



GUIDE POUR L'ACCUEIL DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LES CENTRES DE FORMATION EN BRETAGNE

JUILLET 2018

Sommaire

► Contexte et enjeux ◀	4
Les objectifs de la PRFPH.....	5
L'animation de la PRFPH.....	5
Un travail en réseau en vue de la création d'un guide-repère pour mieux accueillir les personnes handicapées dans les organismes de formation	5
► Les différentes déficiences et leurs incidences en situation de formation ◀	7
Déficience motrice	8
Déficience auditive	9
Déficience visuelle.....	9
Maladie invalidante	10
Troubles psychiques	10
Déficience intellectuelle	11
Déficience cognitive	12
► Points de repères pour l'accueil des personnes handicapées en formation ◀	13
Etape 1 – Préparer l'entrée en formation	14
Les étapes clés de la préparation à l'entrée en formation	14
1. Analyser la situation de la personne	14
2. Vérifier l'adéquation Handicap – Projet.....	17
3. Anticiper les aménagements / les compensations.....	18
4. Aborder la question du handicap.....	20
Etape 2 – Sécuriser le parcours de formation	21
Mettre en œuvre des moyens de compensation.....	21
1. Rappel – Définition de la notion de compensation du handicap	21
2. Les limites de la compensation	21
Mettre en œuvre les aménagements nécessaires	21
1. Rappel – Définition de l'aménagement raisonnable.....	21
2. Les adaptations pédagogiques	22
Assurer le suivi renforcé du stagiaire tout au long de la formation.....	24
Accompagner l'entreprise à l'accueil du stagiaire handicapé.....	26
1. Prospector les entreprises pouvant accueillir des stagiaires handicapés	26
2. Anticiper et faciliter l'arrivée du stagiaire.....	27
3. Accompagner le stagiaire pendant son stage	28

Etape 3 – Préparer la fin de formation	29
Aborder le handicap avec l'entreprise	29
1. Sensibiliser les entreprises à l'accueil de personnes handicapées	29
2. Anticiper la recherche de contrat.....	30
Préparer le passage des épreuves et examens	31
1. Examens, les types d'aménagements possibles.....	31
2. Les démarches.....	32
Faire le relais avec le prescripteur / référent.....	34
1. Comment faire le relais à la fin de la formation ?	34
2. Pourquoi laisser une trace du déroulement de la formation ?	35
► Outils, mesures, aides financières ◀	36
1. Les outils d'appui à la validation du projet	37
2. Les prestations visant la compensation du handicap.....	40
3. Les aides financières de l'Agefiph	41
► Panorama des acteurs ◀	43
Région.....	44
Agefiph	45
Cap Emploi.....	46
Pôle Emploi et Missions locales.....	47
MDPH / MDA – Maisons Départementales des Personnes Handicapées / Maison Départemental de l'Autonomie.....	48
SPRO-EP / Service Public de l'Orientation et de l'Evolution Professionnelle	49
Comète France	49
Centres de réadaptation professionnelle.....	50
SAVS et Samsah	52
PRFPH Bretagne – Politique Régionale de Formation des Personnes Handicapées	52

► Contexte et enjeux ◀

Les objectifs de la PRFPH¹

La politique régionale de formation des personnes handicapées s'inscrit dans le cadre de la loi handicap du 11 février 2005 qui pose les principes d'accessibilité des personnes en situation de handicap à la vie en société et dans celui de la loi formation du 5 mars 2014.

Cette loi réaffirme le rôle des Régions dans l'accès à la formation professionnelle des personnes en situation de handicap.

Dans la continuité des partenariats et des actions engagées depuis 2006, la Région Bretagne et l'Agefiph soutiennent le développement de la Politique Régionale de Formation des Personnes Handicapées (PRFPH) en Bretagne afin de :

- ▶ Accompagner les organismes de formation et CFA dans une démarche de progrès pour l'accueil du public en situation de handicap
- ▶ Animer le réseau des adhérents à la démarche, en y associant l'ensemble des acteurs concourant à la formation des personnes en situation de handicap
- ▶ Professionnaliser l'ensemble des acteurs (membres du SPRO, organismes de formation et CFA) pour favoriser l'accès à la formation des demandeurs d'emploi et apprentis en situation de handicap

L'animation de la PRFPH

L'animation de la PRFPH propose :

- Une charte de progrès pour les organismes de formation afin d'afficher leur engagement en faveur de l'accueil des personnes en situation de handicap
- Un appui méthodologique afin d'être accompagné dans la démarche de progrès en faveur de l'accueil du public handicapé
- Un appui conseil, une veille juridique et réglementaire sur les obligations des organismes de formation en matière d'accessibilité, d'aménagement et d'adaptation des formations
- Des ressources documentaires sur la thématique handicap et formation
- Un programme de professionnalisation articulé de la manière suivante :
 - Un module de base sur l'approche globale du handicap afin d'appréhender sur une journée les fondamentaux sur la thématique handicap et formation.
 - Des modules thématiques sur l'accessibilité des formations, les adaptations pédagogiques, la relation aux employeurs, des handicaps spécifiques (les troubles psychiques, les troubles dys, les troubles du spectre autistique, etc.)

