète en langue des signes ou d'un codeur en LPC pour aider à la compréhension des questions posées et, si besoin, à la traduction orale des réponses.

> Plus d'informations : www.education.gouv.fr

Transmettre les informations et bilans aux financeurs

À l'issue de la formation, veiller à renseigner les outils d'évaluation que le financeur a communiqués.

Ces informations sont précieuses pour :

■ Déterminer l'utilité des actions financées.

■ Affiner la connaissance du public handi-

capé et de ses besoins.

■ Connaître le devenir des stagiaires.

■ Adapter le contenu des appels d'offres.

■ Conforter le renouvellement des appels d'offres.

Zoom
sur

L'extranet de l'Agefiph

L'Agefiph a mis en place, à partir de son site Internet, un extranet dédié au suivi des actions de formation. Cet outil vise à améliorer le pilotage de sa politique de formation et à recueillir les bilans des actions de formation qu'elle finance ou cofinance.

Les bilans de formation extranet sont considérés comme des pièces contractuelles, dans le cadre de la convention pp de la lettre d'attribution qui lie l'organisme de formation à sa délégation régionale Agefiph.

À retenir

- La personne, comme son interlocuteur au sein de l'organisme de formation, doit être convaincue qu'un employeur recrute une personne handicapée en premier lieu pour ses qualités et ses compétences professionnelles, et non uniquement pour son statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi.
- Les aides pour l'emploi ne créent pas l'emploi, elles apportent un « plus » au moment de l'embauche. Elles peuvent également permettre de départager des candidatures.
- Comme toute personne en recherche d'emploi, la personne handicapée doit être active dans ses recherches, connaître ses capacités et ses compétences professionnelles, développer sa confiance en situation d'entretien de recrutement.

Principales aides de l'Agefiph à destination des entreprises, dans le cadre de l'embauche de collaborateurs handicapés

- Prime à l'insertion : encourager les entreprises à recruter des personnes handicapées dans des emplois durables.
- Aides au contrat de professionnalisation :**
- faciliter l'accès des personnes handicapées à l'entreprise par le contrat de professionnalisation.
 - Aides à l'apprentissage : faciliter l'accès à l'entreprise des personnes handicapées par la voie de l'apprentissage.
 - Aide à l'emploi : aider les entreprises à compenser les charges induites par l'emploi de salariés lourdement handicapés. Depuis le 1er janvier 2006, cette aide se substitue à la garantie de ressources des travailleurs handicapés.
 - Aide à l'adaptation des situations de travail : compenser la situation de handicap de la personne en aménageant son poste, son outil de travail ou bien en adaptant l'organisation du travail.
 - Aides techniques et humaines : permettre aux personnes handicapées de compenser leur handicap en situation professionnelle grâce à des aides individuelles, techniques ou humaines.
 - Aide au tutorat : recourir à un tuteur, interne ou externe à l'entreprise, pour préparer et assurer l'intégration d'un salarié handicapé à son poste ou le suivi d'un stagiaire pendant sa formation.
 - Formation en Entreprise Préalable à l'Embauche (FEPE) : préparer l'accès à un emploi, vérifier l'adéquation des compétences par la mise en situation sur un poste, examiner les conditions d'exercice sur un poste, en lien avec le handicap.
- D'autres aides de l'Agefiph sont également mobilisables. Un premier niveau d'information est proposé dans l'onglet « *Connaître les interventions de l'Agefiph...* ».

Lorsque l'intégration d'une personne handicapée en entreprise nécessite un accompagnement, le réseau Pôle emploi ou le Cap emploi peuvent intervenir. Pôle emploi propose une prestation d'accompagnement dans l'emploi avec l'accord de l'employeur, qui consiste en un suivi particulier durant 3 mois après l'embauche. L'offre de service des Cap emploi propose également un suivi du salarié en emploi (à la demande du salarié ou sur proposition du Cap emploi), lorsque le handicap ou la situation de la personne nécessite un accompagnement particulier pendant la période d'adaptation au poste de travail. Après élaboration d'un plan d'action, des contacts réguliers sont institués entre le Cap emploi, le salarié et l'employeur.

Zoom sur

La création d'activité

L'Agefiph peut accompagner dans leur projet, sous certaines conditions, les personnes handicapées qui souhaitent créer leur entreprise.

- Elle apporte une subvention en complément d'un apport de fonds propres.
- Elle propose un accompagnement et un suivi individualisé par des prestataires sélectionnés après appel d'offres.
- Elle peut participer au financement d'une formation à la gestion et mettre à disposition, en cas de besoin, les aides relatives à l'accessibilité des situations de travail.

À retenir

Facteurs individuels, propres à la personne handicapée

- Vouloir s'en sortir.
- Avoir envie de se battre, de surmonter les obstacles.
- Trouver la force pour se relancer.
- Avoir une capacité d'adaptation, savoir rebondir, être prêt(e) à changer de voie.
- Se donner le temps, le temps de la formation et de la recherche d'emploi.

Facteurs environnementaux

- Être soutenu(e) par un réseau amical, familial, associatif, professionnel.
- Être à jour dans ses dossiers administratifs.
- Bénéficier d'un suivi régulier par un professionnel de l'insertion.

Facteurs professionnels

- Être accompagné(e) par des professionnels de la formation ouverts au handicap et aptes à individualiser leur pédagogie, si besoin.
- Rencontrer des interlocuteurs sensibilisés au handicap, notamment en entreprise.

FORMER



Agir en faveur du handicap

Comment agir à l'interne	56-60
Actions sur le plan organisationnel.....	56
Actions sur le plan de la gestion du personnel.....	58
Actions sur le plan matériel.....	59
Actions sur le plan pédagogique et stratégique	59
Comment agir à l'externe	61-64
Actions en direction des personnes handicapées ...	61
Actions en direction des partenaires.....	61
Actions en direction des entreprises ..	63
.....	
..	

AGIR

Cet onglet vise à donner des repères aux organismes de formation pour favoriser la prise en compte du handicap et la mise en place d'actions en sa faveur. Différentes possibilités sont proposées, à l'interne comme à l'externe. Elles présentent le champ des possibles, sur le plan organisationnel, matériel, en termes de gestion du personnel, de partenariat. Il est possible d'explorer ces pistes de manière isolée ou de façon transversale.

Ces repères s'adressent à tous les organismes, quelles que soient leurs caractéristiques (domaine d'activité, public, taille, implantation...), qu'ils aient ou non une expérience de l'accueil de personnes handicapées.

À chaque organisme de choisir les actions qui lui semblent les plus adaptées, les plus pertinentes, les plus proches de ses besoins ou de ses moyens.

À chaque organisme d'imaginer ses propres solutions et de construire des réponses sur mesure.

Zoom

sur Le handicap, facteur de progrès

L'accueil en formation de personnes handicapées peut amener les organismes à s'interroger sur leurs conditions d'accueil et sur leurs pratiques professionnelles. Aux différents niveaux de fonctionnement du centre, toute l'équipe est concernée et peut se mobiliser pour proposer des améliorations. Les réflexions enclenchées sur le champ du handicap peuvent s'inscrire dans un projet d'équipe et permettent à l'organisme de s'interroger sur les moyens de travailler de manière plus souple, plus personnalisée, plus efficiente... Tous les acteurs, internes comme externes, en tirent les bénéfices, au-delà des personnes handicapées elles-mêmes.

COMMENT AGIR À L'INTERNE

Pour agir à l'interne, plusieurs leviers peuvent être activés, sur le plan organisationnel, administratif, matériel ou encore pédagogique.

Actions sur le plan organisationnel

S'informer

L'information sur le champ du handicap représente une action utile et simple à mettre en œuvre, dans un premier temps, comme préalable à une démarche plus globale.

Elle peut prendre plusieurs formes :

- Assurer une veille documentaire sur le champ du handicap, en consultant les sites Internet majeurs (www.agefiph.fr), en s'abonnant à des newsletters (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées - Agefiph, Centre Technique National d'Études et de Recherches sur les Handicaps et les Inadaptations - CTNERHI), en étant attentif, dans la presse, aux sujets en lien avec le handicap... mais aussi en s'informant sur les politiques concertées mises en œuvre dans les régions (État, Conseil régional, etc.).
- Se tenir informé de l'évolution des dispositifs spécifiques, par l'intermédiaire des institutions ou des associations partenaires de l'organisme.
- Se procurer, concevoir et actualiser régulièrement des supports relatifs au handicap susceptibles de faire gagner du temps (coordonnées des partenaires, montants des aides à l'emploi...).
- Capitaliser les expériences de l'organisme en matière de handicap (partenaires mobilisés, aides sollicitées, aménagements pédagogiques réalisés, statistiques...).



© Anne-Marie Louvet

Identifier en interne une personne ressource sur le champ du handicap

Cette démarche permet, aux acteurs internes comme externes, de s'appuyer sur un interlocuteur privilégié pour les questions en lien avec le handicap. Elle permet un gain de temps et d'efficacité dans les échanges et le montage des dossiers ou projets.

Cette personne peut être appelée « référent handicap ». Dans certains cas, cette fonction est définie sur un plan régional par un cahier des charges. Les référents handicap peuvent occuper différents postes pérennes dans les organismes de formation (direction, formation, administration...). Il est souhaitable qu'ils aient une sensibilité sur le sujet, l'envie de s'impliquer sur ce champ et qu'ils soient soutenus par leur direction. Pour choisir qui va occuper le rôle de référent handicap, il est préférable de prendre en compte l'attrait pour le sujet du handicap et la bonne volonté de la personne choisie plutôt que d'opter pour une désignation subie.

La personne en charge du handicap peut, par exemple, remplir les missions suivantes, ou y participer :

- S'informer sur le handicap (documentation, réunions d'information, sessions de formation...).
- Participer au dialogue avec la personne handicapée.
- Rechercher des solutions spécifiques, si nécessaire.
- Mobiliser les interlocuteurs adaptés pour accompagner la personne handicapée.
- Veiller à la pédagogie mise en œuvre et à son adaptation, si nécessaire, aux besoins du stagiaire.

Assurer un suivi pédagogique et administratif, au cours de la formation.

- Être un relais interne sur le champ du handicap (transmettre aux collègues les informations sur le handicap, assurer la mise en relation des acteurs concernés...).

Sur le plan administratif

L'identification des situations de handicap, dès l'entrée en formation des stagiaires, facilite la prise en compte des besoins spécifiques éventuels et améliore le déroulement des formations.

La prise en compte du handicap, sur le plan administratif, peut prendre différentes formes :

- Concevoir des plans d'accès clairs et détaillés, pour faciliter l'accès à l'organisme de formation (proximité des transports en commun, distance à parcourir à pied, possibilité de stationner, existence de places réservées, accessibilité des locaux...).
- Adapter les supports administratifs. Par exemple, dans le dossier administratif, demander :
 - ▶ Si la personne est bénéficiaire de l'obligation d'emploi.
 - ▶ Si elle a besoin d'aménagements particuliers de sa formation, en lien avec son handicap.
 - ▶ Si son entrée en formation relève d'une rémunération spécifique (cf. onglet « Former une personne handicapée »).
- Disposer des dossiers en lien avec les situations de handicap (dossiers de rémunération, dossiers Agefiph). Veiller aux délais à respecter.



Actions sur le plan de la gestion du personnel

En matière de gestion du personnel, les organismes de formation sont amenés à intégrer la question du handicap en fonction de deux axes : l'un concerne leur cœur de métier comme acteur de formation, l'autre concerne leur statut d'entreprise soumise à des obligations légales à respecter.

Prendre en compte le handicap en tant qu'organisme de formation

Considérer les questions relatives au handicap au sein de l'organisme favorise la montée en sensibilité et en compétences du personnel sur ce sujet.

Échanger sur le thème du handicap :

- Sous la forme d'échanges de pratiques, pour améliorer ses pratiques professionnelles.

- ▶ En proposant un lieu de parole et d'écoute pour communiquer son vécu, faire part de ses difficultés, angoisses ou réactions diverses face au handicap en général ou en particulier...

Former les salariés de l'organisme sur le thème du handicap.

Utiliser, par exemple, le plan de formation. Pour connaître l'offre de formation, faire des recherches sur Internet, contacter les associations spécialisées...

Dans certaines régions, des sessions de formation/sensibilisation, au handicap au sens large comme sur des thématiques spécifiques, sont proposées aux référents handicap ou même à d'autres acteurs des organismes de formation. Elles s'inscrivent

dans le cadre des politiques régionales pour la formation professionnelle des personnes handicapées, développées par l'Agefiph et ses partenaires (se renseigner auprès des délégations régionales Agefiph).

Il existe aussi des formations généralistes ou spécialisées sur le handicap, qui peuvent être suivies à titre individuel ou comme salarié.

Prendre en compte le handicap en tant qu'entreprise

- Lors de nouvelles embauches, porter un regard attentif sur des candidatures de personnes en situation de handicap, voire privilégier une démarche proactive dans ce sens. Ne pas hésiter à prendre contact avec un Cap emploi pour diffuser son offre de poste. Penser également à utiliser le site de l'Agefiph.

Si l'organisme de formation compte plus de 20 salariés, l'intégration de collaborateurs en situation de handicap lui permet de se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi.

- Recourir à la sous-traitance auprès des secteurs adapté et protégé, pour le nettoyage des locaux, le service traiteur dans le cadre d'une manifestation, l'achat des fournitures de bureau... Les centres de formation soumis à l'obligation d'emploi peuvent déduire ces prestations de leur contribution Agefiph à hauteur de 50 %.

> Cf. onglet « Comprendre l'obligation d'emploi ».

- En fonction des situations individuelles et des besoins des salariés handicapés, penser à la mise en place d'un tutorat.



Actions sur le plan matériel

Aménager les locaux

La question de l'aménagement des locaux est particulièrement d'actualité. La loi de 2005 impose aux constructions neuves d'être accessibles, depuis le 1er janvier 2007 et aux Établissements Recevant du Public (ERP) existants d'être adaptés ou aménagés, d'ici au 1er janvier 2015. Afin de préparer cette mise en accessibilité, les ERP classés dans les quatre premières catégories doivent réaliser un diagnostic, pour évaluer le coût prévisible des travaux à réaliser.

➤ Cf. onglet « Parcourir la loi de 2005 »

Il est utile aux organismes d'engager une réflexion et des actions sur différents axes :

- Étudier quelles sont les possibilités d'aménagement des locaux, discerner les priorités, aménager ce qui peut l'être (selon des critères propres à chaque centre : travaux les moins coûteux, les plus simples à réaliser, qui pénalisent le moins l'activité...).

À retenir

Les aides de l'Agefiph relatives à l'accessibilité ne s'appliquent pas aux organismes de formation qui utilisent des locaux publics.

- Dans le cas de prise de nouveaux locaux (premier emménagement, déménagement), donner la priorité à des locaux accessibles. Garder en tête que l'accessibilité ne concerne pas uniquement le handicap moteur, mais également d'autres situations de handicap : handicap visuel, auditif, mental, psychique.

L'Agefiph propose sur son site une base de données sur l'accessibilité trans-handicap : principes, règles, conseils, quiz... Les informations sont classées en 10 catégories (accueil, circulations horizontales et verticales, stationnement, sanitaires...).

www.agefiph.fr

Adapter progressivement les outils de formation

- Lors de l'acquisition de nouveaux matériels, choisir de préférence ceux qui sont les mieux adaptés à des personnes en situation de handicap.
- Lors de l'accueil en formation de stagiaires handicapés, ne pas hésiter à recourir,

en cas de besoin, aux aides de l'Agefiph. Elles permettent de répondre aux besoins spécifiques de stagiaires handicapés accueillis.

Actions sur le plan pédagogique et stratégique

Faire évoluer son offre de formation

L'accueil de personnes handicapées offre aux organismes de formation l'opportunité de revoir leur pédagogie et éventuellement leur offre de formation, si le contexte s'y prête.

- S'appuyer sur l'expérience acquise dans l'accompagnement en formation de personnes handicapées, présentant des besoins spécifiques, pour proposer, par défaut, une pédagogie adaptable et individualisée.
- Mutualiser avec l'expérience développée dans le cadre de la pédagogie des publics les plus éloignés de l'emploi.
- S'interroger sur la possibilité de développer et de proposer une offre de formation en Formation Ouverte et À Distance (FOAD), ou étoffer l'offre déjà proposée. Cette modalité de formation est particulièrement adaptée à toutes les personnes ayant des contraintes de déplacement ou de gestion du temps.

Zoom

sur

La FOAD

La FOAD est un dispositif de formations approprié à la formation de certaines personnes handicapées, confrontées à des difficultés de déplacement, d'horaires, de concentration... Elle offre, en effet, une flexibilité dans le temps et l'espace, une individualisation des formations et une diversité dans les modalités pédagogiques (accompagnements individuel et collectif, à distance et en présence).

Des soutiens supplémentaires peuvent être proposés pour accompagner l'apprentissage et favoriser le lien entre la formation et l'entreprise. Si nécessaire, une prise en charge spécifique permet de compenser le handicap (mise en place d'outils spécifiques, traduction de documents, accompagnement particulier, etc.).

Répondre à des appels d'offres promouvant la formation de personnes handicapées

- De plus en plus d'appels d'offres, non spécifiquement dédiés aux personnes handicapées, incluent des critères relatifs au handicap. La prise en compte du handicap par les organismes de formation, à différents niveaux, représente un atout pour valoriser leur candidature lors de la réponse aux appels d'offres.

- Certains appels d'offres tiennent compte, dans leurs critères d'évaluation, du respect de l'obligation d'emploi ou des efforts menés en la matière par les postulants.

- L'Agefiph développe une offre de formation spécifique et lance des appels d'offres, dédiés à la formation de personnes handicapées. Ils représentent pour les organismes de formation un nouveau marché et leur permettent de développer leur expérience sur le champ du handicap.

- Il est conseillé aux organismes de formation intéressés par les appels d'offres de l'Agefiph de consulter régulièrement le site de l'Agefiph : www.agefiph.fr

> Cf. onglet « Connaître les interventions de l'Agefiph... ».

À retenir

- L'Agefiph contribue au développement de l'effort de formation des personnes handicapées, dans le cadre des politiques régionales concertées, en fonction des besoins de chaque région.

- À ce titre, l'Agefiph développe en particulier son intervention en matière de qualification.

Source : Convention d'objectifs entre l'État et l'Agefiph 2008-2009-2010

> Plus d'informations : www.agefiph.fr



© Fotolia

COMMENT AGIR À L'EXTERNE

Les actions en faveur du handicap, que les organismes de formation peuvent mettre en œuvre, s'adressent à la fois aux personnes handicapées, aux partenaires des organismes et aux entreprises avec lesquelles les organismes sont en relation.

Actions en direction des personnes handicapées

Communiquer auprès des personnes handicapées en recherche de formation sur l'ouverture de l'organisme en matière de handicap

L'information des personnes peut prendre différentes formes. Par exemple :

- Mettre en ligne des informations relatives au handicap sur le site Internet de l'organisme.
- Insérer des mentions spécifiques sur le catalogue de formation.
- Installer une affiche dans les locaux.
- Informer de la présence d'un référent handicap.