Un travail en réseau en vue de la création d'un guide-repère pour mieux accueillir les personnes handicapées dans les organismes de formation

Des groupes de travail se sont réunis tout au long de l'année 2018 en vue de réaliser un guide pour les prescripteurs et les organismes de formation. L'objectif est de favoriser le dialogue et de donner des points de repères pour sécuriser et accompagner les parcours des personnes en situation de handicap dans les organismes de formation de la région Bretagne.

¹ Voir la page PRFH sur le site www.seformerenbretagne.fr

Trois groupes de travail se sont réunis et ont travaillé en complémentarité sur les différents temps de formation :

- Groupe 1 sur l'amont de la formation dans l'Ouest (Morlaix)
- Groupe 2 sur le déroulement de la formation dans le Sud (Lorient et Vannes)
- Groupe 3 sur la sortie de formation dans l'Est (Rennes)

Les travaux en groupes ont permis d'identifier

- Les problématiques rencontrées dans l'orientation et l'accueil du public en situation de handicap en formation
- Les pratiques mises en place ou souhaitées
- Les besoins en matière de professionnalisation

Ce guide est le résultat des travaux issus des ateliers. Et nous remercions l'ensemble des participants pour leurs contributions.

Il ne vise pas l'exhaustivité, notamment dans ses parties « Outils, mesures, aides financières » et « Panorama des acteurs ». Le parti de privilégier les dispositifs et acteurs régionaux spécifiques au handicap a été retenu.

► Les différentes déficiences et leurs incidences en situation de formation ◀

Dans son article 2, la loi du 11 février 2005 nous propose la définition du handicap suivante :
« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »



Déficiences motrices

Atteinte de la capacité du corps ou d'une partie du corps à se mouvoir.

Cette capacité peut concerner, entre autres : le déplacement, la posture, l'action sur le monde extérieur, la communication, la perception du monde extérieur, l'alimentation.

Les incidences potentielles en situation de formation

- Accès aux locaux, aux lieux de vie, etc.
- Environnement de travail/formation (poste de travail, espaces collectifs, ...)
- Intégration au collectif (collègues, ...)
- Fatigabilité
- Soins médicaux fréquents
- Résistance aux changements ou aux modifications de l'environnement
- Manque d'autonomie
- Etc.

Quelques chiffres

- Moins de 5 % des personnes en situation de handicap moteur utilisent un fauteuil roulant ! (source : Agefiph)
- En France, plus de huit millions de personnes sont touchées par une déficience motrice, de la moins perceptible (rhumatisme, arthrose) à la plus visible (amputation de membres supérieurs et/ou inférieurs, hémiplégie, paraplégie, tétraplégie) (source : Agefiph)
- 30 % des déficiences motrices sont accidentelles (source : Agefiph)



Déficience auditive

Dégradation définitive de l'audition entraînant une diminution ou une perte des capacités auditives.

Cette déficience comporte plusieurs degrés :

- Déficience légère (perte de 20 à 40 décibels), les sons faibles ne sont plus perçus.
- Déficience moyenne (perte de 40 à 70 décibels) de nombreux sons de l'environnement sonore sont difficilement perçus.
- Déficience sévère (perte de 70 à 90 décibels) de nombreux sons de l'environnement ne sont plus perçus.

Déficience auditive profonde (perte supérieure à 90 décibels) la totalité des sons de l'environnement sonore n'est plus perçue.

Les incidences potentielles en situation de formation

- Environnement de travail/formation (poste de travail, espaces collectifs, ...)
- Intégration au collectif (collègues, ...)
- Accessibilité à la communication sonore (téléphone, alarme, ...)
- Accessibilité au savoir et à l'information, y compris informelle



Déficience visuelle

Peut être de naissance ou acquise suite à une maladie ou un traumatisme. Diminution ou perte de la capacité visuelle après correction.

Il y a plusieurs degrés de déficience, de la malvoyance à la cécité totale, et plusieurs manières de mal voir (perte de la vision centrale, tâches noires, vision floue, forte sensibilité à la lumière, mauvaises appréciations des distances, des couleurs...).

Les incidences potentielles en situation de formation

- Accès aux locaux, aux lieux de vie, etc.
- Environnement de travail/formation (poste de travail, espaces collectifs, ...)
- Intégration au collectif (collègues, ...)
- Accessibilité au savoir et à l'information, y compris informelle
- Exploitation et l'écriture de support papier
- Utilisation d'outils en tout ou en partie visuels (photocopieurs, ordinateur, etc.)
- Résistance aux changements ou aux modifications de l'environnement
- Manque d'autonomie
- Etc.