Mettre en œuvre des actions à destination des personnes handicapées

- Participer à des forums de recrutement axés sur le handicap.
- Amener les futurs stagiaires handicapés à réfléchir sur leurs contraintes, en lien avec les métiers visés à l'issue des formations (dans le cadre de journées Portes ouvertes, par exemple).
- Proposer aux personnes concernées des mises en relation avec le référent handicap.

Aménager les parcours de formation des stagiaires handicapés

Tous les accueils de personnes handicapées ne nécessitent pas d'aménagements, que ce soit sur le plan pédagogique ou matériel. Cependant, lorsque des aménagements sont utiles ou nécessaires, leur mise en œuvre, sur les conseils de la personne comme des professionnels concernés, contribue à la réussite de la formation.

Créer du lien

À l'issue de la formation, assurer le lien entre les stagiaires handicapés et les acteurs qui les accompagnent. Relayer sur le référent de parcours.

- > Cf. onglet « Former une personne handicapée »

Actions en direction des partenaires

Faire connaître l'offre de service de l'organisme de formation

La démarche d'information concernant l'offre de services et les spécificités de l'organisme de formation nécessite de prendre du temps, en amont, pour concevoir des supports, prévoir éventuellement des dates de rencontre, répondre aux questions des partenaires... Elle représente ensuite un gain de confiance et d'efficacité dans les relations.

- Prendre contact avec les différents acteurs dont la mission est d'accompagner les personnes handicapées (Cap emploi, Pôle emploi...), pour présenter son offre de services, définir des modalités partenariales et identifier des personnes intéressées par les formations proposées.
- Organiser des rencontres autour des formations proposées par l'organisme et des métiers auxquels ces formations préparent, et y inviter les partenaires de l'insertion professionnelle des personnes handicapées.
- Lors du démarrage de nouvelles sessions de formation, en présenter les caractéristiques aux partenaires (contenu, dates, critères de recrutement...). Cette démarche peut contribuer à la constitution des groupes de stagiaires.



© Anne-Marie Louvet

Développer le partenariat

La prise de contact et la mise en place de relations régulières avec des interlocuteurs dédiés, au sein de Pôle emploi, des Cap emploi, des Services d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (Sameth) ou des associations spécialisées, offrent plusieurs avantages :

- Mieux connaître les spécificités du public handicapé, pour y répondre de façon réactive et adéquate.
- Affiner les besoins spécifiques du public handicapé dans un cadre de formation, pour :
 - ▶ Mieux s'y adapter, le cas échéant, et être plus réactif (déclencher un aménagement, faire intervenir un interprète...).
 - ▶ Développer une offre de formation adaptée aux caractéristiques du public handicapé et du bassin d'emploi.

> Cf. onglet « Former une personne handicapée ».

- Augmenter le flux de candidatures pour accueillir davantage ou plus régulièrement des personnes handicapées en formation.

Entretien du partenariat

Les organismes de formation ont intérêt à mettre en place et à préserver un partenariat de qualité avec les principaux prescripteurs : réseau local Pôle emploi, Cap emploi et missions locales pour les jeunes... Les réseaux locaux Pôle emploi et les Cap emploi ont pour mission principale de favoriser la rencontre entre l'offre et la demande d'emploi, d'aider leurs publics à retrouver un emploi et les employeurs à recruter. Les missions locales sont spécialisées dans l'accueil, l'information, l'orientation et l'accompagnement des jeunes en difficulté d'insertion.

Il est utile que l'organisme de formation et ses partenaires définissent conjointement leurs attentes et les moyens qu'ils sont en mesure d'engager.

À titre d'illustrations :

- Utiliser des fiches de liaison pour l'entrée et/ou la sortie de stage des personnes handicapées, en collaboration avec les partenaires prescripteurs.
- Inviter les partenaires, référents parcours notamment, à participer aux rencontres de fin d'action (si elles existent).
- Travailler de concert pour l'identification de terrains de stage ou pour la recherche d'emploi.

Partager son expérience

Quelle que soit l'expérience de l'organisme en termes d'accueil du public handicapé, il est possible de s'inscrire dans une démarche d'échanges avec d'autres professionnels (se renseigner auprès des Conseils régionaux et des délégations régionales Agefiph).

Ces échanges d'expériences peuvent prendre les formes suivantes :

- Collaborer à des groupes de travail, de réflexion.
- Participer à des débats, forums, salons.
- Répondre à des invitations pour témoigner, relater son expérience.

À retenir

- Penser à faire le lien avec le référent de parcours.
- Mobiliser les réseaux de soutien destinés aux personnes handicapées, pour faciliter la mise en œuvre des actions identifiées.
- Travailler en synergie et en interaction avec les partenaires concernés.
- Ne pas hésiter à s'appuyer sur l'Agefiph pour obtenir des financements (en compensation de handicaps, pour mettre en œuvre des formations...), en fonction des besoins et des projets.



© Anne-Maëlle Louvet



© Fotolia

Actions en direction des entreprises

Les organismes de formation gagnent à intensifier leurs contacts avec les entreprises, l'un des objectifs d'une formation professionnelle étant de favoriser la prise de poste ou l'évolution professionnelle. Une meilleure connaissance réciproque des besoins et des contraintes favorise un ajustement entre les acteurs en jeu.

Dans le contexte de la formation professionnelle continue, plusieurs cadres permettent de développer la formation des salariés handicapés : plan de formation, périodes de professionnalisation, Droit Individuel à la Formation (DIF), Congé Individuel de Formation (CIF). Dans certains cas, les salariés handicapés sont considérés comme public prioritaire.

L'Agefiph a développé, pour les salariés handicapés, un dispositif d'accompagnement à la vie au travail. Il permet de réaliser, avec l'entreprise et le salarié handicapé, un diagnostic de situation afin d'anticiper les évolutions qui pourraient, à terme, mettre en péril l'emploi de la personne.

> Cf. onglet « Connaître les interventions de l'Agefiph... »

Il est utile de créer des liens sur le champ du handicap, pour :

Adapter les contenus de formation aux besoins de terrain exprimés par les entreprises

Prendre en compte les besoins et les réactions des entreprises permet de faire évoluer les contenus de formation et d'optimiser leur mise en œuvre sur le terrain, dans un contexte professionnel. Cette démarche favorise l'employabilité des stagiaires à l'issue de leur formation. Les entreprises ont un rôle à jouer pour favoriser la professionnalisation des personnes en situation de handicap.

Faciliter la découverte des métiers

- Il est intéressant d'inviter les entreprises à présenter leurs métiers, que ce soit lors de réunions d'information ou dans le cadre de visites sur sites. Les stagiaires ou futurs stagiaires peuvent se faire une idée plus précise des métiers auxquels ils souhaitent se former et en appréhender les contraintes (élément particulièrement utile pour les personnes en situation de handicap).

- Le partenariat avec les entreprises peut aussi, par exemple, prendre la forme de simulations d'entretien d'embauche.

Améliorer le déroulement des stages, la recherche d'emploi à l'issue des formations

La constitution d'un réseau d'entreprises partenaires, sensibilisées au handicap, facilite la recherche de stage, puis d'emploi. Cette démarche sert les différents partenaires : organisme de formation, stagiaire et entreprise.

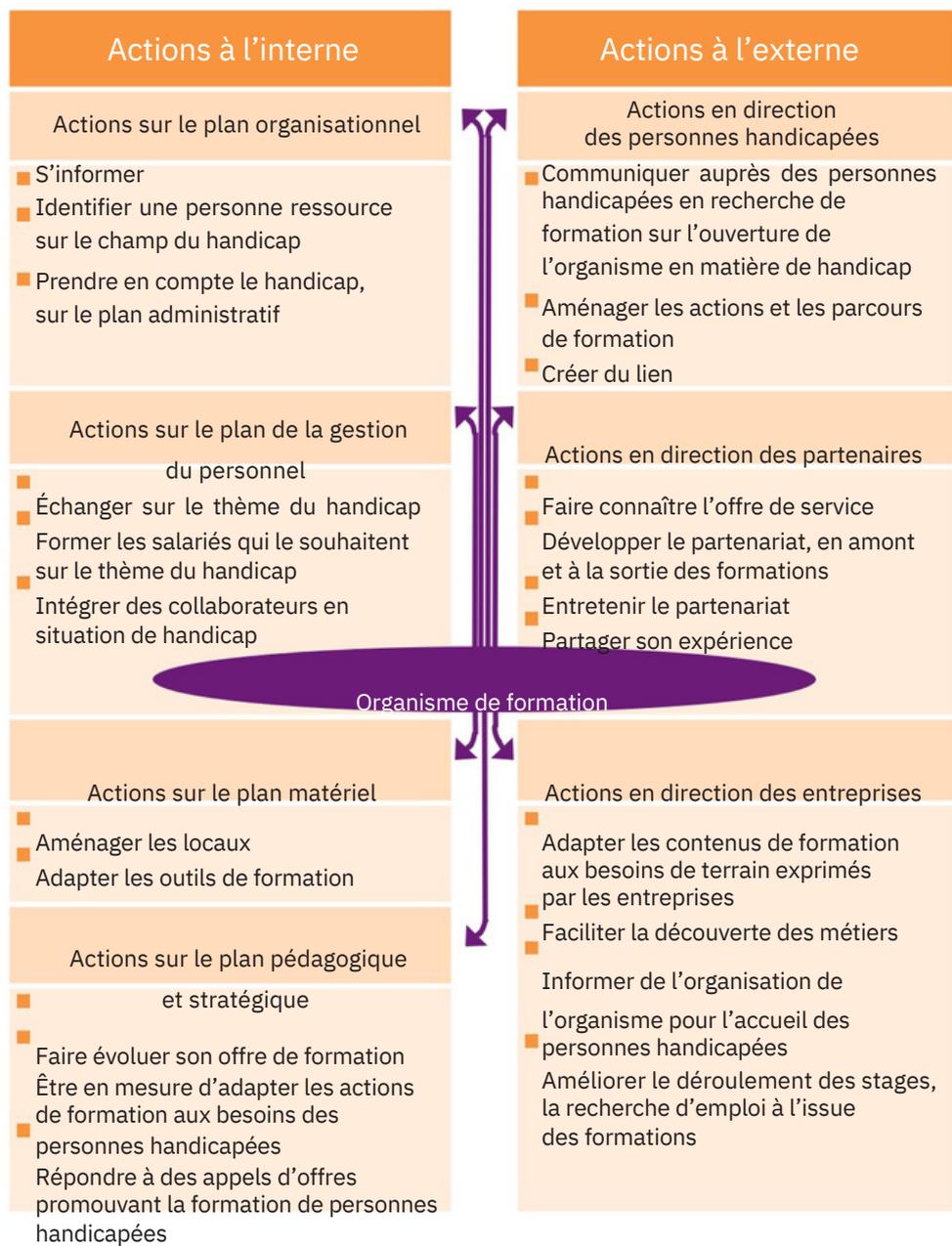
- L'organisme de formation gagne du temps au niveau de ses recherches et contribue à fidéliser les entreprises partenaires.

- Le stagiaire est en contact avec des entreprises ouvertes au handicap, trouve des terrains de stage à même de déboucher, dans certains cas, sur l'emploi.

- L'accueil de stagiaires peut permettre à l'entreprise, dans certaines conditions, de remplir ses obligations légales relatives au handicap (cf. onglet « Comprendre l'obligation d'emploi »), comme celles relatives à l'alternance. À travers les périodes de stages, elle a la possibilité d'observer en poste des candidats qu'elle est susceptible de recruter.



© Anne-Marie Louvet



Connaître l'intervention de l'Agefiph en matière de préparation à l'emploi, de formation et d'emploi

Tableau récapitulatif des aides	66	
Les aides de l'Agefiph, complémentaires aux dispositifs de droit commun..... 68-73		
L'aide au bilan de compétences et d'orientation professionnelle.....	68	
Les aides à la formation professionnelle.....	68	
Les aides à l'apprentissage.....	69	
Les aides au contrat de professionnalisation.....	70	
L'aide au tutorat.....	71	
Les aides à la mobilité.....	71	
Les aides techniques et humaines.....	72	
L'aide à l'adaptation des situations de travail.....	72	
L'aide au maintien dans l'emploi.....	73	
L'aide à la création d'activité.....	73	
Les outils et actions spécifiques développés par l'Agefiph en matière de préparation à l'emploi, de formation et d'emploi		74-79
Les formations courtes.....	75	
Les Formations Individuelles Agefiph (FIA) et les Formations Collectives Agefiph (FCA)	75	
La Formation en Entreprise Préalable à l'Embauche (FEPE).....	76	
Les Prestations Ponctuelles Spécifiques (PPS).....	76	
La prime à l'insertion.....	77	
La Prime Initiative Emploi (PIE).....	77	
L'Appui Projet.....	78	
L'accompagnement vie au travail.....	78	
L'accessibilité transhandicap.....	79	
Les aides complémentaires dans le cadre du Plan de Soutien 2009-2010.....		80-82
La prime au contrat durable.....	81	
Le forfait formation.....	81	
L'aide à l'aménagement du temps de travail.....	82	

Aides		Mobilisable par		
		La personne handicapée	L'organisme de formation	L'entreprise
Les aides de l'Agefiph, complémentaires aux dispositifs de droit commun				
Aides au bilan de compétences et d'orientation professionnelle	p. 68	✓	✓	✓
Aides à la formation professionnelle	p. 68	✓	✓	✓
Aides à l'apprentissage	p. 69	✓	✓	✓
Aides au contrat de professionnalisation	p. 70	✓	✓	✓
Aide au tutorat	p. 71			✓
Aides à la mobilité	p. 71	✓		
Aides techniques et humaines	p. 72	✓		✓
Aide à l'adaptation des situations de travail	p. 72			✓
Aide au maintien dans l'emploi	p. 73			✓
Aide à la création d'activité	p. 73	✓		
Les outils et actions spécifiques développés par l'Agefiph en matière de préparation à l'emploi, de formation et d'emploi				
Formations courtes	p. 75		✓	
Formations Individuelles Agefiph (FIA) et Formations Collectives Agefiph (FCA)	p. 75		✓	
Formation en Entreprise Préalable à l'Embauche (FEPE)	p. 76			✓
Prestations Ponctuelles Spécifiques (PPS)	p. 76		✓	✓
Prime à l'insertion	p. 77	✓		✓
Prime Initiative Emploi (PIE)	p. 77			✓
Appui Projet	p. 78	✓		
Accompagnement vie au travail	p. 78			✓
Accessibilité transhandicap	p. 79		✓	✓
Les aides complémentaires dans le cadre du Plan de Soutien 2009-2010				
Prime au contrat durable	p. 81			✓
Forfait formation	p. 81			✓
Aide à l'aménagement du temps de travail	p. 82			✓

ableau récapitulatif des aides

Les personnes handicapées bénéficient, dans le cadre de leur insertion socioprofessionnelle, d'un éventail d'aides qui complètent les dispositifs mis en œuvre et l'intervention des acteurs.

Les aides de l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (Agefiph) présentées dans cet onglet s'adressent aux personnes handicapées elles-mêmes, aux entreprises ou aux organismes de formation. Les informations communi-quées peuvent donc être utiles à l'organisme de formation lui-même ou relayées auprès des stagiaires handicapés accueillis ou des entreprises partenaires.

Pour chaque aide, sont indiqués : une pré-■ Complémentaire aux dispositifs et aides de sentation synthétique, le contenu général de droit commun.

l'aide et les démarches pour la mobiliser. Limitée au territoire national.

Les conditions d'attribution sont fonction des situations et du type d'aide. Les montants étant amenés à évoluer, il est nécessaire de prendre contact avec l'Agefiph au 0 811 37 38 39 ou de les consulter en ligne, sur le site de l'Agefiph.

> Site Internet : www.agefiph.fr



© Anne-Marie Louvet

Cette présentation des aides mobilisables n'est pas exhaustive.

- Si la personne est demandeur d'emploi ou stagiaire de la formation professionnelle, elle peut bénéficier d'aides de droit commun. Il est nécessaire de les mobiliser avant de contacter l'Agefiph, qui intervient la plu-part du temps de manière complémentaire.
- Il est donc indispensable, si des aides doivent être mobilisées, de se renseigner pour connaître les aides spécifiques à son territoire (aides de Pôle emploi, des Conseils régionaux, des autres collectivités territoriales...).
- Pour la Fonction publique, le Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) propose également des aides.

> Site Internet : www.fiphfp.fr

L'intervention de l'Agefiph est :

- Limitée aux situations relatives à l'insertion professionnelle ou au maintien dans l'emploi de bénéficiaires de la loi du 11 février 2005.

- Ponctuelle (l'Agefiph n'a pas vocation à renouveler son intervention à un même bénéficiaire dans des conditions identiques).

Les personnes handicapées doivent :

- Être bénéficiaires de la loi du 11 février 2005.
- Résider et exercer une activité professionnelle en France.
- Se trouver dans l'une des situations suivantes : être en recherche d'emploi, salarié, stagiaire de la formation professionnelle, créateur d'entreprise ou travailleur indépendant, étudiant en stage en entreprise.

Les entreprises doivent :

- Être soumises au droit privé.
- Domiciliées en France.
- Employer des salariés handicapés travaillant sur le territoire français.

Des conditions particulières d'éligibilité sont appliquées aux entreprises sous accord.

Par ailleurs :

- Les demandes de subvention doivent être formulées avant la réalisation des actions, et non de manière rétroactive.
- Chaque dossier est étudié en fonction de son lien avec l'emploi, et le cas échéant au regard de la compensation du handicap.
- Chaque aide a des modalités financières propres, qui peuvent être plafonnées ou forfaitisées.
- Des pièces justificatives sont demandées.
- À solutions identiques, la solution la moins onéreuse est privilégiée.
- Les décisions de l'Agefiph peuvent faire l'objet d'une demande de réexamen. Pour être recevable, celle-ci doit être motivée ou justifiée d'un fait nouveau.

LES AIDES DE L'AGEFIPH, COMPLÉMENTAIRES AUX DISPOSITIFS DE DROIT COMMUN

L'Agefiph intervient dans une logique de complémentarité des dispositifs de préparation à l'emploi et de formation de droit commun.

Les aides de l'Agefiph concernent toutes les étapes d'un parcours d'insertion professionnelle :

- En amont d'une formation.
- Durant le déroulement d'une formation.
- Lors d'un contrat de travail.

L'aide au bilan de compétences et d'orientation professionnelle

Présentation

Cette aide de l'Agefiph participe à l'identification des acquis de la personne handicapée et vise à lui permettre d'élaborer son projet professionnel. Elle s'adresse aux personnes handicapées en recherche d'emploi ou en évolution professionnelle, avec un projet ou un parcours d'insertion validé par les organismes les accompagnant, ainsi qu'aux entreprises.

Contenu

Pour la personne handicapée en recherche d'emploi

- Participation de l'Agefiph au coût pédagogique du bilan. La subvention de l'Agefiph vient en complément des financements de droit commun : Conseil régional, organisme collecteur du Congé Individuel de Formation - CIF / Contrat à Durée Déterminée - CDD).

- Participation de l'Agefiph au coût des prestations spécifiques, lorsque le handicap de la personne handicapée nécessite des adaptations.