Maladie invalidante

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

Maladies respiratoires, digestives, parasitaires, infectieuses : déficience cardiaque, diabète, cancer, hépatite, asthme, épilepsie, SEP (Sclérose en plaques), allergie, VIH (Sida)...

Les incidences potentielles en situation de formation

- Accès aux locaux, aux lieux de vie, etc.
- Environnement de travail/formation (poste de travail, espaces collectifs, ...)
- Intégration au collectif (collègues, ...)
- Fatigabilité
- Soins médicaux fréquents
- Etc.



Troubles psychiques

Conséquence de maladies chroniques mentales survenues au cours de l'existence, souvent à l'adolescence ou au début de l'âge adulte.

Psychoses, schizophrénies, troubles bipolaires, dépressions sévères, troubles obsessionnels compulsifs, personnalité borderline, etc...

Les incidences potentielles en situation de formation

- Intégration au collectif (collègues, ...)
- Fatigabilité
- Soins médicaux fréquents
- Capacité de concentration perturbée
- Difficultés de mémorisation
- Difficultés d'assimilation et d'attention
- Résistance aux changements ou aux modifications de l'environnement
- Difficulté dans la prise d'initiative
- Manque d'autonomie
- Etc.



Déficiência intellectuelle

Limitation significative, persistante et durable des capacités intellectuelles d'une personne par rapport à l'ensemble des personnes du même âge

Cela peut se traduire par :

- ✓ un retard mental léger (difficultés à acquérir la lecture, l'écriture, les notions de logique mathématique et à maintenir les acquis),
- ✓ un retard mental modéré (possibilités très limitées d'acquérir la lecture, l'écriture, les notions de logique mathématique),
- ✓ un retard mental grave ou profond (impossibilité ou presque d'accéder au langage).

Les incidences potentielles en situation de formation

- Accès aux locaux, au poste, aux lieux de vie, etc.
- Intégration au collectif (collègues, ...)
- Accessibilité au savoir et à l'information, y compris informelle
- Difficultés de mémorisation
- Difficultés d'assimilation et d'attention
- Résistance aux changements ou aux modifications de l'environnement
- Difficulté dans la prise d'initiative
- Manque d'autonomie
- Etc.



Déficience cognitive

Le handicap cognitif est la conséquence de dysfonctionnements des fonctions cognitives.

Les processus cérébraux par lesquels l'être humain acquiert l'information, la traite, la communique et s'en sert pour agir, sont altérés. Les fonctions cognitives incluent l'attention, la mémoire, l'adaptation au changement, le langage oral et écrit, le calcul, la représentation dans l'espace et le temps, la perception, les gestes, le raisonnement, les capacités à interagir avec autrui.

La déficience cognitive n'implique pas de déficience intellectuelle mais des difficultés à mobiliser ses capacités. La déficience cognitive se manifeste notamment pour des personnes atteintes de troubles envahissants du développement (TED) tels que les troubles du déficit d'attention (TDA) ou les troubles du spectre autistique (TSA), des personnes atteintes de troubles Dys (dyslexie, dyspraxie, dyscalculie, dysorthographe, etc.), elle peut affecter des personnes qui ont subi une lésion cérébrale (traumatisme crânien, accident vasculaire cérébral ou tumeur). La déficience cognitive peut également être un trouble associé à un autre handicap, notamment certaines maladies invalidantes (dont l'épilepsie) ou psychique.

Les incidences potentielles en situation de formation

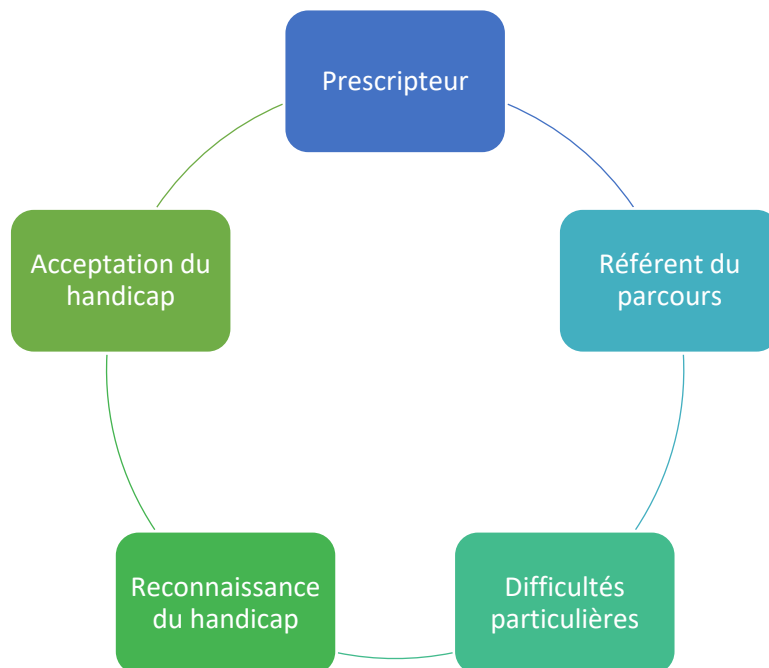
- Emotivité et sensibilité au stress supérieures à la moyenne
- Difficultés pour comprendre les codes sociaux et les émotions d'autrui
- Capacités d'analyse réduites ou difficiles à mobiliser
- Difficultés de repérage spatio-temporel
- Difficultés de traitement de l'information
- Difficultés face à l'imprévu ou à l'inconnu
- Manque d'autonomie ...

► Points de repères pour l'accueil des personnes handicapées en formation ◀

Etape 1 – Préparer l'entrée en formation

Les étapes clés de la préparation à l'entrée en formation

1. Analyser la situation de la personne



Le questionnement pour mieux appréhender la situation de la personne peut passer par cinq questions :

► Est-ce qu'il y a un prescripteur ?

La prescription (via une fiche de liaison notamment) n'est pas obligatoire pour qu'une personne handicapée s'oriente vers un centre de formation. Elle devient même de moins en moins fréquente, notamment sur les dispositifs de formation qualifiante, la priorité étant donnée à l'autonomisation des personnes dans leur parcours.

Quand elle existe, la prise de contact avec le prescripteur peut s'avérer utile afin :

- D'investiguer d'éventuelles contraintes de la personne, que celles-ci relèvent du champ médical, social, professionnel, personnel (organisation familiale, mobilité, ...)
- De disposer d'éléments sur le parcours antérieur (parcours professionnel, prestations/formations réalisées, ...)
- D'échanger sur des éléments complémentaires non mentionnés dans la fiche de prescription (attentes non exprimées dans la fiche de prescription vis-à-vis de la formation, besoins non exprimés, points de vigilance ...)



A noter :

- Le prescripteur de la formation n'est pas forcément le référent privilégié de la personne pour les questions relevant de sa problématique de santé.
- La prescription ne s'impose pas à l'organisme de formation

► Est-ce qu'il y a un référent du parcours ?

Lorsque le candidat a pris contact de sa propre initiative avec votre centre, le questionnement d'une éventuelle structure intervenant en soutien de ses démarches peut permettre d'identifier un référent, qui a pu accompagner la personne dans son parcours vers l'emploi, en prenant en compte la dimension handicap.

Il peut s'agir de :

- Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH),
- Centres de bilan,
- Organismes de formation de droit commun ou spécialisés comme les Centres de Rééducation Professionnelle (CRP),
- Cap emploi
- Missions locales,
- Centre d'Information et d'Orientation (CIO),
- Conseil en Evolution Professionnelle, ...
- Etc. ...

Ce référent peut être un interlocuteur privilégié sur la question du handicap, des contraintes et besoins éventuellement identifiés. Il peut avoir connaissance des démarches déjà réalisées par la personne.

Comment enclencher le contact avec le référent de parcours de la personne :

- Demander à la personne ce qui l'a amenée à choisir la formation que vous dispensez et si elle a été accompagnée dans le positionnement sur la formation (en entretien ou sur un formulaire d'inscription)
- Si le handicap est mentionné, demander s'il y a un référent de parcours, s'il y a déjà eu des mesures ou prestations suivies autour du projet professionnel et du handicap
- Demander à la personne si elle a en sa possession des bilans de prestations et si elle accepte de vous les communiquer, et/ou si vous pouvez prendre contact avec le référent de parcours.



Bon à savoir :

L'inscription en formation peut faire suite à des prestations d'élaboration de projet qui ont inclus un travail sur le handicap. Si tel est le cas, les bilans de ces prestations seront précieux pour valider l'entrée en formation et l'adéquation du projet avec le handicap et pour mettre en place les aménagements éventuels.



A noter :

- Le lien avec le référent ne peut se faire qu'avec l'accord de la personne

► Est-ce qu'il y a des difficultés particulières ?

L'identification de difficultés particulières ou des besoins particuliers peut se faire par différents moyens :

- Formulaire d'accueil
- Exploration du parcours antérieur (questionnement sur son histoire scolaire, les éventuelles ruptures de parcours voire les problèmes de compatibilité emploi-handicap, réalisation de prestations spécialisées, ...)
- Résultats à des tests écrits et/ou numériques
- Demande d'aménagement lors des concours (l'exemple des formations pour les métiers du secteur sanitaire et social accessibles par concours)

L'identification d'une problématique de santé et/ou d'un handicap dès la phase d'accueil permettra :

- D'adapter la formation
- De mettre en place les aménagements et moyens de compensation ad hoc
- De s'assurer de la faisabilité du projet de formation

► Est-ce qu'il y a une reconnaissance administrative du handicap ?

La question de l'obtention d'une reconnaissance en raison de problématiques de santé ou de handicap peut se poser tout au long du parcours de formation.

Lors de l'accueil, il est possible de demander l'existence d'une reconnaissance sur le formulaire d'inscription par exemple, ce qui permet de connaître l'existence d'un handicap et de pousser plus loin les investigations.