Pour l'employeur

- Participation de l'Agefiph au coût du bilan, en complément des financements prévus au plan de formation de l'entreprise.
- Participation de l'Agefiph au coût des prestations spécifiques, lorsque le handicap du salarié nécessite des adaptations.

Démarches

Dossier de demande de subvention à adresser à la délégation régionale Agefiph par les personnes ou les entreprises. Pour les personnes en recherche d'emploi, l'avis de l'organisme qui accompagne la personne est demandé.

Les aides à la formation professionnelle

Présentation

Ces aides de l'Agefiph visent à permettre aux personnes handicapées d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour exercer un métier, accéder à un emploi ou le conserver. Elles peuvent être sollicitées par les personnes handicapées comme par les entreprises.

Contenu

Pour la personne handicapée

- Cofinancement par l'Agefiph du coût pédagogique de l'action ou de la prestation de mobilisation ou de remise à niveau. Cette subvention vient en complément de celles accordées par l'État, la Région, les collectivités territoriales, Pôle emploi ou l'organisme collecteur du CIF.
- Prise en charge de la formation au permis de conduire, avec un plafond. Celui-ci est majoré en cas de permis aménagé. Pour en bénéficier, il faut être âgé d'au moins 18 ans, être demandeur d'emploi ou salarié en milieu ordinaire. Cette subvention n'est pas renouvelable.

Pour l'employeur

- Participation de l'Agefiph au coût pédagogique de la formation réalisée dans le cadre du maintien dans l'emploi du salarié handi-capé ou de son évolution professionnelle, en complément de la participation financière de l'entreprise et/ou de l'organisme collecteur
- Le cas échéant, participation au coût d'un tuteur interne ou externe, pour une période et une durée hebdomadaire limitées.

> Cf. Aide au tutorat.

Pour l'organisme de formation

Les supports pédagogiques peuvent être adaptés au handicap des stagiaires grâce à une subvention accordée à l'organisme de formation.

Démarches

Dossier de demande de subvention à adresser à la délégation régionale Agefiph. Pour les personnes en recherche d'emploi, l'avis de l'organisme qui accompagne la personne est demandé.

Les aides à l'apprentissage

Présentation

Ces aides facilitent l'accès à l'entreprise des personnes handicapées, par la voie de l'apprentissage. Le contrat d'apprentissage, signé entre une entreprise et une personne handicapée, offre aux deux parties des aides sous plusieurs formes, au-delà des règles et des mesures habituelles liées à ce contrat (crédit d'impôt, exonération de taxe d'apprentissage, exonération de cotisations sociales, prime de l'État).

Les personnes handicapées peuvent accéder au contrat d'apprentissage quel que soit leur âge.

Dans le cadre d'un contrat signé avec une personne handicapée, la durée du contrat peut être portée à 4 ans.

Contenu

Ces aides s'adressent aux personnes handicapées pour les soutenir dans leur démarche d'apprentissage ainsi qu'aux entreprises pour les inciter à recruter des apprentis handicapés. Chacun pourra être destinataire de subvention(s) spécifique(s).

Pour l'employeur

- Subvention forfaitaire, allouée par période de 6 ou 12 mois, variable selon l'âge de la personne (plus ou moins de 30 ans).

- À l'issue du contrat d'apprentissage, prime à l'insertion, pour la signature d'un Contrat à Durée Indéterminée (CDI) ou d'un CDD d'au moins 12 mois avec l'apprenti.

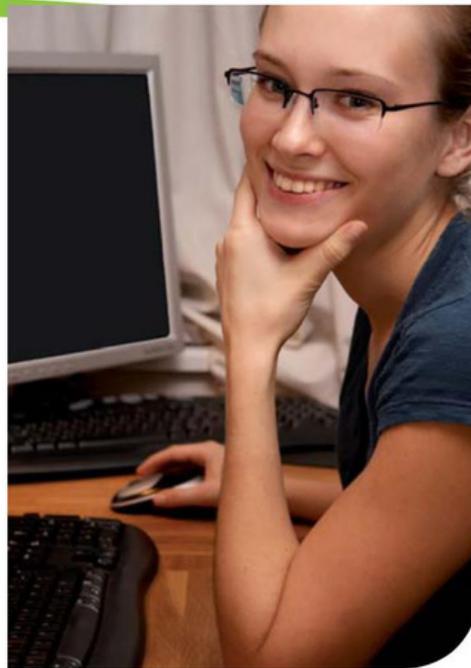
- Aide à l'accessibilité des situations de travail (participation au financement des surcoûts générés par l'aménagement du poste de travail, de l'outil de travail ou de l'organisation du travail).

Aide au tutorat.

- Selon les situations de handicap, compensation de la lourdeur du handicap, après reconnaissance par la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) (minoration de la contribution Agefiph ou aide à l'emploi).

Pour la personne handicapée

- Subvention forfaitaire si la durée du contrat d'apprentissage est d'au moins 6 mois et si l'apprenti n'a pas déjà bénéficié d'une prime à l'insertion.



- Prime à l'insertion pour la signature d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 12 mois, versée à l'issue du contrat d'apprentissage, si la personne handicapée n'a pas perçu la subvention forfaitaire précédemment.

- Aides à la mobilité et aides techniques et humaines, si nécessaire.

Pour le Centre de Formation des Apprentis (CFA)

- Les contenus de formation et les supports pédagogiques peuvent être adaptés au handicap des stagiaires grâce à une subvention accordée au CFA par l'Agefiph.

- Le CFA peut aussi, sous certaines conditions, bénéficier d'une aide ou de formations à l'accueil d'apprentis handicapés.

Démarches

Adresser à la délégation régionale Agefiph du demandeur un dossier unique de demande de prime à l'insertion, cosigné par l'employeur et le salarié, au plus tard 6 mois après la date d'embauche.

L'Agefiph a édité un guide détaillé des aides à l'apprentissage. Il est disponible sur demande auprès de l'Agefiph ou téléchargeable dans l'espace documentaire du site de l'Agefiph : www.agefiph.fr

Des aides sont également proposées par l'État et les Régions. Se renseigner auprès des services dédiés.

Les aides au contrat de professionnalisation

Présentation

Les aides de l'Agefiph au contrat de professionnalisation ont pour objectif de faciliter l'accès des personnes handicapées à l'entreprise par le contrat de professionnalisation.

Les personnes handicapées font partie des publics prioritaires. Par accord de branche, la durée de leur contrat peut être portée jusqu'à 24 mois et la durée de la formation peut être augmentée au-delà de 25 %. Il est possible de recourir au temps partiel si le handicap rend difficile l'exercice d'une activité à temps plein.

Contenu

Ces aides s'adressent aux personnes handicapées afin de les soutenir dans leur démarche de professionnalisation ainsi qu'aux entreprises pour les inciter à recruter des personnes handicapées. Chacun pourra être destinataire de subvention(s) spécifique(s).



Pour l'employeur

- Subvention forfaitaire, allouée par période de 6 mois, variable selon l'âge de la personne (plus ou moins de 30 ans).

- À l'issue du contrat de professionnalisation, prime à l'insertion, pour la signature d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 12 mois avec la personne handicapée. Pour les contrats de professionnalisation en CDI, la prime à l'insertion est versée à la fin de l'action de professionnalisation.

- Aide à l'accessibilité des situations de travail (participation au financement des surcoûts générés par l'aménagement du poste de travail, de l'outil de travail ou de l'organisation du travail).

Aide au tutorat.

- Selon les situations de handicap, compensation de la lourdeur du handicap, après reconnaissance par la DDTEFP (minoration de la contribution Agefiph ou aide à l'emploi).

Pour la personne handicapée

- Subvention forfaitaire, si le contrat de professionnalisation a une durée d'au moins 6 mois et si la personne n'a pas déjà bénéficié d'une prime à l'insertion.

- Prime à l'insertion pour la signature d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 12 mois, versée à l'issue du contrat de professionnalisation si la personne handicapée n'a pas perçu la subvention forfaitaire précédente.

- Aides à la mobilité et aides techniques et humaines, si nécessaire.

Pour l'organisme de formation

En cas de nécessité, participation de l'Agefiph à l'adaptation des moyens pédagogiques.

L'organisme de formation peut aussi, sous certaines conditions, bénéficier d'une aide ou de formations à l'accueil de personnes handicapées.

Démarches

Un dossier unique de demande de prime à l'insertion, cosigné par l'employeur et le salarié, à adresser à la délégation régionale Agefiph du demandeur, au plus tard 6 mois après la date d'embauche.

L'Agefiph a édité un guide détaillé des aides au contrat de professionnalisation. Il est disponible sur demande auprès de l'Agefiph ou téléchargeable dans l'espace documentaire du site de l'Agefiph : www.agefiph.fr

Des aides sont également proposées par l'État et les Régions. Se renseigner auprès des services dédiés.

L'aide au tutorat

Présentation

Cette aide de l'Agefiph permet de recourir à un tuteur, interne ou externe à l'entreprise, pour préparer et assurer l'intégration d'un salarié handicapé à son poste ou le suivi d'un stagiaire pendant sa formation. C'est l'employeur qui est destinataire de la subvention Agefiph.

Contenu

L'Agefiph prend en charge, afin de ne pas générer de surcoût d'encadrement pour l'employeur :

- Dans le cas d'un tuteur interne, une participation au coût de sa formation et de sa rémunération.
- Dans le cas d'un tuteur externe, une participation au financement de la prestation.

Le nombre d'heures de tutorat financé tient compte de la situation du travailleur handicapé : nature de son handicap, nature du contrat de travail s'il s'agit d'un salarié, nature et durée de la formation s'il s'agit d'un stagiaire, situation de la personne avant son recrutement ou sa formation.

Le tutorat s'applique aux contrats en alternance.

Démarches

Dossier de demande de subvention, à adresser à la délégation régionale Agefiph. La demande doit être accompagnée d'un document spécifiant : objectifs, modalités mises en œuvre, durée de l'action et coût.



© Anne-Marie Louvet

Les aides à la mobilité

Présentation

Ces aides de l'Agefiph visent à faciliter l'intégration professionnelle des personnes handicapées en compensant leur handicap lors des déplacements (transports, hébergement). Elles s'adressent aux personnes handicapées souhaitant se préparer à un emploi, y accéder ou le conserver.

Contenu

Transport adapté : Participation au coût d'un transport adapté, avec un plafond annuel. Pour en bénéficier, il faut être demandeur d'emploi, salarié en milieu ordinaire ou stagiaire de la formation professionnelle (hors Centre de Rééducation Professionnelle - CRP).

Acquisition d'un véhicule : Participation à l'achat du véhicule, dans la limite d'un plafond. Le véhicule doit être indispensable pour accéder à un emploi identifié ou pour conserver son emploi. Cette subvention n'est pas renouvelable.

Aménagement d'un véhicule : Participation au coût de l'aménagement du véhicule. La subvention est plafonnée et ne dépasse pas 50 % du coût total de l'aménagement.

L'aménagement du véhicule doit être indispensable pour accéder à un emploi identifié, le conserver ou participer à une formation professionnelle. L'aménagement du véhicule s'inscrit également dans le cadre de la Prestation de Compensation du Handicap (PCH).

Hébergement : Participation journalière forfaitaire aux frais d'hébergement pendant 9 mois maximum, si le handicap est incompatible avec des déplacements. Pour en bénéficier, il faut être en période d'essai ou suivre une formation (hors CRP).

Déménagement : Participation aux frais de déménagement dans la limite d'un plafond, si le déménagement est nécessaire en raison du handicap. Pour en bénéficier, il faut suivre une formation professionnelle (hors CRP), ou avoir une promesse d'embauche, ou être dans l'obligation de déménager pour conserver son emploi.

Démarches

Dossier de demande de subvention à adresser à la délégation régionale Agefiph.

Les aides techniques et humaines

Présentation

Ces aides de l'Agefiph visent à permettre aux personnes handicapées de compenser leur handicap dans les situations professionnelles grâce à des aides individuelles, techniques ou humaines. Elles s'adressent aux personnes handicapées en situation de préparation, d'accès ou de maintien dans l'emploi. Elles concernent aussi les entreprises lorsque la personne handicapée est salariée. Selon les cas, les unes ou les autres seront destinataires de la subvention Agefiph.

Contenu

Les aides techniques

- Participation à l'acquisition d'aides techniques ou de matériels, avec un plafond limite. Ils doivent compenser le handicap dans la préparation à l'emploi ou l'emploi de la personne. La subvention peut être plafonnée à hauteur de 50 % du coût total.
- Prise en charge, si nécessaire, de la formation à l'utilisation des aides techniques ou des matériels, avec un plafond limite journalier. La durée de la prise en charge est limitée.

Les aides humaines

- Participation au coût des aides humaines à la communication (interprètes en langue des signes, interfaces de communication, codeurs en Langage Parlé Complété - LCP, transpositeurs), avec un plafond limite pour une durée de 12 mois.
- Participation au coût de l'accompagnement par des auxiliaires professionnels pour les salariés et les stagiaires de la formation professionnelle, lorsque aucune autre solution technique n'est envisageable, avec un plafond limite annuel.

Démarches

Dossier de demande de subvention, à adresser à la délégation régionale Agefiph.



L'aide à l'adaptation des situations de travail

Présentation

Cette aide de l'Agefiph vise à compenser la situation de handicap de la personne en aménageant son poste, son outil de travail ou bien en adaptant l'organisation du travail. Cette aide s'adresse à l'entreprise désireuse de recruter un salarié handicapé ou de le maintenir dans son emploi.

Contenu

L'Agefiph, pour réduire l'écart entre les exigences de la situation de travail du salarié et sa situation de handicap, participe au financement :

- De l'étude préalable définissant les besoins.
- Des moyens techniques ou organisationnels à mettre en œuvre (aménagement de postes, logiciels spécifiques, transcriptions braille...).

Démarches

Dossier de demande de subvention, à adresser à la délégation régionale Agefiph.

L'aide au maintien dans l'emploi

Présentation

Cette aide de l'Agefiph vise à maintenir dans l'emploi des salariés ou des travailleurs handicapés, dont le handicap survient ou s'aggrave.

Contenu

L'aide au maintien dans l'emploi comprend :

- Une subvention à l'employeur, pour couvrir les premières dépenses occasionnées par la recherche et/ou la mise en œuvre d'une solution de maintien dans l'emploi.
- Un service d'appui aux entreprises et aux travailleurs handicapés indépendants, le Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (Sameth), pour les aider à la recherche et/ou à la mise en œuvre de solutions.

> Cf. Sameth, onglet « Identifier les principaux acteurs spécialisés ».

D'autres aides de l'Agefiph, complémentaires à l'aide au maintien dans l'emploi, peuvent être sollicitées : aide au bilan de compétences et d'orientation professionnelle, au tutorat, aides technique et humaine, à la mobilité, à la formation professionnelle, à l'adaptation des situations de travail...

Il existe également des aides de droit commun adaptées aux situations de maintien dans l'emploi.

> Plus d'informations :

www.ameli.fr, www.msa.fr
www.handipole-maintien.org



© Anne-Marie Louvet

L'aide à la création d'activité

Présentation

L'intervention de l'Agefiph aide les demandeurs d'emploi handicapés à créer ou à reprendre une entreprise dans des conditions optimales.

Contenu

Cette aide s'adresse aux personnes handicapées en recherche d'emploi et inscrites au Pôle emploi.

Le créateur handicapé doit remplir les conditions suivantes :

- Être dirigeant de la future entreprise, quel que soit son statut (SARL, EURL...).
- Détenir au moins 50 % du capital, seul ou en famille (conjoint, ascendants et descendants de l'intéressé), avec plus de 30 % à titre personnel.

Les aides Agefiph interviennent tout au long du parcours de la création d'entreprise, dans le souci de garantir son lancement, sa réussite et sa pérennité :

- Un accompagnement et un suivi personnalisé.
- Une subvention, plafonnée, en complément d'un apport de fonds propres, avec un montant plancher.
- Une formation à la gestion pouvant atteindre 250 heures.
- Une garantie d'emprunt bancaire facilitant l'accès au crédit.
- Une microassurance sur 3 ans incluant les garanties multirisques professionnelles, prévoyance et santé.
- La possibilité de solliciter d'autres aides de l'Agefiph.

Démarches

Adresser un dossier de demande de subvention à la délégation régionale Agefiph, avec l'exposé détaillé du projet et les pièces justificatives demandées.

LES OUTILS ET ACTIONS SPÉCIFIQUES DÉVELOPPÉS PAR L'AGEFIPH EN MATIÈRE DE PRÉPARATION À L'EMPLOI, DE FORMATION ET D'EMPLOI

Pour compléter les aides existantes, l'Age-fiph met en place des actions de préparation à l'emploi et de formation, à destination du public handicapé.

Ces actions visent à :

- Participer à l'amélioration et à l'adaptation de la réponse apportée aux besoins des personnes handicapées et des entreprises.
- Aider les entreprises à recruter des personnes handicapées, dans le cadre de leur obligation d'emploi.
- Apporter une contribution significative à la mise en place des politiques concertées de formation des personnes handicapées dans le nouveau cadre de responsabilités des acteurs de la formation des demandeurs d'emploi et des salariés.

- Enrichir la palette d'outils proposée aux opérateurs qui accompagnent les personnes ou qui conseillent les entreprises, tenant compte de la diversité de leurs besoins et de leurs situations.

- Associer à cet effort de formation un objectif d'accès ou de retour à l'emploi des personnes handicapées.

Ces actions sont mises en place par les délégations régionales de l'Agefiph, sur la base d'un diagnostic régional mené en concertation avec les partenaires institutionnels de l'emploi et de la formation (Conseil régional, État, Pôle emploi...), les Cap emploi et les entreprises.



© Getty Images

Les formations courtes

Présentation

Dans le cadre des formations courtes, l'Agefiph définit une offre de formation visant à faciliter le parcours d'insertion professionnelle des personnes handicapées. Ces formations sont adaptées aux besoins des personnes handicapées et des entreprises.

Les actions proposées sont complémentaires aux prestations et formations de droit commun (Pôle emploi, Conseil régional, Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes - AFPA).

Chaque délégation régionale définit son offre et lance régulièrement des appels d'offres en ligne sur le site Agefiph. www.agefiph.fr

Contenu

Les formations, d'une durée inférieure à 210 heures, viennent en réponse aux difficultés rencontrées sur le marché du travail (durée de chômage importante, faible niveau de qualification et de formation, situations particulières de reconversion). Elles visent à répondre à des besoins repérés dans le cadre des diagnostics emploi-formation.

La durée de formation en centre doit correspondre à un minimum de 25 % de la durée totale.

Les formations courtes s'adressent aux personnes :

■ Bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

■ Âgées de plus de 16 ans.

■ Se situant dans un parcours visant l'insertion professionnelle en milieu ordinaire de travail, accompagnées par un opérateur.

■ Orientées vers l'organisme de formation par les opérateurs d'insertion retenus par l'Agefiph (Pôle emploi, Cap emploi, missions locales,...), par l'intermédiaire d'une fiche de liaison entre l'opérateur et l'organisme de formation.

Les stagiaires non rémunérés au titre de l'Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE) ou les personnes handicapées en Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE) peuvent être bénéficiaires d'un défraiement de la part de l'Agefiph pour les frais liés à la formation : repas, déplacement, garde d'enfants. La gestion en est confiée à l'Agence de Services et de Paiement (ASP).