La reconnaissance administrative du handicap va également être nécessaire pour accéder à un certain nombre d'aides et mesures liées au handicap pendant la formation ou à la sortie :

- Aides et prestations de l'Agefiph, ou du FIPHFP
- Aménagements des examens
- Suivi par Cap emploi
- Etc.

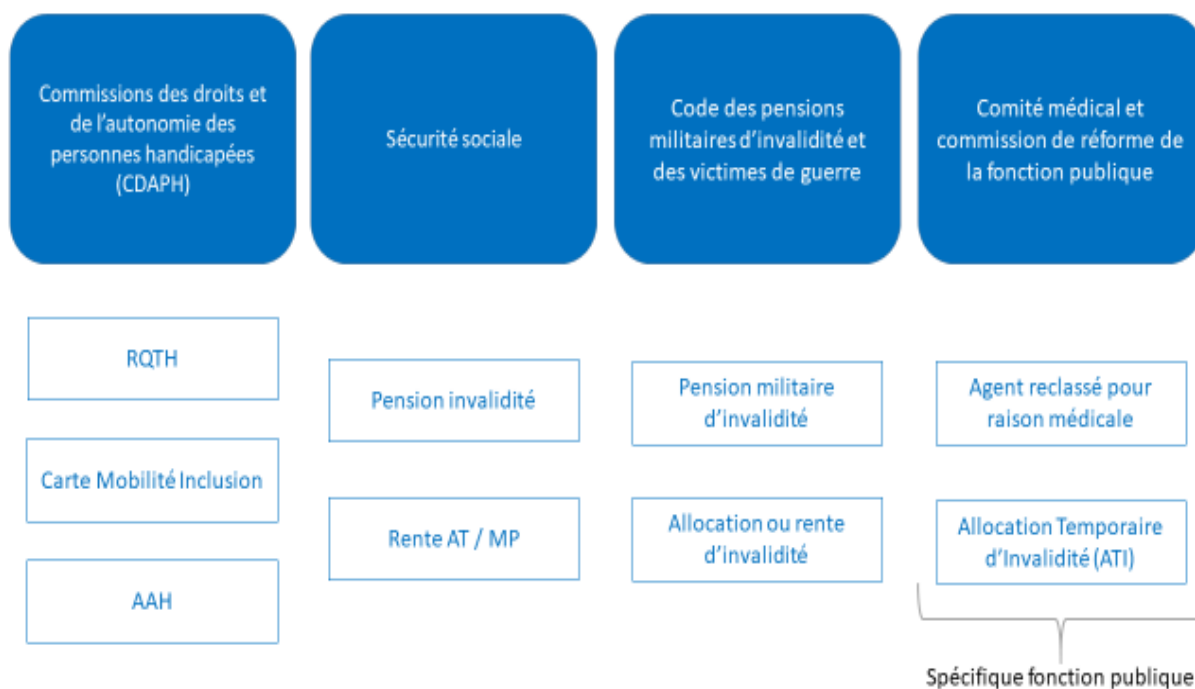
Il est ainsi possible que vous repérez des personnes non reconnues, mais dont le handicap est suffisamment fort pour impacter leur parcours de formation et vers l'emploi. Vous pourriez dans ce cas être les précurseurs d'une démarche de reconnaissance administrative.



Points de vigilance :

- Même titulaire d'un titre de reconnaissance du handicap, la personne n'a pas l'obligation de vous en faire part, ou d'en avertir l'ensemble des intervenants dans son parcours de formation (administration du centre de formation, formateurs, stagiaires, employeurs pour les terrains de stage, etc.). Mais si elle ne le mentionne pas, elle ne pourra faire valoir ses droits à compensation de son handicap.
- Attention aux informations demandées sur le formulaire d'inscription ou la lettre de motivation. Ces documents ne sont pas confidentiels et vont circuler entre plusieurs personnes dans le centre de formation. Il est recommandé de ne demander que l'existence d'une reconnaissance administrative du handicap (RQTH, pension d'invalidité, etc.)

Plusieurs organismes délivrent une reconnaissance administrative du handicap :



► Est-ce que le handicap est accepté ?

Selon la personne, plusieurs stratégies peuvent être développées :

- Masque son handicap, peut en nier les conséquences
- Met en avant son handicap, peut exiger des avantages, droits particuliers, est dans un processus de victimisation
- Sait qu'elle a un handicap, n'en connaît pas toutes les incidences
- Connaît les incidences de son handicap, en parle avec aisance, sait de quoi elle a besoin

Ces stratégies vont avoir un **impact sur** :

- Les modes de compensation (les stratégies pour compenser les difficultés rencontrées)
- L'appropriation des aides techniques et financières (je suis handicapé donc j'ai des droits légitimes ou non – victimisation, réparation ...)
- Les capacités à se mobiliser

2. Vérifier l'adéquation Handicap – Projet

Au cours de l'entretien, le handicap ne doit pas devenir le sujet de conversation principal.