Démarches

Les formations courtes sont accessibles uniquement sur prescription de Pôle emploi, de

Cap emploi, les missions locales ou d'autres opérateurs spécifiquement désignés par l'Agefiph.

Pour connaître plus précisément les programmations, contenus et modalités de mobilisation, contacter les délégations régionales Agefiph.

Les Formations Individuelles Agefiph (FIA) et les Formations Collectives Agefiph (FCA)

Présentation

FIA

L'Agefiph peut agréer des formations individuelles, en fonction de sa stratégie régionale, en complémentarité des offres de formation de droit commun disponibles (Région, AFPA, prestations Pôle emploi...) et des actions qu'elle a déjà mises en place (formations collectives).

FCA

L'Agefiph, sur la base de diagnostics emploi-formation, de demandes d'entreprises ou d'un bassin d'emploi, peut définir des cahiers des charges d'actions de formation et lancer une consultation pour la mise en place de formations collectives rémunérées au bénéfice des personnes handicapées, demandeurs d'emploi, bénéficiaires de l'obligation d'emploi, non indemnisés par Pôle emploi au titre de l'ARE. Les appels d'offres de l'Agefiph sont en ligne sur le site de l'Agefiph. Il est utile de les consulter régulièrement.



Contenu

L'Agefiph prend en charge :

- Le coût pédagogique selon le tarif négocié par l'opérateur.
- La rémunération des stagiaires, selon les modalités de l'article L. 6341-7 du Code du travail. La gestion des rémunérations est confiée à l'ASP.

L'action de formation est obligatoirement prescrite par un opérateur d'insertion (Pôle emploi, Cap emploi, mission locale) qui choisit, avec la personne handicapée, une action de formation adaptée aux besoins de celle-ci et en négocie, pour les formations individuel-les, les modalités de mise en œuvre (contenu, dates, coût).

L'aide est destinée, en priorité, aux personnes handicapées, demandeurs d'emploi, bénéficiaires de la loi du 11 février 2005, non indemnisées par Pôle emploi au titre de l'ARE.

Démarches

Le coût pédagogique est financé à l'organisme de formation par l'Agefiph selon les règles habituelles (dossier de demande de subvention monté par l'opérateur).

La convention d'action Agefiph-organisme de formation mentionne le fait que le stagiaire est rémunéré par l'Agefiph.

L'organisme de formation doit en informer le stagiaire et monter le dossier de rémunération à destination de l'ASP.

La Formation en Entreprise

Préalable à l'Embauche (FEPE)

Présentation

La FEPE vise à préparer l'accès à un emploi. Elle comporte un ou plusieurs des objectifs suivants :

- Développer les compétences nécessaires au poste de travail identifié ou envisagé.
- Vérifier l'adéquation des compétences par la mise en situation sur ce poste.
- Examiner les conditions d'exercice sur le poste, en lien avec le handicap.

Contenu

La formation se déroule, sur le poste de travail visé, en fonction du programme de formation élaboré par l'employeur, le prescripteur (Cap emploi, Pôle emploi ou mission locale) et le stagiaire, sur la base d'une convention conclue entre l'employeur, le stagiaire et le prescripteur, qui précise les objectifs de

l'action de formation, son contenu, sa durée (entre 2 et 6 semaines) et ses modalités pratiques.

Un tuteur est désigné au sein de l'entreprise, pour encadrer la formation.

Pendant l'action de formation, la personne handicapée est stagiaire de la formation professionnelle et bénéficie d'une indemnité de stage forfaitaire, versée par l'ASP.

Le public visé est le suivant :

- Les personnes handicapées bénéficiaires de la loi du 11 février 2005.
- Les entreprises privées ou publiques qui souhaitent recruter une personne handicapée.

Démarches

Cette aide est mise en place sur prescription des Cap emploi, de Pôle emploi ou des missions locales. Les organismes de formation qui souhaitent en savoir davantage peuvent s'adresser directement à ces organismes ou à leur délégation régionale Agefiph.

Les Prestations Ponctuelles Spécifiques (PPS)

Présentation

Les PPS sont des actions conventionnées par l'Agefiph et assurées par des organismes spécialisés. Elles visent à répondre à des besoins identifiés de compensation du handicap en situation professionnelle, dans le parcours d'accès à l'emploi ou lors du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Elles apportent des solutions pour faciliter la préparation, l'accès et l'accompagnement dans l'emploi des personnes dont le handicap présente des particularités.

Contenu

Les PPS s'adressent aux différents acteurs qui peuvent être démunis face à une déficience particulière, comme les entreprises, les organismes de formation, Pôle emploi, les Cap emploi, les Sameth ou les missions locales.

Les organismes en charge des PPS connaissent la problématique générée par le handicap et maîtrisent les moyens techniques et humains susceptibles de compenser le handicap.

Selon les régions, les PPS sont développées en fonction des grands types de handicaps (handicaps auditif, visuel, physique,

psychique ou intellectuel...), et proposent, selon le besoin :

- L'analyse approfondie de la demande, l'ap-préciation des besoins.
- L'évaluation des capacités dans le cadre du projet professionnel.
- L'identification des techniques de compensation à mettre en œuvre, au regard des situations identifiées.
- La mise en œuvre des techniques de compensation, au regard des besoins et des solutions préconisées.
- L'appui à l'élaboration ou à la validation d'un projet professionnel.
- L'appui et le conseil à l'entreprise dans le cadre d'une embauche ou d'un maintien dans l'emploi.

Comme leur nom l'indique, les PPS sont ponctuelles et n'ont pas vocation à proposer un accompagnement dans la durée.

La prime à l'insertion (aide modifiée dans le cadre du Plan de Soutien)

Présentation

La prime à l'insertion de l'Agefiph vise à encourager les entreprises à recruter des personnes handicapées dans des emplois durables. Elle s'adresse aux personnes handicapées et aux entreprises.

Contenu

Pour l'employeur

- Subvention forfaitaire de l'Agefiph pour la signature d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 12 mois (les contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation font l'objet de subventions spécifiques), avec une durée hebdomadaire égale au moins à 16 heures ou à une moyenne hebdomadaire de 16 heures sur l'année.

Les CDD d'au moins 6 mois sont pris en compte si l'embauche est effective à compter du 1er juillet 2009.

- La prime pour l'employeur est versée pour chaque nouvelle embauche d'un salarié handicapé.

Pour la personne handicapée

- Subvention forfaitaire de l'Agefiph pour la signature d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 12 mois.

Les CDD d'au moins 6 mois sont pris en compte si l'embauche est effective à compter du 1er juillet 2009.

- Dans le cadre du Plan de Soutien, la prime pour les personnes handicapées, embauchées à compter du 1er janvier 2009, est doublée si elles étaient bénéficiaires d'un minima social au jour de l'embauche.

- La prime à la personne et la majoration Bénéficiaire d'un minima social ne sont pas renouvelables et ne sont attribuées qu'au titre d'un seul emploi.

Démarches

Un dossier unique de demande de prime à l'insertion, cosigné par l'employeur et le salarié, à adresser au plus tard 6 mois après la date d'embauche, à l'adresse suivante : Prime à l'insertion - CS 3313 - 41033 Blois.

La Prime Initiative Emploi (PIE) (aide modifiée dans le cadre du Plan de Soutien)

Présentation

La PIE de l'Agefiph vise à encourager les entreprises et les associations à recruter des personnes handicapées rencontrant des difficultés particulières d'insertion sociale et professionnelle.

Sont concernés tous les contrats en milieu ordinaire de travail de 12 mois minimum, conclus à compter du 1er janvier 2009 avec un employeur relevant du droit privé.

La personne handicapée recrutée doit répondre à l'un des critères suivants : être à la recherche d'un emploi depuis au moins un an, ou âgée de 45 ans et plus, ou bénéficiaire d'un minima social, ou lorsque la situation de la personne correspond à certains cas particuliers.

Contenu

L'aide est destinée aux employeurs, entreprises et associations. Elle est versée pour chaque nouvelle embauche d'un salarié handicapé.

L'aide est modulée en 3 tranches, selon la durée du temps de travail.

Démarches

Seuls Pôle emploi, le réseau Cap emploi et les missions locales sont habilités par l'Agefiph à proposer la PIE.

Un dossier de demande de prime à l'insertion, le formulaire spécifique signé par l'employeur et le conseiller, sont adressés à la délégation régionale Agefiph.

L'Appui Projet

Présentation

L'Appui Projet est un service d'orientation précoce proposé par l'Agefiph à titre expérimental depuis le début de l'année 2008. Il vise à permettre aux personnes handicapées, en particulier celles les plus éloignées de l'emploi, d'être mises très rapidement au contact de la vie de l'entreprise, d'être responsabilisées dans leur processus d'orientation par une participation active. Il permet d'accélérer le parcours d'insertion de la personne bénéficiaire, en proximité de son lieu de vie, dans les délais les plus brefs à l'issue de la prescription par la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

Il est complémentaire aux autres prestations de diagnostic et d'orientation existantes.

Contenu

La prestation dure au maximum 40 heures. Elle est réalisée sur une période maximale de 6 semaines. Elle se compose de quatre modules :

Information collective.

- Entretien(s) exploratoire(s) avec un conseiller d'orientation.
- Vérification des pistes professionnelles envisagées par une ou plusieurs mises en situation d'une journée en entreprise.

- Préconisation, cosignature de la proposition par le bénéficiaire pour transmission à la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).

Démarches

Il est mobilisable uniquement par les MDPH, dès le dépôt d'une première demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et d'orientation professionnelle par la personne handicapée.

L'accompagnement vie au travail

Présentation

L'Agefiph propose, depuis le début de l'année 2008, à titre expérimental, un nouveau dispositif pour l'accompagnement de la vie au travail. Il s'agit de suivre l'évolution des entreprises, des métiers et des salariés handicapés, au cours de leur vie professionnelle.

L'Agefiph propose aux entreprises employant des personnes reconnues handicapées une prestation de conseil personnalisée. Elle est réalisée par des professionnels qualifiés dans la gestion des parcours professionnels. Elle vise à conforter l'adaptation à la situation de travail, à maintenir, voire accroître le niveau de compétences du salarié et à anticiper les éventuelles évolutions de l'emploi et du handicap.



© Getty Images

Contenu

La prestation d'appui s'articule autour :

- D'un diagnostic de situation professionnelle explorant les projets de l'entreprise, les évolutions prévisibles de l'emploi occupé ou de l'organisation, les questions de compétence, santé, performance, souhaits du salarié...
- D'une proposition de pistes d'action pour conforter l'adaptation, anticiper les évolutions, ou faciliter la montée en compétences du salarié.
- Si besoin, d'un appui technique et financier à l'employeur pour la mise en œuvre des préconisations : formation, tutorat, aménagement technique ou organisationnel,...

La méthodologie et le contenu d'intervention s'adaptent aux réalités de l'entreprise.

Démarches

Contactez la délégation régionale Agefiph, pour connaître le ou les prestataires-conseils, habilités dans la région.

L'accessibilité transhandicap

Présentation

L'aide à l'accessibilité est destinée à permettre aux entreprises de rendre leurs locaux accessibles à toute personne handicapée, quel que soit son handicap. Sont concernées les entreprises privées de 1 à 500 salariés, à l'exclusion de celles dont la finalité est de recevoir du public (Établissement Recevant du Public-ERP).

Contenu

- Réalisation d'un diagnostic gratuit de l'accessibilité des locaux de l'entreprise (visite d'un expert, recommandations assorties d'un premier chiffrage des travaux à réaliser).
- Pour les entreprises ayant bénéficié du diagnostic, l'Agefiph prend en charge jusqu'à 90 % du montant du coût des travaux d'accessibilité.

En contrepartie, les entreprises qui jusqu'à présent ne faisaient rien pour l'emploi des personnes handicapées, doivent s'engager à mener une action positive (recruter, soustraire aux secteurs protégé et adapté) dans les 3 prochaines années.

Concernant les organismes de formation, l'accessibilité est un des axes du programme complémentaire 2008-2010 de l'Agefiph. Une étude a été lancée par l'Agefiph en janvier



© Anne-Marie Louvet

2009 auprès d'un panel de 110 organismes de formation visant à approcher leur situation vis-à-vis de l'accessibilité tout handicap. Sur la base de la conclusion de cette étude, l'Agefiph déterminera des modalités d'intervention relatives aux travaux de mise en accessibilité.

Démarches

Télécharger un dossier sur le site de l'Agefiph ou le demander par téléphone, le retourner complété à sa délégation régionale Agefiph, accompagné d'un courrier expliquant la situation de l'entreprise et d'un document précisant le statut des locaux (bail...). L'expert prend ensuite contact avec l'entreprise pour fixer un rendez-vous.

LES AIDES COMPLÉMENTAIRES DANS LE CADRE DU PLAN DE SOUTIEN 2009-2010

Face à la détérioration du marché de l'emploi, l'Agefiph anticipe les conséquences de la crise sur l'emploi des personnes handicapées et met en œuvre un Plan de Soutien. Il est actif depuis le 1er janvier 2009, pour une durée de 2 ans.

Il comporte cinq objectifs :

Favoriser l'accès à l'emploi.

- Consolider l'emploi des personnes handicapées.

- Favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des seniors.

- Amplifier la qualification et l'accès à l'emploi des jeunes.

- Renforcer la formation des personnes handicapées.

L'Agefiph, dans le cadre du Plan de Soutien :

- Renforce les aides existantes (se reporter à chaque aide pour connaître la nature des modifications) :

- La PIE.

- La prime à l'insertion.

- Propose de nouvelles aides :

- La prime au contrat durable.

- Le forfait formation.

- L'aide à l'aménagement du temps de travail.



La prime au contrat durable

Présentation

La prime au contrat durable vise à consolider l'emploi des personnes handicapées confrontées à des difficultés particulières d'insertion sociale ou professionnelle, en favorisant la transformation d'un CDD, d'un contrat de professionnalisation, d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat en intérim en CDI.

La prime au contrat durable s'adresse aux entreprises et aux associations recrutant en CDI un salarié handicapé, bénéficiaire de la loi du 11 février 2005.

Contenu

Une subvention forfaitaire pour un CDI conclu à compter du 1er janvier 2009, à l'issue d'un ou de plusieurs CDD (ou contrat de travail temporaire, ou contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation), d'une durée minimale de 3 mois continus ou non au cours des 6 mois précédant l'embauche en CDI.

L'aide est modulée en 3 tranches, selon la durée du temps de travail.

La durée de travail minimale doit être au moins égale à 16 heures par semaine ou 720 heures par an en cas de durée annualisée.

- Cette prime peut être majorée de 50 %, lorsque l'embauche en CDI concerne un travailleur handicapé senior âgé de 45 ans et plus.

La prime au contrat durable est versée à l'employeur pour chaque nouvelle embauche en CDI d'un salarié handicapé et est cumulable avec la prime à l'insertion.

Démarches

La demande de prime au contrat durable et, le cas échéant, de la majoration senior, s'effectue via le dossier de demande de prime, accompagné du formulaire dédié, qui doivent être validés par un conseiller Cap emploi ou Pôle emploi. Le dossier de prime et le formulaire doivent parvenir à l'Agefiph au plus tard 6 mois après la date d'embauche.



© Fotolia

Le forfait formation

Présentation

Le forfait formation s'adresse aux employeurs pour faciliter l'intégration professionnelle des salariés handicapés en phase d'accès à l'emploi.

Contenu

- Versement forfaitaire en une seule échéance sur présentation de l'inscription en formation dans les 12 mois suivant l'embauche.
Le forfait est doublé, dans le cadre d'une embauche en PIE.
- La formation, d'une durée d'au moins 70 heures (140 heures dans le cadre d'une PIE), doit être dispensée par un organisme extérieur, éventuellement dans l'entreprise.

Démarches

La demande doit être déposée avant le démarrage de la formation, auprès de la délégation régionale de l'Agefiph, via un dossier de demande de subvention.

L'aide à l'aménagement du temps de travail

Présentation

Cette aide, en vigueur depuis janvier 2009, contribue à favoriser le maintien dans l'emploi de salariés handicapés Seniors en situation d'aggravation de leur handicap ou d'altération de leur santé. Elle vise à faciliter une réduction du temps de travail d'au moins 20 % sans diminution de salaire.

Contenu

Cette aide s'adresse aux salariés, bénéficiaires de la loi, répondant aux conditions suivantes, au jour de la demande :

En CDI.

Âgés d'au moins 55 ans.

- Ayant une ancienneté dans l'entreprise de 5 ans minimum.

- Dont la durée de travail avant aménagement est au minimum de 80 % de la durée conventionnelle appliquée au sein de l'entreprise.

L'aide à l'aménagement du temps de travail consiste en une subvention forfaitaire allouée chaque année, sur une durée maximale de 5 ans, avec comme limite d'âge 60 ans.

- La 1^{re} échéance est versée lors de la mise en place de l'aménagement du temps de travail, sur présentation de l'avenant au contrat de travail précisant la réduction du temps de travail, et du 1^{er} bulletin de salaire justifiant le maintien du salaire antérieur.

- La 2^e échéance est versée un an plus tard, sur présentation du bulletin de salaire du 12^e mois suivant l'aménagement du temps de travail.

Il est possible de cumuler cette aide avec la subvention forfaitaire maintien, l'aide à l'adaptation des situations de travail et l'aide à la formation professionnelle.

Démarches

La demande doit être déposée auprès de la délégation régionale de l'Agefiph, via le dossier de demande de subvention de l'Agefiph. Le dossier doit parvenir à l'Agefiph préalablement à la mise en place de l'aménagement du temps de travail.



© Fotolia

Identifier les principaux acteurs spécialisés

L'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (Agefiph)	84
Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) .	85
Les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH)	86
Les Cap emploi	87
Les Services d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (Sameth)	88
Les Centres de Rééducation Professionnelle (CRP), les centres de préorientation et les Unités d'Évaluation de Réentraînement et d'Orientation Sociale et Professionnelle (UJEROS)	89
Les Entreprises Adaptées (EA) et les Centres de Distribution de Travail à Domicile (CDTD)	90
Les Établissements et les Services d'Aide par le Travail (ESAT).....	90

Le panorama proposé dans cet onglet ne vise pas l'exhaustivité. Les acteurs présentés sont les principaux acteurs spécialisés abordés au cours du guide.

L'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (Agefiph)

Informations générales

L'Agefiph est issue de la loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. Elle assure une mission de service public, dans le cadre d'une convention signée avec l'État. Par sa mission et ses moyens d'intervention, elle se situe au cœur même du dispositif prévu par le législateur pour favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées au sein des entreprises relevant du secteur privé.

Missions

L'Agefiph gère le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (correspondant aux contributions financières versées par les entreprises de 20 salariés et plus, soumises à l'obligation d'emploi des personnes handicapées).

Elle poursuit quatre objectifs principaux :

- Développer la qualification des personnes handicapées.
- Améliorer l'accès à l'emploi des personnes handicapées.
- Aider les entreprises à recruter et à maintenir dans l'emploi leurs salariés handicapés.
- Approfondir la connaissance de la population active handicapée.