En effet, il n'est pas nécessaire de connaître tous les détails relatifs à la situation personnelle du candidat mais il est essentiel de pouvoir mesurer l'adéquation entre le métier pour lequel la personne va être formée et le handicap.

Une bonne connaissance des conditions d'exercice du métier va permettre de cibler les questions relatives aux contraintes de la personne handicapée (ses contre-indications médicales).

A ce stade, le questionnement sur la réalisation de prestations amenant au projet de formation sera un plus :

- Prestations d'élaboration et de validation de projets avec une spécificité handicap (formations courtes Agefiph, stage de pré-orientation professionnelle, prestation de la Sécurité Sociale, etc.)
- PMSMP réalisée sur le métier visé par la formation
- Prestations d'élaboration de projets sans visée handicap (bilan de compétences, prestations Pôle emploi, Région, etc.)
- Etc.

3. Anticiper les aménagements / les compensations

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

► Aménagement / Compensation, quelques points de repères.

Aménagement

Les formations de droit commun doivent être accessibles à tous, moyennant la mise en œuvre d'aménagements raisonnables.

Le décret n°2006-26 du 9 janvier 2006 relatif à « la formation professionnelle des personnes handicapées ou présentant un trouble de santé invalidant » précise que les aménagements peuvent porter sur :

- Un accueil à temps partiel ou discontinu
- Une durée adaptée de formation
- Des adaptations individuelles ou collectives
- Des adaptations des méthodes et des supports pédagogiques
- L'aménagement des règles générales de l'évaluation des connaissances et des compétences acquises au cours de la formation

Un aménagement va impliquer un/des changements dans l'organisation.



A noter :

- La mise en place d'aménagement pour un stagiaire handicapé relève des obligations de l'organisme de formation.

Compensation

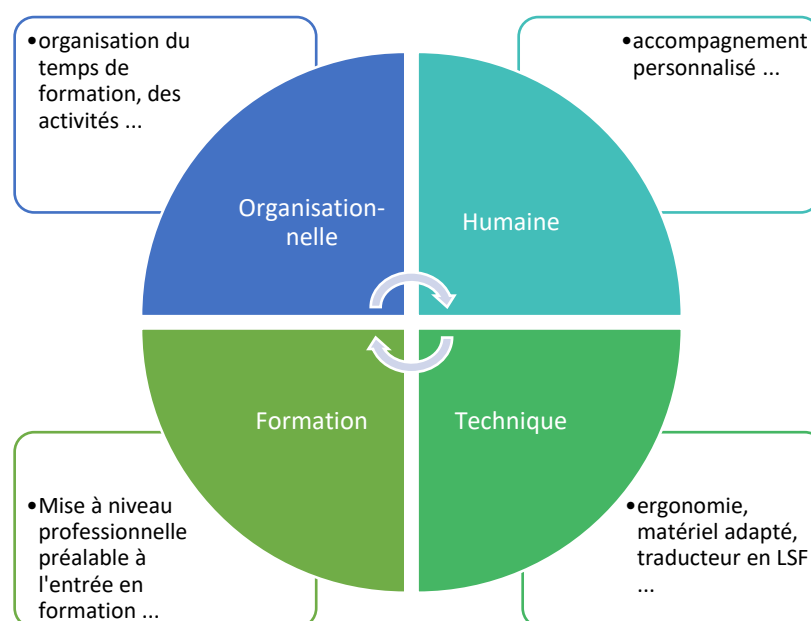
La compensation du handicap vise, par l'entremise d'aides techniques, humaines, organisationnelles, etc..., à neutraliser les effets d'une situation de handicap afin que la personne en situation de handicap puisse réaliser les mêmes actions ou participer au même niveau que tout un chacun.

C'est apporter des réponses individualisées et adaptées permettant de supprimer ou au moins réduire les difficultés rencontrées afin de rendre les situations accessibles aux personnes handicapées.

Les moyens de compensation vont ainsi s'attacher directement à la personne (et non à l'organisme de formation).

► Quatre grandes typologies d'aménagement et de compensation

Quatre grandes typologies d'aménagement et de compensation peuvent être mobilisées



Illustrations :

- Des temps de formation à domicile, ou dans un lieu spécifique du centre de formation (bureau, salle individuelle, etc.) peuvent être des **aménagements organisationnels** pour une personne présentant des troubles du spectre autistique, ou d'autres troubles cognitifs ayant besoin d'être isolée du groupe sur certains moments de la formation
- La présence d'un preneur de notes, d'un auxiliaire de vie scolaire, est un **aménagement humain** possible
- Des sièges assis-debout ou ergonomiques, du matériel spécifique, comme une plage braille, sont des **aménagements techniques**
- Un temps préparatoire avant une entrée en formation, des dispenses¹ de certaines parties de formation (épreuves de langues étrangères pour des personnes déficientes auditives par exemple), sont des **aménagements de formation**. Citons également le cas d'une personne présentant des troubles dyslexiques sévères qui a été orientée vers une formation professionnalisante (financée par Pôle emploi) dans le domaine de la sécurité, plutôt que diplômante (financée par la Région Bretagne), afin d'éviter les épreuves écrites.

4. Aborder la question du handicap

La question du handicap est délicate pour tout professionnel, il est ainsi préférable de l'aborder de manière factuelle. Quelques pistes pour vous aider :

- Questionner la personne sur ses limitations/contraintes et non sous l'angle de la pathologie, de la maladie
- Resituer le discours dans un contexte professionnel afin d'aborder le handicap sous l'aspect des difficultés liées à la formation et à l'exercice du futur métier
- Préciser les contraintes liées à la formation / au stage afin que la personne prenne conscience de possibles futures difficultés.



A noter :

- Même si le candidat est reconnu bénéficiaire de l'obligation d'emploi, il peut ne pas avoir appréhendé toutes les contre-indications inhérentes à son handicap
- Même si le candidat évoque spontanément son statut, cela ne présume pas qu'il détienne toutes les réponses aux questions que vous vous posez (aménagement nécessaire, technique de compensation à mobiliser)



Point de vigilance :

- Même si elle vous en parle librement, les informations concernant la santé et de le handicap de la personne doivent rester confidentielles. Ce que vous notés par écrit doit être factuel et ne concerner que les aménagements, les contre-indications, les problématiques rencontrées.

Etape 2 – Sécuriser le parcours de formation

Mettre en œuvre des moyens de compensation

1. Rappel – Définition de la notion de compensation du handicap

Pour rappel, la compensation du handicap vise, par l'entremise d'aides techniques, humaines, organisationnelles, etc., à neutraliser les effets d'une situation de handicap afin que la personne en situation de handicap puisse réaliser les mêmes actions ou participer au même niveau que tout un chacun.

Les moyens de compensation vont s'attacher directement à la personne (et non à l'organisme de formation).

2. Les limites de la compensation

- Même bien adaptée, aucune compensation n'est neutre et l'emploi d'aides techniques, humaines, organisationnelles, etc., ne fera jamais disparaître complètement une situation de handicap.
- L'environnement de travail est en constante évolution, la mise en place d'une mesure de compensation à un moment donné peut perdre en efficacité en fonction des changements.
- Certaines situations de handicap ne peuvent pas être compensées. Les techniques de compensation de la déficience visuelle pour accéder à l'univers bureautique sont très performantes, mais il est encore illusoire de penser qu'une personne atteinte de cécité puisse travailler sur des logiciels de graphismes, par exemple.

Mettre en œuvre les aménagements nécessaires

1. Rappel – Définition de l'aménagement raisonnable

Les formations de droit commun doivent donc être accessibles à tous, moyennant la mise en œuvre d'aménagements raisonnables (*Cf. p.18 pour une définition de l'aménagement raisonnable*).

Un aménagement va impliquer un/des changements dans l'organisation.

2. Les adaptations pédagogiques

Les quatre grands types d'adaptations pédagogiques

Les rythmes

- Rythme sur la journée, la semaine, la totalité de la formation
- Besoin de pauses
- Gestion des absences

Contenus, supports, méthodologie, outils

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

Evaluation

- Accessibilité des supports d'évaluation
- Adaptation du temps
- Aides humaines
- Evaluation au cours de la formation
- Examen final

Environnement matériel et social

- Accessibilité des locaux (à l'externe et dans les locaux)
- Matériel adapté
- Equipe/groupe sensible

Avant la mise en œuvre des aménagements vous devrez questionner les besoins à couvrir en passant en revue les quatre grands types d'adaptations suivantes.

► Aménagements des rythmes

Les questionnements

Points de vigilance, limites

Les rythmes d'apprentissage

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Quelle doit être la durée globale de la formation ?• Possibilité de temps plein ?• Quelle doit être la durée des séquences pédagogiques ?• Doit-on augmenter les temps de pause ou la durée des pauses ?• Doit-on aménager les rythmes d'acquisition des connaissances ? | <ul style="list-style-type: none">• Même en aménageant les rythmes, veiller au respect de la ponctualité sur ce qui est établi• Aménagements doivent rester soutenables pour le groupe• Comment avertir le groupe pour éviter des incompréhensions• Difficulté d'aménager et d'individualiser sur certains programmes très tendus |
|--|--|

Les questionnements

Points de vigilance, limites

Les gestions des absences

- Comment gérer les absences prévues et régulières pour raison de santé ?
- Comment gérer les absences non prévues ?
- Comment rattraper les modules ?
- Impact des absences sur la rémunération
- Impact des absences sur l'acquisition des compétences