Les aides de l'Agefiph peuvent être mobilisées simultanément ou séparément pour soutenir les parcours d'insertion professionnelle des personnes handicapées et pour appuyer les différentes initiatives des entreprises en faveur de leur emploi (cf. onglet « Connaître les interventions de l'Agefiph... »).

L'Agefiph est présente sur l'ensemble du territoire, à travers ses implantations régionales.

> Plus d'informations : www.agefiph.fr



Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)

Informations générales

Le FIPHFP est issu de la loi du 11 février 2005. Il est en vigueur depuis le 1er janvier 2006. Il collecte des contributions auprès des employeurs publics qui ne satisfont pas à l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés et assimilés. Il finance en contrepartie des aides en faveur de l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière).

Missions

Le FIPHFP finance toute action ou programme d'actions destinés à favoriser l'insertion professionnelle et le maintien d'emploi de personnes en situation de handicap au sein de la Fonction publique.

Les aides du FIPHFP portent notamment sur :

- Des aides techniques et humaines (aménagement et adaptation des postes de travail, rémunération des agents chargés d'accompagner les personnes handicapées dans l'exercice de leur fonction professionnelle, formation et information des travailleurs handicapés, aides pour améliorer les conditions de vie...).

- Des actions de sensibilisation des acteurs et d'amélioration de la connaissance des salariés en situation de handicap ainsi que des études.

> Plus d'informations : www.fiphfp.fr

Zoom sur

Convention cadre Agefiph / FIPHFP

La première convention cadre entre l'Agefiph et le FIPHFP a été signée le 2 juillet 2008, pour une durée de 2 ans et demi, du 1er juillet 2008 au 31 décembre 2010. L'Agefiph apportera au FIPHFP son expérience et son expertise sur l'emploi des personnes handicapées et la conduite de projets partenariaux dans ce domaine.

Le FIPHFP et l'Agefiph vont activement coopérer dans 6 domaines :

- la mobilisation du réseau de placement Cap emploi.
- l'effort de formation et de qualification des personnes handicapées.
- l'appui au maintien dans l'emploi.
- Les études et les évaluations.
- la participation à la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées.
- Les dispositifs d'information.

Les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH)

Informations générales

La MDPH est un lieu unique, créé par la loi du 11 février 2005, destiné à faciliter les démarches des personnes handicapées. La MDPH offre, dans chaque département, un accès unifié aux droits et prestations prévus pour les personnes handicapées.

La MDPH exerce une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leur famille et de sensibilisation de tous les citoyens aux handicaps.

Missions

La MDPH remplit 8 missions principales :

- Elle informe et accompagne les personnes handicapées et leur famille dès l'annonce du handicap et tout au long de son évolution.
- Elle met en place et organise l'équipe pluridisciplinaire qui évalue les besoins de la

personne sur la base du projet de vie et propose un plan personnalisé de compensation du handicap.

Elle assure l'organisation de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), le suivi de la mise en œuvre de ses décisions et la gestion du fonds départemental de compensation du handicap.

Elle reçoit toutes les demandes de droits ou prestations qui relèvent de la compétence de la CDAPH.

Elle organise une mission de conciliation par des personnes qualifiées.

Elle assure le suivi de la mise en œuvre des décisions prises.

Elle organise des actions de coordination avec les dispositifs sanitaires et médico-sociaux et désigne en son sein un référent pour l'insertion professionnelle.

Elle met en place un numéro téléphonique pour les appels d'urgence et une équipe de veille pour les soins infirmiers.

➤ *Plus d'informations : www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/handicap*

Zoom

Les Commissions des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH)

Les MDPH abritent les CDAPH. Ces commissions, créées par la loi du 11 février 2005, sont les nouvelles instances chargées des décisions d'attribution des prestations et d'orientation. Elles résultent de la fusion des Commissions Départementales de l'Éducation Spéciale (CDES) et des Commissions Techniques d'Orientation et de Reclassement Professionnel (COTOREP). Au sein des MDPH, les CDAPH prennent l'ensemble des décisions relatives aux droits des personnes, enfants (section « Enfants ») comme adultes (section « Adultes »).

Une équipe pluridisciplinaire, composée de professionnels (Pôle emploi, Cap emploi, services psychotechniques de l'Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes - AFPA -, travailleurs sociaux, médecins...) est chargée d'évaluer les besoins de la personne sur la base d'un projet de vie et de proposer ensuite un plan personnalisé de compensation du handicap. La CDAPH statue sur le plan de compensation proposé par l'équipe pluridisciplinaire, ce-lui-ci étant lui-même inspiré du projet de vie de la personne handicapée.

■ Se prononcer sur l'orientation de la personne handicapée et les mesures propres à assurer son insertion scolaire, professionnelle ou sociale.

■ Désigner les établissements ou les services correspondant aux besoins de l'enfant ou de l'adolescent, ou concourant à la rééducation, à l'éducation, au reclassement et à l'accueil de l'adulte handicapé et en mesure de l'accueillir.

■ Attribuer, pour l'enfant ou l'adolescent, l'Allocation d'Éducation de l'Enfant Handicapé (AEEH) et, éventuellement, son complément.

■ Attribuer la carte d'invalidité.

■ Attribuer l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) et le complément de ressources. Attribuer la Prestation de Compensation du Handicap (PCH).

■ Reconnaître la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

■ Statuer sur l'accompagnement des personnes handicapées âgées de plus de 60 ans hébergées dans les structures pour personnes handicapées adultes.

Les Cap emploi collaborent également avec tous les opérateurs de leur territoire

Informations générales d'intervention (MDPH, Sameth...).

Les Cap emploi sont les structures spécialisées d'insertion des travailleurs handicapés. Une convention signée par l'État (Préfet de la région), l'Agefiph, le FIPHFP et le président de Cap emploi s'appuient sur une offre de service de l'organisme gestionnaire définit le périmètre, vices commune au réseau : le contenu, les modalités de mise en œuvre et le financement de leur activité. Les Cap emploi

handicapées : sont financés principalement par l'Agefiph et le FIPHFP, et au titre du Projet Personnalisé

d'Accès à l'Emploi (PPAE), par Pôle emploi.

En général, leur territoire d'intervention correspond au département, toutefois, compte

tenu des spécificités territoriales, certaines structures ont une compétence infra-départementale. (privés et publics) :

Les Cap emploi ont une double mission : apporter conseil et soutien technique aux handicapés employeurs dans le cadre du recrutement de

travailleurs handicapés, et accompagner vers l'emploi et dans l'emploi les personnes handicapées bénéficiaires de la loi du 11 février

2005, relevant du marché du travail.

Leur objectif est de faire converger les compétences des candidats handicapés et les besoins

des entreprises. Cette action s'exerce dans le cadre d'une mission de service public.

Les services communs :

En vertu de ce principe, ils participent aux politiques de l'emploi et de la formation (Plan Départemental d'Insertion des Travailleurs Suivi du salarié en emploi.

Handicapés - PDITH - , action territorialisée > Plus d'informations : Annuaire des

du Service Public de l'Emploi - SPE -...). Ils contribuent à la mise en œuvre du PPAE dans le cadre de la cotraitance avec Pôle emploi. Les

modalités de cette collaboration sont précisées dans une convention nationale intitulée « Pôle emploi/Agefiph/Cap emploi ».

Les services communs :

En vertu de ce principe, ils participent aux politiques de l'emploi et de la formation (Plan Départemental d'Insertion des Travailleurs Suivi du salarié en emploi.

Handicapés - PDITH - , action territorialisée > Plus d'informations : Annuaire des

du Service Public de l'Emploi - SPE -...). Ils contribuent à la mise en œuvre du PPAE dans le cadre de la cotraitance avec Pôle emploi. Les

modalités de cette collaboration sont précisées dans une convention nationale intitulée « Pôle emploi/Agefiph/Cap emploi ».

Les services communs :

En vertu de ce principe, ils participent aux politiques de l'emploi et de la formation (Plan Départemental d'Insertion des Travailleurs Suivi du salarié en emploi.

Handicapés - PDITH - , action territorialisée > Plus d'informations : Annuaire des

du Service Public de l'Emploi - SPE -...). Ils contribuent à la mise en œuvre du PPAE dans le cadre de la cotraitance avec Pôle emploi. Les

modalités de cette collaboration sont précisées dans une convention nationale intitulée « Pôle emploi/Agefiph/Cap emploi ».

Les services communs :

En vertu de ce principe, ils participent aux politiques de l'emploi et de la formation (Plan Départemental d'Insertion des Travailleurs Suivi du salarié en emploi.

Handicapés - PDITH - , action territorialisée > Plus d'informations : Annuaire des

du Service Public de l'Emploi - SPE -...). Ils contribuent à la mise en œuvre du PPAE dans le cadre de la cotraitance avec Pôle emploi. Les

modalités de cette collaboration sont précisées dans une convention nationale intitulée « Pôle emploi/Agefiph/Cap emploi ».

Les services communs :

En vertu de ce principe, ils participent aux politiques de l'emploi et de la formation (Plan Départemental d'Insertion des Travailleurs Suivi du salarié en emploi.

Handicapés - PDITH - , action territorialisée > Plus d'informations : Annuaire des

du Service Public de l'Emploi - SPE -...). Ils contribuent à la mise en œuvre du PPAE dans le cadre de la cotraitance avec Pôle emploi. Les

modalités de cette collaboration sont précisées dans une convention nationale intitulée « Pôle emploi/Agefiph/Cap emploi ».

Les services communs :

En vertu de ce principe, ils participent aux politiques de l'emploi et de la formation (Plan Départemental d'Insertion des Travailleurs Suivi du salarié en emploi.

Handicapés - PDITH - , action territorialisée > Plus d'informations : Annuaire des

du Service Public de l'Emploi - SPE -...). Ils contribuent à la mise en œuvre du PPAE dans le cadre de la cotraitance avec Pôle emploi. Les

modalités de cette collaboration sont précisées dans une convention nationale intitulée « Pôle emploi/Agefiph/Cap emploi ».





Les Services d'Appui pour le Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (Sameth)

Informations générales

Les Sameth interviennent afin d'aider les entreprises et les salariés à trouver une solution de maintien des collaborateurs dans l'entreprise, quand apparaît une inadéquation entre une situation de handicap, du fait d'une maladie, d'un accident ou d'une aggravation du handicap et le poste de travail. Ils agissent en complément des acteurs de droit commun, tels que la médecine du travail, la Caisse Régionale d'Assurance Maladie (CRAM), la Mutualité Sociale Agricole (MSA)...

Les Sameth sont financés par l'Agefiph et implantés dans chaque département.

Missions

Les Sameth proposent plusieurs services, en fonction des situations :

Des interventions en entreprise pour :

- ▶ Aider à la recherche et à la mise en œuvre d'une solution sur mesure de maintien.

- ▶ Faciliter la mobilisation des aides et appuis spécifiques au maintien dans l'emploi de salariés handicapés.

- Sur simple échange téléphonique ou au cours d'un rendez-vous :

- ▶ Donner une information complète et actualisée sur toutes les questions

relatives au maintien dans l'emploi (cadre juridique...).

- ▶ Apporter un conseil par rapport à une situation particulière pour éclairer la démarche à suivre (examen de la situation, exploration des différentes possibilités d'intervention...).

Les Sameth s'adressent principalement :

- Aux entreprises privées confrontées à un problème de maintien dans l'emploi d'un salarié à aptitude ou capacité professionnelle réduite, déjà reconnu travailleur handicapé ou pour lequel le statut de personne handicapée est en cours de reconnaissance.

- Aux travailleurs indépendants handicapés.

Les situations peuvent concerner :

- Des salariés handicapés ou dont le handicap survient et qui sont :

- ▶ Soit déclarés inaptes ou en risque d'inaptitude à leur poste de travail.

- ▶ Soit en arrêt de travail nécessitant une reprise adaptée à leur handicap.

- ▶ Soit en situation de handicap aggravé du fait d'une évolution du contexte professionnel.

- Des travailleurs indépendants handicapés ou dont le handicap survient, entraînant un risque d'impossibilité de continuer à exercer leur activité professionnelle.

> Plus d'informations : www.agefiph.fr

Les Centres de Rééducation Professionnelle (CRP), les centres de préorientation, les Unités d'Évaluation de Réentraînement et d'Orientation Sociale et/ou Professionnelle (UEROS)

Informations générales

L'orientation dans un établissement spécialisé, que ce soit un CRP, un centre de préorientation ou une UEROS, relève exclusivement de la compétence de la CDAPH du département de résidence. Elle suppose que la personne soit reconnue « travailleur handicapé » par la CDAPH. La décision s'impose aux centres mais pas aux personnes.

Les frais de séjour dans ces établissements sont pris en charge par les Caisses d'Assurance Maladie. Les stagiaires prennent en charge le montant du ticket modérateur et une participation aux frais de repas. Les personnes relevant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle sont exonérées de ces participations.

Si la personne handicapée est demandeur d'emploi, elle peut être rémunérée par le biais de l'Aide au Retour à l'Emploi Formation (AREF) ou encore par l'État ou la Région, par l'intermédiaire de l'Agence de Services et de Paiement (ASP), dans le cadre du régime public de rémunération des stagiaires.

Missions

Les CRP

Les formations proposées par les CRP permettent à des travailleurs handicapés en situation de reconversion, d'accéder à une formation qualifiante dans un environnement médico-social adapté. Elles comprennent des périodes d'application en entreprise.

Les formations sont parfois précédées de phases préparatoires, qui peuvent être générales, polyvalentes, comporter ou non une remise à niveau, être intégrées ou non aux cycles de formation. Un suivi médical, social, psychologique et un accompagnement à l'emploi des stagiaires est assuré.

Les formations, d'une durée de 10 mois à 3 ans, couvrent une vingtaine de secteurs d'activité et sont majoritairement sanctionnées par un diplôme homologué par l'État (plus de 200 formations qualifiantes du niveau V bis au niveau II). Elles sont

dispensées par plus de 120 centres, répartis sur le territoire national, et forment plus de 10 000 personnes chaque année.

Les centres de préorientation

Les centres de préorientation accueillent sur une période de 8 à 12 semaines les travailleurs handicapés dont l'orientation présente des difficultés particulières. Il s'agit d'élaborer ou de confirmer un projet professionnel personnalisé à partir d'un bilan dynamique incluant l'évaluation d'aptitudes et de capacités ainsi qu'une mise à l'épreuve d'un projet en situation professionnelle. Les conclusions de l'action de préorientation sont transmises à la CDAPH.

Les UEROS

Les UEROS accueillent en stage, sur une période de 3 à 5 mois, les personnes cérébro-lésées (traumatisme crânien, accident vasculaire cérébral, tumeur, encéphalite, etc.), dont l'orientation présente des difficultés particulières qui n'ont pu être résolues par la CDAPH.

Les UEROS ont pour mission d'évaluer précisément les séquelles physiques et psychiques présentées par la personne et les principales potentialités qu'elle présente en vue de son insertion sociale, scolaire ou professionnelle ultérieure. Elles élaborent ensuite un programme transitionnel de réentraînement à la vie active. Il permet de consolider et d'accroître les acquis et de construire avec l'intéressé et son entourage un projet d'insertion sociale et professionnelle (marché du travail ou milieu protégé).

Les conclusions du stage sont transmises à la CDAPH.

> *Plus d'informations :*
www.fagerh.asso.fr
www.ladapt.net

Les Entreprises Adaptées (EA) et les Centres de Distribution de Travail à Domicile (CDTD)

Informations générales

Les EA (anciennement « Ateliers Protégés ») et les CDTD sont des entreprises du marché du travail employant au moins 80 % de travailleurs handicapés. Ces personnes peuvent exercer une activité professionnelle dans des conditions adaptées à leurs possibilités.

Pour travailler dans le cadre d'une EA ou d'un CDTD, la personne handicapée doit être orientée par un acteur du SPE. Une fois recrutée, elle reçoit un salaire qui est fonction de l'emploi occupé et de sa qualification par référence aux dispositions réglementaires ou conventionnelles applicables dans la branche d'activité. Depuis le 1er janvier 2006, ce salaire ne peut être inférieur au Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC).

Le statut des travailleurs handicapés employés par ces entreprises est celui de salariés de droit commun à part entière (y compris en termes de formation). Comme dans toute entreprise, ces salariés ont des objectifs de production et de rentabilité. Ils disposent d'un contrat de travail, à temps plein ou partiel, le plus souvent à durée indéterminée, des prestations de Sécurité sociale et de l'assurance chômage.

Les chefs d'entreprise sont libres de choisir le statut juridique de l'établissement, les productions, les méthodes de fabrication et de commercialisation qui leur semblent les plus appropriés. Un nouveau système de financement prévoit des aides financières à destination des EA et des CDTD. Il s'agit d'une subvention spécifique, attribuée pour la couverture des surcoûts liés à l'emploi majoritaire de personnes handicapées ainsi que d'une aide au poste pour chaque salarié orienté par la CDAPH.

Missions

Les EA comme les CDTD doivent permettre une insertion et une promotion professionnelles tenant compte du handicap du travailleur. Ils peuvent servir de tremplin vers des emplois dans des entreprises non adaptées du marché du travail.

> Plus d'informations :
www.travail-solidarite.gouv.fr

Les Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT)

Informations générales

Les ESAT sont des organismes médico-sociaux chargés d'accueillir des personnes handicapées orientées par la CDAPH, lorsque celle-ci constate que leurs capacités de travail ne leur permettent pas de travailler dans une entreprise ordinaire, dans une entreprise adaptée ou un CDTD, ni d'exercer une activité professionnelle indépendante.

Pour intégrer un ESAT, la personne handicapée doit être orientée par la CDAPH qui prend une décision provisoire d'orientation. À l'issue de la période d'essai (habituellement de 6 mois) au sein de l'ESAT, la CDAPH prononce la décision définitive d'admission. L'ESAT propose, en parallèle de l'activité professionnelle, un soutien médico-social et éducatif. Le travailleur handicapé intégré à un ESAT n'a pas le statut de salarié, mais celui d'utilisateur. Il ne peut donc être licencié. Toutefois, certaines règles du Code du travail lui sont applicables : hygiène et sécurité, médecine du travail, congés payés. Depuis 2007, les personnes bénéficient d'un nouveau dispositif de rémunération (rémunération garantie) et de nouveaux droits sociaux, calqués sur ceux des salariés (congés, absence, formation).

La création d'un ESAT est autorisée par le préfet de région.

Missions

Les ESAT relèvent du milieu « protégé », par opposition au marché du travail. Ils doivent mettre en œuvre des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires et de formation professionnelle et des actions éducatives d'accès à l'autonomie ainsi que d'implication dans la vie sociale. Les conditions de mise en œuvre de ces actions sont fixées par décret.

En raison de leur double vocation (mise au travail et soutien médico-social), les ESAT disposent de personnels d'encadrement des activités de production et de travailleurs sociaux assurant les soutiens éducatifs. Ils disposent d'un budget de fonctionnement financé par les crédits d'action sociale de l'État.

> Plus d'informations :
www.travail-solidarite.gouv.fr

À retenir

Les entreprises qui recrutent une personne handicapée sortant d'une EA ou d'un ESAT peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'une aide spécifique de l'Agefiph.

Guide handicap et formation ANNEXES

Index des actions.....	92
Index des mots-clés.....	92-93
Glossaire	94-95
Sites Internet cités dans le guide.....	96
Textes de référence.....	97

Index des actions

Mot clé	Localisation dans le guide
p. 12, p. 15, p. 16, p. 18, p. 41, Aménager / adapter une formation	pp. 44-48, p. 51, p. 57, p. 59, p. 61, p. 63, p. 64
Communiquer auprès des personnes handicapées	pp. 61-64
Connaître ses obligations en tant qu'ERP	p. 14
Constituer une demande Agefiph	pp. 65-82
Développer des partenariats avec les entreprises	p. 63, p. 64
Évoquer une situation de handicap Avec un stagiaire	p. 49
Avec une entreprise	
Identifier les aides mobilisables selon les besoins	p. 45, p. 46, p. 48, p. 52, pp. 65-82
Mettre en œuvre un partenariat avec les prescripteurs spécialisés	p. 35, p. 62, p. 64
Préparer l'organisme de formation à l'accueil de personnes handicapées	p. 14, p. 49, p. 50, p. 59
Repérer une situation de handicap	p. 37, p. 38
Répondre à un appel d'offres	p. 52, p. 60, p. 64, p. 75
Se renseigner sur le contexte législatif	pp. 9-22, pp. 23-32, p. 56, p. 97
Sensibiliser des équipes au handicap	p. 15, pp. 18-22, p. 36, p. 41, p. 44, p. 46, p. 47, p. 58, p. 85, p. 87
S'informer sur les handicaps	p. 5, p. 6, pp. 7-8, pp. 19-22, pp. 39-40, p. 48
Valider les conditions d'accueil	p. 41
Vérifier la situation administrative d'une personne handicapée	pp. 41-42

Index des mots clés

Mot clé	Localisation dans le guide
AAH	p. 12, p. 27, p. 29, p. 30, p. 42, p. 86
Accessibilité (définition)	p. 13, p. 14
Accessibilité des locaux	p. 14, p. 59
Accessibilité (mise en œuvre)	p. 18, p. 48, p. 59, p. 79
Accident du travail	p. 27, p. 29, p. 30, p. 31, p. 32, p. 42, p. 88, p. 89
Agefiph	p. 11, p. 24, p. 43, p. 46, p. 52, p. 60, pp. 65-82, p. 84
Aides techniques et humaines	p. 5, p. 18, p. 45, p. 46, p. 48, p. 52, p. 72, p. 85
Aménagements / adaptations	p. 15, p. 16, pp. 44-48, p. 51, p. 57,
Aménagements des examens	p. 72, p. 85
Aménagements pédagogiques	p. 15, p. 16, pp. 44-48, p. 51, p. 57,
Appels d'offres	p. 59, p. 61, pp. 65-82
Attitudes vis-à-vis du handicap	p. 51
Bénéficiaires de l'obligation emploi	p. 18, p. 19, pp. 44-45, p. 48, pp. 59-60, p. 64
Cap emploi	p. 51, p. 60, p. 64, p. 75
	pp. 39-40
	p. 12, p. 27, pp. 29-32
	p. 28, p. 87

Mot clé	Localisation dans le guide
Carte d'invalidité	p. 10, p. 12, p. 27, p. 29, p. 30 p. 42, p. 86
CDAPH	p. 11, p. 12, p. 27, p. 28, pp. 29-31, p. 37, p. 42, p. 43, p. 51, p. 78, p. 86, p. 89, p. 90
CNSA	p. 10, p. 11, p. 14
Compensation (définition)	p. 17
Compensation (mise en œuvre)	pp. 17-22, pp. 43-48, pp. 65-82, p. 87
Contrat d'apprentissage	p. 24, p. 44, p. 52, p. 69, p. 81
Contrat de professionnalisation	p. 52, p. 70, p. 81
CRP	p. 27, p. 28, p. 89
Déficience (définition)	p. 4
Déficience / Handicap consécutif à une maladie invalidante	p. 4, p. 5, p. 6, p. 8, p. 21, p. 39, p. 48
Déficience intellectuelle / Handicap intellectuel	p. 4, p. 5, p. 6, p. 8, p. 20, p. 37, p. 40, p. 48, p. 77
Déficience motrice / Handicap moteur	p. 4, p. 5, p. 6, p. 7, p. 15, p. 18, p. 22, p. 39, p. 48
Déficience psychique / Handicap psychique	p. 4, p. 5, p. 6, p. 8, p. 18, p. 21 p. 40, p. 48, p. 77
Déficience visuelle / Handicap visuel	p. 4, p. 5, p. 6, p. 7, p. 15, p. 18, p. 20, p. 39, p. 48, p. 51, p. 77
Déficience auditive / Handicap auditif	p. 4, p. 5, p. 6, p. 7, p. 15, p. 18, p. 19, p. 40, p. 48
Entreprises	pp. 24-26, p. 41, p. 49, p. 50, p. 54, p. 58, p. 63, p. 64, p. 66
ERP	p. 14, p. 59
FIPHFP	p. 10, p. 11, p. 26, p. 46, p. 47, p. 50, p. 67, p. 85
Handicap (définition)	p. 4
Incapacité (définition)	p. 4
Loi de 2005	p. 4
Maladie professionnelle	p. 4, pp. 9-22, p. 24
MDPH	p. 32
Mobilité	p. 10, p. 11, p. 29, p. 30, p. 42, p. 86
Obligation d'emploi	p. 14, p. 46, p. 71
Orientation professionnelle	pp. 24-26
Partenariat	p. 27, p. 28, p. 68, p. 78, p. 86, p. 89, p. 90
Pension d'invalidité	p. 35, p. 62, p. 64
Personne ressource	p. 27, p. 29, p. 30, p. 31, p. 32, p. 42
Prestation de compensation du handicap	p. 57
Prestations Ponctuelles Spécifiques	p. 10, p. 12, p. 45, p. 86
Référent de parcours	p. 46, pp. 76-77
Rémunération des stagiaires handicapés	p. 36
RQTH	p. 30, p. 43, p. 75, p. 76, p. 89
Sameth	p. 27, p. 29, p. 30, p. 42, p. 86
Scolarisation des élèves handicapés	p. 73, p. 88
Secteur adapté / Secteur protégé (EA, ESAT)	p. 37
	p. 25, p. 27, p. 28, p. 79, p. 90

Glossaire

Sigle	Signification
AAH	Allocation aux Adultes Handicapés
AEEH	Allocation d'Éducation de l'Enfant Handicapé
AFPA	Association pour la Formation Professionnelle des Adultes
AGEFIPH	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
AP	Atelier Protégé (actuellement Entreprise Adaptée - EA)
ARE	Aide au Retour à l'Emploi
AREF	Aide au Retour à l'Emploi Formation
ASP	Agence de Services et de Paiement (résultat de la fusion du Centre National pour l'Aménagement des Structures des Exploitations Agricoles - CNASEA - et de l'Agence Unique de Paiement - AUP)
AT	Accident du travail
AVJ	Aides à la Vie Journalière
CAE	Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi
CAF	Caisse d'Allocations Familiales
CAT	Centre d'Aide par le Travail (actuellement Établissement et Service d'Aide par le Travail - ESAT)
CDAPH	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDES	Commission Départementale de l'Éducation Spéciale
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CDTD	Centre de Distribution de Travail à Domicile
CFA	Centre de Formation d'Apprentis
CIF	Congé Individuel de Formation
CIO	Centre d'Information et d'Orientation
CLIS	Classe d'Intégration Scolaire
CNSA	Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie
COTOREP	Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel
CPAM	Caisse Primaire d'Assurance Maladie
CRAM	Caisse Régionale d'Assurance Maladie
CRP	Centre de Rééducation Professionnelle
CTNERHI	Centre Technique National d'Études et de Recherches sur les Handicaps et les Inadaptations
DDTEFP	Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
DGEFP	Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle
EA	Entreprise Adaptée
ERP	Établissement Recevant du Public
ESAT	Établissement et Service d'Aide par le Travail
FAGERH	Fédération des Associations Gestionnaires et des Établissements de Réadaptation pour Handicapés
FCA	Formation Collective Agefiph
FEPE	Formation en Entreprise Préalable à l'Embauche
FIA	Formation Individuelle Agefiph
FIPHFP	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

Sigle	Signification
FOAD	Formation Ouverte et à Distance
IMC	Infirmité Motrice Cérébrale
IME	Institut Médico-Éducatif
IMPRO	Institut Médico-Professionnel
IPP	Incapacité Partielle Permanente
LSF	Langue des Signes Française
LPC	Langage Parlé Complété
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
MP	Maladie professionnelle
MSA	Mutualité Sociale Agricole
NTC	Nouvelles Technologies de la Communication
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
OPCA	Organisme Paritaire Collecteur Agréé
PCH	Prestation de Compensation du Handicap
PDITH	Plan Départemental d'Insertion des Travailleurs Handicapés
PIE	Prime Initiative Emploi
PLIE	Plan Local pluriannuel pour l'Insertion et l'Emploi
PPAE	Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi
PPS	Prestations Ponctuelles Spécifiques
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
RSA	Revenu de Solidarité Active
SAMETH	Service d'Appui pour le Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés
SESSAD	Service d'Éducation Spéciale et de Soins à Domicile
SMIC	Salaires Minimum Interprofessionnel de Croissance
SOP	Service d'Orientation Professionnelle (de l'AFPA)
SPE	Service Public de l'Emploi
UEROS	Unité d'Évaluation de Réentraînement et d'Orientation Sociale et/ou Professionnelle
UPI	Unité Pédagogique d'Intégration

Sites Internet cités dans le guide

Site	Institution ou association concernée
www.agefiph.fr	Agefiph
www.ameli.fr	Assurance Maladie
www.caf.fr	Allocations Familiales
www.cnsa.fr	Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie
www.conseil-general.com	Conseils généraux
www.education.gouv.fr	Ministère de l'Éducation Nationale
www.fagerh.asso.fr	Fédération des Associations Groupements et Établissements de réadaptation pour personnes en situation de Handicap
www.fiphfp.fr	Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
www.fnath.org	Association des Accidentés de la Vie
www.handroit.com	Association Handitec
www.interieur.gouv.fr	Ministère de l'Intérieur
www.ladapt.net	Association pour l'Insertion Sociale et Professionnelle des Personnes Handicapées
www.msa.fr	Protection Sociale du Monde Agricole et Rural
www.pole-emploi.fr	Institution issue de la fusion de l'Assedic et de l'ANPE
www.service-public.fr	Portail de l'Administration Française
www.travail-solidarite.gouv.fr	Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville

Textes de référence

Textes disponibles sur www.legifrance.gouv.fr

Thème	Type de texte	Référence
Accessibilité	Décret	Décret n° 2006-555 du 17 mai 2006 relatif à l'accessibilité des Établissements Recevant du Public, des installations ouvertes au public et des bâtiments d'habitation et modifiant le Code de la construction et de l'habitation.
Accessibilité	Décret	Décret n° 2007-1327 du 11 septembre 2007 relatif à la sécurité et à l'accessibilité des Établissements Recevant du Public et des Immeubles de Grande Hauteur.
Aménagement	Décret	Décret n° 2005-1617 du 21 décembre 2005 relatif aux aménagements des examens et concours de l'enseignement des examens scolaire et de l'enseignement supérieur pour les candidats présentant un handicap.
CDAPH	Décret	Décret n° 2005-1589 du 19 décembre 2005 relatif à la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées.
Cohésion sociale	Loi	Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation sociale pour la cohésion sociale.
Formation professionnelle	Loi	Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social
Formation professionnelle	Décret	Décret n° 2006-26 du 9 janvier 2006 relatif à la formation professionnelle des personnes handicapées ou présentant un trouble de santé invalidant
Personnes handicapées	Loi	Loi n° 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées
Personnes handicapées	Loi	Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés
Personnes handicapées	Loi	Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées
Personnes handicapées	Décret	Décret n° 2009-641 du 9 juin 2009 relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés dans l'effectif des entreprises
Personnes handicapées	Décret	Décret n° 2005-1587 du 19 décembre 2005 relatif aux Maisons Départementales des Personnes Handicapées
Personnes handicapées	Circulaire	Circulaire DGEFP n° 2007-01 du 15 janvier 2007 relative à la mise en œuvre de l'orientation vers le marché du travail des travailleurs handicapés
Personnes handicapées	Circulaire	Circulaire DGEFP n° 2007-02 du 15 janvier 2007 relative à la mise en œuvre de la politique de l'emploi en faveur des travailleurs handicapés
Personnes handicapées	Loi	Loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le droit à l'insertion





Désormais, un numéro unique
0 811 37 38 39*
* coût d'un appel local depuis un poste fixe
de 9h à 18h

www.agefiph.fr



Agefiph / Direction des Interventions - Conception : Com&Cie / Marilynne - Photo couverture : © Getty Images - Août 2009. Imprimé par Arc-Isère (entreprise adaptée)

guide téléchargeable sur www.agefiph.fr

SciencesPo

HANDICAP :
J'ADOpte
LA BONNE
ATTITUDE !

TABLE DES MATIÈRES

Éditorial	3
Handicap, un mot qui fait peur ? Et pourtant... ..	4
Handicap : quel statut ?	4
Le handicap, une loi et des obligations pour les entreprises et les établissements publics	5
Qui contacter pour avoir plus d'informations ?	5
Handicap auditif	6
De quoi parle-t-on ?	6
Accueillir et échanger	6
Quelques informations	7
Handicap moteur	8
De quoi parle-t-on ?	8
Accueillir et échanger	8
Quelques informations	9
Handicap visuel	10
De quoi parle-t-on ?	10
Accueillir et échanger	10
Quelques informations	11
Handicap psychique	12
De quoi parle-t-on ?	12
Accueillir et échanger	12
Quelques informations	13
Handicap intellectuel	14
De quoi parle-t-on ?	14
Accueillir et échanger	14
Les maladies invalidantes	15
L'autisme à haut niveau de fonctionnement	16
Le syndrome d'Asperger	16
Accueillir et échanger	16
L'Édition numérique	18
Graphisme	18
Traitement de texte	19
Présentation (PowerPoint)	19
PDF	20
Web	20
Quelques consignes de sécurité, en cas d'alerte	21
Securité, évacuation, urgence	21
En cas d'évacuation	21
Les lieux de rassemblement à connaître en cas d'évacuation	22
Ouvrages de références	23

ÉDITORIAL

Sciences Po entretient depuis de nombreuses années une tradition d'accueil et d'accompagnement des étudiants en situation de handicap, laquelle constitue aujourd'hui un vrai motif de fierté. Année après année, nos compétences se sont étoffées et nous mettons en œuvre un savoir-faire que beaucoup de grandes écoles ou universités nous envient.

Forts de cet héritage, nous avons choisi d'élargir notre politique handicap à l'ensemble de la communauté de Sciences Po et souhaitons partager nos connaissances avec vous, étudiants, salariés ou enseignants. En guise de « manuel pratique », vous trouverez dans ce guide des conseils simples pour adapter votre comportement lorsque vous rencontrez une personne en situation de handicap, ainsi que les principales recommandations pour participer vous aussi à l'accessibilité numérique.

Bonne lecture,

Charline Avenel & Elsa Gérault

HANDICAP, UN MOT QUI FAIT PEUR ? ET POURTANT...

Préserver sa santé est le souhait de tous. Pourtant, au cours de la vie, elle peut venir à s'altérer, temporairement ou définitivement. Lorsque la gêne ou la douleur s'installent au quotidien, on peut parler de « handicap » mais le terme fait peur. Loin des clichés réducteurs du fauteuil roulant ou du non voyant, ce terme désigne un trouble de santé invalidant qui peut perturber l'activité quotidienne. De nombreuses personnes ignorent qu'elles sont porteuses d'un handicap au sens de la définition de la 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.* » Cette définition pose pour la première fois des mots sur des symptômes ressentis afin de transformer un état de santé en statut officiel.

HANDICAP : QUEL STATUT ?

Lorsque l'état de santé devient préoccupant, que les symptômes perturbent l'activité professionnelle ou personnelle, certains aménagements peuvent se révéler bénéfiques. Pour les obtenir, il est parfois nécessaire d'engager des démarches auprès de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) et de solliciter une « Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé » (RQTH).

Au sein de la MDPH, c'est la Commission des droits et de l'autonomie de la personne handicapée (CDAPH) qui étudie l'attribution du statut.

La RQTH est menée à l'initiative de la personne handicapée, qui remplit un dossier unique et commun à toute la France. Elle offre de multiples possibilités de compensation du handicap : allocation enfant ou adulte handicapé, carte de priorité, reconversion professionnelle...

La démarche engagée auprès de la MDPH est strictement confidentielle, les informations confiées dans le dossier ne seront communiquées à aucune autre administration. Le statut obtenu est soumis à une durée de validité.

1

Article 114 de la loi du 11 février 2005

LE HANDICAP, UNE LOI ET DES OBLIGATIONS POUR LES ENTREPRISES ET LES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS

Si les personnes en situation de handicap sont plus présentes dans notre quotidien, que ce soit à l'école, à l'université ou dans les entreprises, c'est que plusieurs lois ont instauré des obligations.

La loi du 10 juillet 1987 a fixé un taux d'emploi de 6 % de salariés handicapés lorsque l'effectif de l'entreprise ou de l'administration dépasse vingt salariés.

La loi du 11 février 2005 a consacré le droit à la scolarisation des élèves en situation de handicap en milieu scolaire ordinaire.

Depuis 2007 Sciences Po mène une ambitieuse politique handicap visant l'accessibilité de tout à tous. Les résultats sont nombreux, parfois visibles ou invisibles :

- création d'espaces accessibles : cafétérias du 13, rue de l'Université et du 27, rue Saint-Guillaume, salles de lecture de la bibliothèque...,
- installation de plus de vingt boucles magnétiques connectées en permanence aux prothèses auditives des déficients auditifs,
- organisation d'un service de prêt de matériel dédié à la compensation individuelle du handicap (téléagrandisseurs portables, stylos amplificateurs de sons à emprunter en bibliothèque...),
- réalisation de plus de vingt sites et applications web accessibles (dont l'application des admissions ou de gestion du mot de passe), formation des rédacteurs web à l'accessibilité numérique, documentation et formation sur l'accessibilité bureautique...

Ces services et installations bénéficient à l'ensemble des communautés de Sciences Po, soit 29 salariés, 160 étudiants et 5 enseignants en situation de handicap.

QUI CONTACTER POUR AVOIR PLUS D'INFORMATIONS ?

Pour répondre aux questions que vous vous posez sur le thème du handicap, voici les personnes à contacter. Les entretiens sont soumis à des règles de confidentialité strictes.

Vous êtes étudiant, salarié ou enseignant

Elsa Gérout – Responsable handicap

Permanence infos & handicap : le vendredi matin de 9h à 13h.

Prendre rendez-vous au 01 45 49 59 80

Lieu : 27, rue Saint-Guillaume – bureau 805

Vous êtes étudiant

Claire Secondé – Chargée de mission handicap

Permanence compensation du handicap des étudiants : du lundi au vendredi de 9h à 13h.

Prendre rendez-vous au 01 45 49 51 19

Lieu : 56, rue des Saint-Pères – bureau 203

HANDICAP AUDITIF

DE QUOI PARLE-T-ON ?



Qu'il soit de naissance, dû à une maladie ou à un accident, le handicap auditif compromet sensiblement la communication et l'accès à l'information. Il est peu visible et souvent sous-estimé. La personne sourde ou malentendante développe sa propre stratégie pour contourner son handicap et communiquer, mais elle peut aussi réagir en évitant les contacts et en s'isolant. Des moyens de communication existent, qui permettent à la personne de mieux vivre son handicap et d'échanger avec les entendants.

ACCUEILLIR ET ÉCHANGER

- Au moment de la rencontre, j'anticipe ma réaction de surprise face au son de la voix d'une personne malentendante : ses intonations sont plus profondes. J'évite les mimiques interrogatives, je reste naturel et concentré.
- Lorsque je prends la parole, j'articule distinctement sans déformer la bouche, je ne crie pas, je parle à un rythme modéré. Je dégage mon visage, j'évite de mettre la main devant ma bouche ou de baisser la tête.
- J'élabore des phrases courtes, avec du vocabulaire simple ; je reformule plutôt que de répéter une phrase non comprise.
- J'évite les endroits bruyants ; je reprends mes phrases si elles ont été couvertes par le bruit.
- J'évite de m'adresser à une personne malentendante quand elle se trouve dans une autre pièce, je me déplace pour lui parler face à face.
- Si la personne sourde est accompagnée, je m'adresse prioritairement à elle et non à son interprète en LSF² ou LPC³.
- Dans une conversation de groupe, je fais en sorte que la personne sourde soit prévenue chaque fois que les interlocuteurs ont changé de sujet afin qu'elle se réapproprie la conversation.
- En réunion, je respecte la parole de chacun, je ne parle pas en même temps qu'une autre personne.
- Je privilégie des formats de réunions courtes – une heure – le matin de préférence et dans un endroit calme ; je veille à remettre un ordre du jour et un compte rendu pour assurer la transmission des informations.

²LSF : Langue des signes française

³LPC : Langue parlée complétée

- J'évite les échanges de blagues et de jeux de mots avec les collègues entendants devant une personne sourde, sans la convier ou lui expliquer la teneur de nos propos : elle peut s'imaginer à tort qu'elle fait l'objet de l'échange et des rires.
- Lors de passage de consignes, je privilégie l'outil informatique pour communiquer et si nécessaire j'utilise un papier et un crayon pour écrire quelques mots de résumé.
- En cas d'évacuation, je propose mon aide, je guide la personne malentendante jusqu'aux issues de secours.

QUELQUES INFORMATIONS

Dans la population sourde, estimée à 5 millions de personnes en France, on recense environ 500 000 sourds profonds (de naissance ou devenus sourds très jeunes).

La Langue des signes française (LSF) est une langue à part entière pratiquée par des centaines de milliers de personnes en France. Chaque pays a sa propre langue des signes, possédant sa propre grammaire et syntaxe.



Les boucles magnétiques sont des systèmes d'aide à destination des malentendants porteurs d'une prothèse auditive équipée de la fonction T. La boucle transmet une induction magnétique qui permet à la personne malentendante de recevoir les sons dans sa prothèse auditive en limitant les interférences et bruits ambiants.

Sciences Po s'est équipé de ce dispositif pour permettre aux visiteurs et aux étudiants de récupérer les contenus oraux diffusés. Pour trouver la liste des implantations de boucles magnétique sur nos sites parisiens, consultez [le site de la Vie étudiante](#) ou flashez le QR Code :



On évitera l'expression « il est sourd et muet »... Le terme muet ne s'applique pas aux personnes sourdes qui produisent toujours des sons !

HANDICAP MOTEUR

DE QUOI PARLE-T-ON ?

Le handicap moteur peut toucher un membre, une fonction motrice ou l'ensemble du corps. Les personnes atteintes de ce handicap se déplacent debout, en s'aidant d'une canne ou en fauteuil roulant. En pratique, les déficiences motrices engendrent une gêne ou un empêchement dans les déplacements, la préhension d'objets et parfois la parole. En France, on estime qu'environ 1,5 million de personnes souffrent d'un handicap moteur.

Parler du handicap moteur, c'est aussi évoquer les personnes souffrant de différentes pathologies : le trauma crânien, l'épilepsie, la hernie discale, les lombalgies, l'arthrite, la polyarthrite, la sclérose en plaque, les pathologies cardiaques, l'accident vasculaire cérébral, les troubles musculosquelettiques, le bégaiement...

ACCUEILLIR ET ÉCHANGER

- Au moment de l'accueillir, je m'assure que la personne peut accéder à notre lieu de rendez-vous, je lui indique en amont les zones de stationnement aménagé, les ascenseurs...
Je préviens le personnel d'accueil si besoin.
- Dans mon bureau, je veille à ce qu'aucun obstacle n'entrave son parcours.
- Lors de la rencontre, le regard est important : je ne détourne pas les yeux, je n'appuie pas mon regard, je reste naturel.
- Lorsque je la guide dans l'établissement, je marche à son rythme et je lui indique les changements de directions, je lui laisse l'usage des rampes ou des plans inclinés.
- Parfois, patienter debout à l'accueil ou devant un comptoir est très pénible : je lui propose un siège.
- Si la personne se déplace en fauteuil roulant, j'évite de m'appuyer dessus, au risque de la déstabiliser.
- Si la personne est de petite taille ou en fauteuil, je me mets à sa hauteur pour faciliter la conversation.
- Dans les espaces communs, j'évite de placer en hauteur les dossiers, les livres ou tout autre support dont elle pourrait vouloir se servir.
- Certaines personnes peuvent avoir une élocution difficile (trauma crânien ou autre atteinte cérébrale), pour autant leur intelligence n'est pas altérée : je leur parle normalement et je leur laisse le temps de répondre.
- Si la personne handicapée est accompagnée, je m'adresse à elle et à son accompagnateur, j'alterne mon attention sur les deux interlocuteurs pour favoriser l'échange.
- En cas d'évacuation, je propose mon aide notamment si la personne ne peut pas marcher.

QUELQUES INFORMATIONS

On recense en France environ 2,3 millions de personnes souffrant de déficiences motrices, soit 4 % de la population globale.

Une personne handicapée motrice est avant tout une personne, elle a simplement besoin qu'on facilite et sécurise ses déplacements.

Sciences Po propose des salles de repos pour accueillir les salariés, les étudiants ou les enseignants qui en éprouvent le besoin ; les appariteurs ouvrent les salles sur demande. Pour trouver la liste des salles de repos sur le campus de Paris, consultez [le site de la Vie étudiante](#) ou flashez le QR code !



HANDICAP VISUEL

DE QUOI PARLE-T-ON ?

Le handicap visuel recouvre des réalités variées, s'échelonnant d'un trouble visuel à une cécité complète. Actuellement, en France, 3 millions de personnes sont concernées, ce chiffre augmentant progressivement avec l'allongement de la durée de vie. Un malvoyant dans la rue ou un non voyant assis à son bureau ne se distingue pas toujours d'un voyant, alors soyons attentifs !



Une personne mal ou non voyante va appréhender son environnement grâce aux bruits de la circulation, des pas, grâce aux odeurs et aux vibrations renvoyées par les voitures ; sa concentration est intense lors de ses déplacements.

ACCUEILLIR ET ÉCHANGER

- Lors d'une rencontre, si je souhaite proposer mon aide, je dis d'abord « bonjour ». Je ne me vexe pas si la personne décline ma proposition.
- En m'approchant, j'annonce ma présence verbalement. La personne ne reconnaîtra pas toujours votre voix dès les premières secondes : je donne mon prénom ou mon nom avant d'engager la conversation.
- Pour marcher ensemble, je propose à la personne de prendre mon bras (je ne prends pas le sien). Si le trottoir est étroit ou jonché d'obstacles, je me place devant elle, sa main sur mon épaule. Il est toujours plus facile de suivre que d'être poussé !
- Si la personne tient une canne blanche, je veille à ne pas en entraver le mouvement
- J'annonce les changements de direction ou de relief, ainsi que les obstacles à éviter (zones de travaux, panneaux de circulation trop bas, déjections canines...).
- Si je renseigne sur le chemin à prendre, je précise mes informations. Exemple : « à 10 pas en ligne droite, vous tournerez à gauche ».
- Devant un escalier, je guide sa main vers la rampe et je me place à ses côtés ; je monte l'escalier à son rythme en annonçant la première et la dernière marche.
- Si elle veut s'asseoir, je guide sa main vers le dos du siège. Une fois qu'elle connaît la position du siège, la personne peut s'asseoir seule.
- Dans une réunion, je veille à ce que chacun se présente et répète son nom au moment de toute prise de parole.
- J'opte pour la rédaction de comptes rendus afin de fixer les propos d'un échange ou d'une réunion.
- Dans son bureau, je ne déplace pas les objets et je lui signale les éventuelles modifications de son espace.

- Les objets déplacés ou abandonnés dans le passage, et les portes entrouvertes représentent des dangers, je suis vigilant !
- Au quotidien, les déficients visuels n'ont pas accès aux informations écrites sur les panneaux, sur les portes ou à l'entrée d'une salle de réunion... Je n'hésite pas à les renseigner !
- En présence d'un chien guide, je considère que le chien travaille et qu'il ne doit pas être diverti, j'évite de le caresser ou de le saluer avant son maître !
- Pour aborder la personne et le chien guide, je me présente du côté opposé au chien.
- À table, je précise la localisation exacte des ustensiles et des aliments qui sont proposés.
- Inutile de bannir de votre vocabulaire les mots liés à la vision, soyez naturel ! Exemples : « J'ai très envie d'aller voir ce nouveau film » ; « J'ai vu que la machine à café a enfin été remplacée, il était temps ! »
- Je préviens la personne quand je la quitte, celui lui évitera de parler dans le vide !
- J'éteins la lumière quand je quitte la pièce !
- En cas d'évacuation, je propose mon aide.

QUELQUES INFORMATIONS

Sciences Po dispose d'un système de repérage extérieur aux bâtiments, situés à l'entrée du 27, rue Saint-Guillaume et du 13, rue de l'Université. Ce sont des balises qui se déclenchent au passage d'un déficient visuel muni d'un récepteur.

La déficience visuelle peut également être provoquée par les conséquences d'une maladie invalidante, c'est le cas du diabète de type 2 dont 50 % des patients développent une rétinopathie diabétique.

HANDICAP PSYCHIQUE

DE QUOI PARLE-T-ON ?



Le handicap psychique se traduit par une perturbation de l'équilibre psychologique. Il n'affecte pas, en général les facultés intellectuelles mais certains symptômes peuvent limiter les capacités intellectuelles. Ce handicap se manifeste par des comportements déroutants, en décalage avec les codes relationnels habituels. Il peut intervenir à tous les âges de la vie, sans distinction de sexe ni de milieu social. Les questions de santé psychique sont encore mal connues du grand public et les préjugés négatifs ont la vie dure, avec des conséquences douloureuses pour les malades et leur entourage. Le handicap psychique est la conséquence d'une maladie psychique (hystérie, psychose, schizophrénie, dépression, bipolarité...) qui affecte la personne pour une durée indéfinie, la bienveillance est alors de mise.

- Il génère des troubles du comportement et du jugement qui entraînent des difficultés d'adaptation à la vie en société.
- Il est durable ou épisodique, léger ou intense.
- Il peut révéler des aptitudes ou comportements très appréciés professionnellement (créativité, rigueur, dynamisme...).

Il est important de considérer que ce handicap non visible peut générer une grande souffrance pour la personne atteinte.

Dans l'entreprise, plus que le mot qui désigne la pathologie et que seul le corps médical maîtrise, ce qui préoccupe l'entourage professionnel, c'est de conjuguer les troubles du comportement et les exigences liées au travail. Bien que les troubles psychiques ne soient pas visibles, certains comportements peuvent alerter : une réaction inadaptée au contexte, un stress important (angoisse), un raisonnement rigide, des gestes incontrôlés, une difficulté à communiquer, un repli sur soi, un état dépressif, des dérèglements alimentaires....

Dans ces situations, ne soyez pas agressif ou impatient, évitez les jugements de valeur.

ACCUEILLIR ET ÉCHANGER

La souffrance psychique est souvent insupportable pour celui qui la vit. S'il est difficile d'aider une personne en crise, certaines attitudes préventives contribuent à la détendre :

- Je reste à l'écoute, calme et détendu.
- Je ne suis jamais agressif ni impatient.
- Je laisse la personne s'exprimer jusqu'au bout.
- J'évite de poser plusieurs fois la même question.

- Je laisse toujours à la personne la possibilité de partir.
- En réunion, je laisse la porte ouverte et j'accepte que la personne sorte si elle en éprouve le besoin.
- Je laisse libre la parole, j'explique mais je sais également écouter les propositions, les idées, les remarques : ses capacités intellectuelles peuvent être excellentes.
- Dans certaines situations de management, il sera important que je rappelle les règles et les limites fixées par le milieu de travail.
- En fonction des incidences des traitements médicaux sur l'activité professionnelle ou la scolarité, en tant que manager ou responsable de scolarité je peux convenir d'aménager ses horaires de travail en concertation avec le médecin du travail.

QUELQUES INFORMATIONS

Le Pôle Santé de Sciences Po situé au 56, rue des Saint-Pères peut intervenir en cas d'urgence.

- La responsable handicap peut solliciter des services d'appui spécialisés pour accompagner individuellement ces personnes afin de concilier leur état de santé avec le travail.
- Au bureau, on privilégiera pour cette personne un bureau bien éclairé, si possible proche de la lumière du jour, en évitant les atmosphères bruyantes.

HANDICAP INTELLECTUEL

DE QUOI PARLE-T-ON ?



Le handicap mental ou intellectuel peut intervenir à la naissance ou au cours de la vie, à la suite d'un accident ou d'une maladie. Ce handicap se caractérise par la lenteur des gestes ou des activités de raisonnement, un comportement peu approprié ou en décalage avec les codes sociaux pratiqués en entreprise. Le traitement des informations est lent, il est donc nécessaire d'accompagner la prise de poste en s'assurant que les consignes sont comprises. Le handicap intellectuel s'accompagne généralement de régularité et de précision dans l'exécution du travail.

ACCUEILLIR ET ÉCHANGER

- Avant de l'accueillir, je structure l'activité et les tâches qui composent son poste de travail, je communique les consignes par écrit en intégrant des codes couleurs, des schémas, des repères... La conceptualisation n'étant souvent pas possible, je reste concret.
- Je recherche parmi les collaborateurs un tuteur qui suivra l'intégration et le déroulement des tâches.
- J'explique calmement et posément les consignes, je fais des phrases courtes avec du vocabulaire simple, sans infantiliser la personne. Je la fais reformuler pour m'assurer que le message est bien passé.
- Les changements d'organisation ou les modifications de tâche doivent être anticipés pour éviter la rupture avec le rythme établi : je reste disponible durant cette période.
- Certaines règles de vie en société sont mal maîtrisées (tutoiement, geste d'affection...) : je ne juge pas mais j'indique les règles du monde du travail.
- En cas d'évacuation, je vérifie que la consigne a bien été comprise.

LES MALADIES INVALIDANTES

DE QUOI PARLE-T-ON ?



exhaustive. L'Organisation mondiale de la santé (OMS) définit la maladie chronique qui nécessite une prise en charge sur plusieurs années ». Il peut s'agir de

maladies extrêmement différentes, regroupées sous un terme générique et dont certaines sont aussi évoquées lorsque l'on parle de handicap moteur. Quelques exemples : le diabète, les hépatites, le cancer, la maladie de Parkinson, la maladie d'Alzheimer, le sida, les rhumatismes, la sclérose en plaques, les allergies, la narcolepsie, l'épilepsie, l'asthme, les maladies « rares » ou « orphelines »...

Les progrès scientifiques ont permis de transformer certaines de ces maladies au pronostic souvent défavorable en maladies chroniques. Pour autant, les traitements associés à ces pathologies entraînent parfois des effets secondaires perturbants :

- extrême fatigue,
- perte de poids,
- perte de la pilosité (cheveux, poils...),
- troubles de la mémoire, de la concentration,
- dépression, anxiété,
- douleur variées,
- troubles digestifs...

Ces symptômes ne sont pas systématiques, ils sont variables selon les personnes et leur âge, ou bien cachés à dessein, afin de ne pas attirer l'attention.

Les personnes malades se définissent rarement comme handicapées. Le retour à l'activité en dehors du domicile est souvent considéré comme une guérison, même si parfois le décalage entre le monde du travail et le monde du soin peut s'avérer perturbant dans les premiers temps.

Face à ces personnes fragilisées, la bonne attitude reste la bienveillance et l'écoute, sans exagérer l'empathie. Soyez naturel !

La liste des maladies invalidantes n'est pas

invalidante comme « un problème de santé

L'AUTISME À HAUT NIVEAU DE FONCTIONNEMENT

DE QUOI PARLE-T-ON ?



« L'autisme affecte les fonctions cérébrales. Il n'est plus considéré comme une affection psychologique ni comme une maladie psychiatrique. Définir l'autisme n'est pas chose aisée car ce trouble peut revêtir différentes formes cliniques. Néanmoins, il est caractérisé par des altérations qualitatives des interactions sociales, des troubles de la communication et du langage, et des comportements répétitifs.

L'autisme ne peut être guéri, mais un accompagnement adéquat et un environnement adapté permettent d'améliorer nettement les relations sociales. »

Extrait du *Guide Simon, Handisup Haute-Normandie (voir Ouvrages de référence).*

LE SYNDROME D'ASPERGER

Le syndrome d'Asperger est une des formes d'autisme qui concerne des personnes d'intelligence normale ou supérieure, douées pour des savoirs très théoriques ou des domaines de technicité réputés difficiles. On les appelle autistes à haut potentiel de fonctionnement (AHPF) ou Asperger...

Les capacités intellectuelles des AHPF sont réelles et très recherchées dans certains milieux professionnels (informatique, qualité, sécurité, mathématique, scientifique...). Leurs capacités de traitement des informations ou d'analyse de données sont généralement très efficaces.

Les personnes Asperger éprouvent en revanche beaucoup de difficultés à comprendre et prévoir les comportements et intentions d'autres personnes, du fait de leur très faible capacité à éprouver de l'empathie et à saisir l'implicite et l'abstrait dans les échanges.

La plupart des personnes touchées ne sont pas diagnostiquées et sont souvent sans emploi, en raison de leur difficulté à interagir. Pourtant, avec une connaissance minimale du syndrome, il est possible d'employer ces personnes fiables, motivées, compétentes et souvent fortement qualifiées.

ACCUEILLIR ET ÉCHANGER

- Au moment de l'accueil, je choisis un lieu calme, sans passage. Je coupe les sonneries de téléphone ou d'ordinateur, ou toute source potentielle de distraction, et je réduis l'intensité lumineuse de l'éclairage.

- Au moment de la rencontre, j'évite (quand j'ai obtenu l'information au préalable) de tendre la main pour serrer la sienne. Les codes sociaux tels que les embrassades, poignées de main, gestes amicaux spontanés peuvent être source de stress. Je ne me vexe pas si mon interlocuteur évite mon regard.
- J'explique précisément les codes sociaux du service ou de l'entreprise. Tout ce qui me paraît évident ne le sera pas forcément pour mon interlocuteur. Exemple : on peut tutoyer les personnes de son service, mais pas les membres de la direction...
- Lors de l'aménagement du poste de travail, je propose un bureau individuel, sans éclairage direct du plafonnier. Si le bureau est situé dans un open space, j'informe que le port d'un casque antibruit est admis.
- Lorsque je sollicite l'avis d'un AHPF sur un sujet, j'accepte de recevoir ses remarques sans filtre, car il ne se souciera pas d'atténuer ses propos.
- Les personnes AHPF ne cherchent pas à mentir, tricher ou camoufler une erreur. Au sein d'un collectif de travail, leur honnêteté et leur franchise peuvent parfois être déroutante, choquante, vexante... Je comprends qu'il ne porte pas de jugement de valeur, se contentant d'énoncer les faits.
- Lors d'échanges ou de réunion, je prends en compte que les expressions du visage, mimiques, clin d'œil ou sourires ne seront pas compris. Seul le langage parlé permet de transmettre l'information.
- L'humour peut dérouter une personne Asperger. J'évite en sa présence d'employer des expressions imagées, à double sens ou au second degré. Par exemple : « Ce matin, il n'a pas les yeux en face des trous » pourra être interprété littéralement. Je parle de manière factuelle. Un AHPF éprouve des difficultés en réunion : il ne prend la parole que si on l'interpelle et les échanges multiples, générant une information diffuse, sont sources de stress. J'envoie un ordre du jour et un compte rendu. Si j'ai indiqué une heure de fin à la réunion, je ne suis pas surpris s'il quitte la réunion à l'heure dite, respectant la consigne initiale...
- Au quotidien, je propose au collaborateur AHPF des consignes précises, de préférence écrites. J'indique le délai d'exécution de la tâche afin de fixer une unité de temps sur le travail. Soyez certains que le délai sera respecté !
- En cas d'évacuation, je vérifie que la consigne a bien été comprise et prise en compte.
-

L'ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE

L'accessibilité au handicap ne se limite pas à l'accès aux bâtiments ou aux cours : elle doit également permettre à tous d'accéder à l'information, de manière autonome, quel que soit le support. L'accessibilité numérique consiste en proposer des contenus (documents bureautiques, sites et applications web) accessibles en ligne. Pour accéder à l'information, les personnes en situation de handicap utilisent des technologies d'assistance adaptées à leur handicap.

L'accessibilité numérique n'est pas réservée à certaines formes de handicap : elle est commune à tous, qu'ils soient cognitifs (troubles "dys", autisme...), psychiques, intellectuels ou sensoriels.

Notons que les améliorations sont bénéfiques pour tous : chacun pâtit de caractères trop petits, de contrastes insuffisants, d'acronymes inconnus...

Pour faciliter l'usage de vos écrits sur papier ou sur le web, voici quelques bonnes pratiques à maîtriser. Nous n'avons pas fourni d'explications techniques car elles sont différentes pour chaque application : vous trouverez sans peine comment faire sur le web.

RÉDACTIONNEL

- Je donne des titres précis à mes documents, je précise la date, l'objet.
- Je respecte les règles typographiques. Par exemple pour un nombre, j'évite de poser des points entre les dizaines et les centaines : 16.250.090,32 s'écrit ainsi 16 250 090,32.
- J'accentue les majuscules de façon à éviter les confusions. Par exemple, j'écris IL A ÉTÉ JUGÉ DURANT CE PROCÈS et non IL A ETE JUGE DURANT CE PROCES.
- J'explique les abréviations, les termes professionnels ; j'évite le « jargon » d'entreprise.
- À la première utilisation d'un sigle ou d'un acronyme, je donne sa forme développée. Exemple : l'OMS (Organisation mondiale de la santé).
- Je n'utilise les tableaux que lorsque c'est indispensable : pour transmettre des données et non pour la mise en page. Je découpe mon tableau complexe en plusieurs tableaux simples. Je fournis un titre complet.
- Je ne fournis jamais un texte sous forme d'image.
- J'utilise les fonctionnalités automatiques de listes (listes à puces ou numérotées), et non les tirets ou les numéros ajoutés à la main.

GRAPHISME

- J'assure un contraste suffisant entre la couleur du texte et celle de l'arrière-plan. L'outil Colour Contrast Analyser gratuitement disponible en ligne donne l'indice de contraste entre deux couleurs.

- J'ajuste les couleurs à cet indice, selon la taille de ma police. Si la taille de mon texte est inférieure à 18 points ou à 14 points gras, l'indice de contraste doit être au moins égale à 4,5. Si la taille de mon texte est supérieure à 18 points ou du 14 points gras, l'indice doit être au moins égale à 3.
- Je ne transmets jamais une information uniquement par la couleur. Exemple : sur un graphique en couleur, chaque chiffre est complété de sa légende. Les éléments différenciés par leur couleur le sont également par leur forme.
- J'ajoute à chacune de mes images, dans ses propriétés, une alternative textuelle (ou texte de remplacement), qui la décrit simplement. Si l'image contient du texte, je le reprends intégralement dans l'alternative.

TRAITEMENT DE TEXTE

Les recommandations suivantes sont praticables dans tous les logiciels de bureautique : Word, Google Doc, OpenOffice, LibreOffice...

- Je donne un nom clair et signifiant à mon fichier.
- Je complète les propriétés du fichier : titre, auteur, langue utilisée.
- J'utilise systématiquement les styles pour indiquer la hiérarchisation (le niveau) de mes titres (titre 1, titre 2, titre 3...). Le titre de mon document est en style « titre ».
- Je ne saute pas de niveau (je ne passe pas d'un titre 1 à un titre 3, par exemple).
- J'insère une table des matières dans mon document : grâce aux titres stylés, son intégration et sa mise à jour sont automatiques.
- Je privilégie l'utilisation d'espacements avant/après dans le style de mes paragraphes de façon à supprimer les lignes vides.
- J'utilise les sauts de page pour passer à la page suivante (et non une succession de lignes vides).
- Pour créer un tableau, j'utilise l'outil dédié. Dans ses propriétés, je fournis un résumé, je définis clairement la ligne d'en-tête. Si le tableau est long, je répète cette ligne à chaque page. J'évite les cellules vides et les cellules fusionnées.
- J'aligne mes images sur le texte (jamais d'images flottantes).

PRÉSENTATION (POWERPOINT)

- J'utilise la zone de commentaires pour fournir une description textuelle des images, des schémas, des graphiques.
- Je gère l'ordre de lecture des éléments en utilisant le volet de droite sur l'ordre des plans. Attention : les éléments sont présentés dans l'ordre inverse de leur lecture (l'élément le plus bas sera lu en premier).
- Pour le diffuser, je convertis mon fichier PowerPoint en PDF.

PDF

Si le document initial est accessible, le PDF qui en résulte le sera aussi.

- Je ne propose jamais de PDFs scannés : je réalise mon PDF à partir du document bureautique original.
- Les PDFs générés à partir de Word, LibreOffice ou OpenOffice sont de bonne qualité. Par contre, les PDFs générés avec GoogleDoc sont peu accessibles : j'exporte le Google Doc au format Word, OpenOffice ou LibreOffice pour générer le PDF à partir de ces applications.
- Je vérifie les propriétés du PDF : titre, auteur, langue.
- Si mon document est long, j'affiche les signets à l'ouverture.

Acrobat Pro, logiciel payant, propose de nombreuses fonctionnalités d'accessibilité ; il permet d'évaluer l'accessibilité du document et aide à corriger beaucoup de problèmes.

WEB

Il n'est pas nécessaire de créer une seconde version adaptée du site web, et il faut éviter de forcer les personnes handicapées à installer un nouveau logiciel pour en améliorer l'accessibilité. Un code HTML correct suffit, s'il est conforme, en France, aux exigences du RGAA (Référentiel général d'accessibilité des administrations)⁴.

L'accessibilité est prise en charge par la technique du site mais aussi par les textes. Pour ceux-ci, les recommandations vues précédemment s'appliquent également : structurer le contenu par les niveaux de titre, accentuer les majuscules, expliquer les sigles et acronymes, fournir une alternative aux images, ne pas insérer de lignes blanches...

- Si je crée mon site, j'utilise un outil ou un thème accessible.
- Si je rédige pour un site web accessible, je me renseigne auprès du webmestre sur les bonnes pratiques techniques et éditoriales.
- Je ne justifie pas les textes ; j'utilise les styles existants sans les modifier.
- Je fournis une alternative textuelle aux images, aux graphiques (ou un résumé des données dans le texte).
- Je rédige des liens hypertextes explicites : leur intitulé décrit précisément la cible du lien.
Exemple : j'écris « Pour en savoir plus, voyez le site de l'École doctorale », et non « Pour accéder au site de l'École doctorale, cliquez ici ».
- Les vidéos : j'ajoute, dans la langue originale, le sous-titrage et la transcription textuelle intégrale.

⁴ RGAA : <http://references.modernisation.gouv.fr/rgaa/>

SÉCURITÉ, ÉVACUATION, URGENCE

QUELQUES CONSIGNES DE SÉCURITÉ, EN CAS D'ALERTE

N'hésitez pas à signaler toute odeur de brûlé, tout colis suspect, malaise, accident corporel ou début de sinistre.

Sur le campus de Paris

- Contactez le PC Sécurité au 01 45 49 55 55 ou 01 42 22 48 52.
- À défaut, adressez-vous aux appariteurs ou appelez les pompiers par le 18.
- En l'absence de téléphone, vous pouvez enfoncer la membrane plastique des boîtiers rouges d'alarme situés dans les couloirs. Le voyant rouge s'allume, il prévient par une alarme restreinte (inaudible dans les couloirs) le PC sécurité du 27, rue Saint-Guillaume.

Sur les campus en région

- Prévenez directement un membre de l'administration (technicien, régisseur, secrétariat ou directeur) ou appelez les pompiers par le 18.
- En l'absence de téléphone, vous pouvez enfoncer la membrane plastique des boîtiers rouges d'alarme incendie situés dans les couloirs. Le voyant rouge s'allume, il lance l'alarme incendie du bâtiment.

Dans tous les cas, les secours extérieurs peuvent être directement appelés en composant le 18 (pompiers) ou le 15 (SAMU).

EN CAS D'ÉVACUATION

Une évacuation peut être ordonnée pour de multiples raisons, dont l'incendie. Elle est obligatoire. N'attendez pas une confirmation visuelle (fumées visibles) pour sortir vers les lieux de rassemblement. Ne stationnez pas dans les cours des bâtiments, ni dans la rue face aux entrées.

Voici les recommandations concernant les personnes handicapées, à connaître pour les accompagner. Vérifiez que l'ordre d'évacuation a bien été compris, et proposez votre aide.

N.B. Les personnes handicapées ne doivent jamais prendre l'ascenseur, sauf sur ordre des pompiers.

Si le handicap ne permet pas de sortir de manière autonome, il y a trois possibilités selon l'état de la personne handicapée.

1. Elle peut être évacuée par escalier avec assistance humaine

L'agent de sécurité viendra à sa rencontre. Une aide sera désignée pour l'accompagner lors de la descente. Un brassard vert lui sera fourni afin de faciliter sa descente.

2. Elle peut être transportée en chaise d'évacuation

Dirigez-vous ensemble vers un espace d'attente sécurisé : une salle de classe ou un bureau possédant une fenêtre sur rue et une porte fermée, ou à défaut, un palier d'escalier avec porte coupe-feu.

Contactez le PC Sécurité au 01 45 49 55 55 pour vous signaler. Un agent muni d'une chaise d'évacuation viendra à votre rencontre pour évacuer la personne handicapée par l'escalier de secours le plus proche

- 3 Elle ne peut pas être transportée en chaise d'évacuation Dirigez- vous ensemble vers un espace d'attente sécurisé (cf. ci-dessus).

Contactez le PC Sécurité au 01 45 49 55 55 pour vous signaler. Les sapeurs-pompiers viendront la chercher.

LES LIEUX DE RASSEMBLEMENT À CONNAÎTRE EN CAS D'ÉVACUATION

Campus de Paris

- . 117, boulevard Saint-Germain, 6e : trottoir du boulevard Saint-Germain.
- . 199, boulevard Saint-Germain, 7e : trottoir du boulevard Saint-Germain.
- . 2, square de Luynes, 7e : trottoir de la rue de Luynes.
- . 56, rue Jacob, 6e : à gauche vers la rue Jacob.
- . 28, rue des Saints-Pères, 7e : à gauche en sortant, trottoir de la rue des Saint-Pères face à la Poste.
- . 224, boulevard Saint-Germain, 7e : trottoir du boulevard Saint-Germain.
- . 13, rue de l'Université, 7e : à gauche en sortant, face au 30, rue de l'Université.
- . 9, rue de la Chaise, 7e : à droite, trottoir vers la rue de Grenelle.
- . 27, rue Saint-Guillaume, 7e : jardin ; trottoir du boulevard Saint-Germain.
- . 30, rue Saint-Guillaume, 7e : trottoir du boulevard Saint-Germain.
- . 56, rue des Saints-Pères, 7e : jardin ; à gauche vers le trottoir du boulevard Saint-Germain.
- . 98, rue de l'Université, 7e : à gauche en sortant, rue de l'Université.
- . 41, rue du Four, 7e : rue du Four.
- . 10, rue de la Chaise, 7e : à droite, trottoir vers la rue de Grenelle.
- . 11, rue de Grenelle, 7e : rue de Grenelle.
- . 84, rue de Grenelle, 7e : rue de Grenelle.

Campus en région

- Campus de Dijon : avenue Victor Hugo, vers le jardin Darcy.
- Campus du Havre : esplanade Richard Descoings face au bâtiment.
- Campus de Menton : place Saint-Julien.
- Campus de Nancy : cour intérieure vers l'École dentaire, près du parking.
- Campus de Poitiers : trottoir de la rue Sainte-Opportune (ne pas traverser la voie vers le parvis).
- Campus de Reims : place Museux.

OUVRAGES DE RÉFÉRENCES

« [Vivre ensemble, le guide des civilités envers les personnes handicapées à l'usage des gens ordinaires](#) » (PDF), guide du Ministère délégué à la sécurité sociale, aux personnes âgées, aux personnes handicapées et à la famille, 2005.

« Le handicap et moi », plaquette d'Opcalia.

Différents guides du [Psycom](#), organisme public d'information, de formation et de lutte contre la stigmatisation en santé mentale. Le Psycom diffuse des documents d'information rédigés par des professionnels et validés par des usagers, des proches...

« Guide des pathologies invalidantes », Agefiph Aquitaine & programme Equal.

Thandem, offre de formation pour accompagner l'entreprise dans sa politique handicap, par [Unilearn](#) et [Opcalia](#).

« [Guide Simon - Le guide pour les entreprises qui accueillent un adulte autiste ou asperger](#) » (PDF), guide édité par Handisup Haute Normandie, 2015.



Troubles de l'acquisition du développement des coordinations visuo-spatiales

Imaginez-vous vivre dans un monde perçu au travers de miroirs déformants, aucun élément (soi ou environnemental) ne paraît stable. Et vous êtes aussi habile que lorsque vous utilisez votre main non dominante.



Définition

Ces troubles sont caractérisés par :

- des déficits dans l'acquisition, l'exécution et l'automatisation des compétences motrices et/ou dans la planification, l'organisation des tâches à réaliser
- une maladresse importante
- une fatigabilité importante à l'occasion d'activités manuelles ou de planification

Conséquences possibles en situation de travail

Votre salarié(e) peut avoir des difficultés :

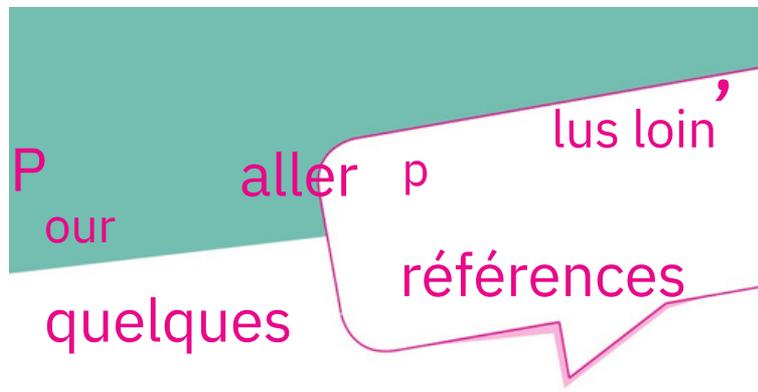
- de maladresse (se cogner, trébucher), lenteur d'action d'orientation spatio-temporelle (se repère mal dans l'espace, demande souvent l'heure)
- de coordination de ses gestes (s'habiller, lacer ses chaussures, manier ses outils...)
- d'organisation des documents, des tâches à effectuer de prise de notes difficile
- d'estime de soi

En plus des exemples de aménagements déjà proposés vous pouvez :

- Accompagner ses gestes par des mots
 - Inciter votre salarié (e) à décrire à l'oral les gestes, s'assurer qu'il (elle) a bien compris en lui demandant de reformuler
- Privilégier l'utilisation de l'outil informatique lorsqu'il existe
 - Adapter l'environnement de travail en évitant les sources de distraction
- Mettre en place des cadres de travail précis

En vous appuyant sur des atouts comme :

- Ses capacités orales et/ou de mémoire de votre salarié (e)
- Ses qualités relationnelles et son esprit d'équipe



http://www.cnsa.fr/documentation/cnsa-dt-dys-web-corrige-mai_2015.pdf <http://www.apedys.org>
<https://dyspraxie.info/>
www.normandie-pediatrie.org
<http://guidespratiquesavs.fr/pathologies/>

Formation des personnes handicapées

En plus des dispositifs généraux de formation, une personne handicapée peut entrer en apprentissage pour obtenir une qualification et bénéficier d'aménagements particuliers. Elle peut aussi bénéficier d'une formation dans un centre de pré-orientation si elle rencontre des difficultés d'orientation. Enfin, elle peut bénéficier d'un contrat de rééducation ou suivre un stage pour se réaccoutumer à son ancien emploi si elle est devenue inapte à exercer sa profession, ou apprendre un nouveau métier. : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N198>

Handicap et emploi dans le secteur privé

Les personnes en situation de handicap peuvent travailler en milieu ordinaire, en entreprise ordinaire adaptée à leurs possibilités ou encore en milieu protégé (en Ésat).<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N451>

Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé - Version «facile à lire et à comprendre» (Falc)

caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA)) http://www.cnsa.fr/documentation/cnsa_fiche_facilealire_rqth.pdf

Quelques textes législatifs et réglementaires

Code de l'action Sociale et de la Famille - Décret relatif à la maison départementale des personnes handicapées - n°2005-1587 du 19/12/2005

Ministère de l'Education Nationale - Circulaire sur l'organisation des examens et concours de l'enseignement scolaire pour les candidats en situation de handicap - n°2003-100 du 25/06/2003 – BO n°27 du 03/07/2003 - modifiée en 01/2012

Code de l'action sociale et de la Famille - Loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées - n°2005-102 du 11/02/2005 – JOFR n°36 du 12/02/2005