► Adaptation des modalités pédagogiques, contenus, supports, outils

Les questionnements

Points de vigilance, limites

- Les capacités de concentration de la personne sont-elles altérées du fait de son handicap ?
- Les capacités d'appréhension de concepts théoriques sont-elles altérées du fait du handicap ?
- Les supports et outils prévus sont-ils tous accessibles à la personne ?
- Les modalités pédagogiques conviennent-elles ?
- La personne aura-t-elle besoin d'un accompagnement spécifique pendant la formation et/ou pendant la période en entreprise
- Veillez à ce que les aménagements et adaptations ne perturbent pas la bonne gestion du groupe
- Rester vigilant sur la pertinence des adaptations mise en œuvre
- Veillez à ce que les aménagements et adaptations permettent l'acquisition des compétences prévues dans la formation
- S'assurer de l'adhésion de l'ensemble de l'équipe pédagogique aux solutions proposées

► L'évaluation des connaissances et compétences

Les questionnements

Points de vigilance, limites

Evaluation de l'acquisition des compétences en cours de formation

- La nature des aménagements demande-t-elle de vérifier l'acquisition des compétences en cours de formation ?
- Les conséquences du handicap (sur la concentration, sur les capacités cognitives, etc.) demandent-elles de s'assurer de la bonne acquisition des compétences ?
- Les supports et outils d'évaluation déjà existants sont-ils accessibles ?
- Comment réagir si l'on s'aperçoit d'une trop grande difficulté dans l'acquisition des compétences en cours de formation ?

Evaluation à la fin de la formation - Examen

- Le handicap de la personne aura-t-il une incidence sur la passation des examens ?
- Y-a-t-il une réglementation particulière pour l'acquisition du titre ou diplôme visé ?
- Est-il possible d'adapter les référentiels du titre ?
- Est-il possible de ne passer qu'une partie du titre ou diplôme visé ?
- Les démarches administratives pour demander les aménagements ont-elles été effectuées en temps et en heure ?
- Est-il nécessaire de préparer la personne ?

► L'aménagement de l'environnement de la formation

- Comment la personne accède au centre de formation et au terrain de stage ?
- Au sein du centre, la personne a-t-elle accès à l'ensemble des lieux pédagogiques (salles de cours, bibliothèque, centres ressources, etc.)
- Au sein du centre la personne a-t-elle accès à l'ensemble des lieux de vie (sanitaires, espaces de restauration, etc.)
- Si certaines parties du centre ne sont pas accessibles, veillez à ne pas casser la dynamique du groupe en isolant la personne notamment dans les temps extra-formation
- Le financement et la durée de certains travaux de mise en accessibilité

Assurer le suivi renforcé du stagiaire tout au long de la formation

La mise en place d'un suivi renforcé du stagiaire handicapé au cours de formation permettra :

- D'anticiper d'éventuelles difficultés en centre ou lors de stages/de l'alternance en entreprise
- D'éviter toute rupture de formation
- De mieux préparer la passation des épreuves et examens (aménagements éventuels)
- D'assurer le bon déroulement et les ajustements éventuels des aménagements ou moyen de compensation mis en place.

Comment assurer un suivi renforcé :

- Disposer d'une personne dédiée à cet accompagnement. L'idéal est que cette personne soit le référent handicap du centre de formation, mais cela peut également être le référent ou coordonnateur pédagogique de la formation, le chargé d'accueil ou de suivi des stagiaires du centre lorsqu'il existe.
- La personne en charge de ce suivi devra avoir un minimum de connaissance sur le handicap (manifestation et incidences du handicap en formation, partenaires et relais à mobiliser ou solliciter, etc.), ou devra pouvoir s'appuyer sur une personne dans le centre qui dispose de ces connaissances.

Le suivi renforcé peut se décliner de plusieurs manières :

- Points réguliers avec le stagiaire, combiné à une possibilité de solliciter la personne référente en dehors de ses points. La fréquence de ces points peut varier dans le temps en fonction des situations, des besoins et des périodes de la formation. Par exemple, il est possible de faire un point hebdomadaire en début de formation et plus espacé par la suite, d'en renforcer la fréquence au moment de la préparation des examens, etc.
- Points avec l'équipe pédagogique, pour s'assurer du bon suivi ou des difficultés éventuelles du stagiaire. Comme avec le stagiaire, une attention particulière devra être apportée au début de la formation et lors des évaluations.

Les domaines sur lesquels peut porter le suivi :

- Un suivi pédagogique : le stagiaire rencontre-t-il des difficultés particulières dans la formation, sur certaines matières ?

Exemple : difficultés à réaliser des travaux en groupe, problèmes de concentration, écrits difficiles, manque d'organisation dans son travail, dans la gestion du matériel. Ces événements peuvent être des indices d'une situation de handicap rencontrée par la personne.

Une difficulté à réaliser des travaux en groupe peut être détectée pour des personnes présentant des troubles cognitifs (troubles dys, troubles du spectre autistique, etc.) ou pour des personnes souffrant de déficience sensorielle, visuelle ou auditive.

Un manque d'organisation dans la gestion du matériel peut être révélateur de difficultés de repérage dans le temps et/ou dans l'espace, signes de troubles cognitifs ou de déficience intellectuelle.

- Un suivi « social » : sans ingérence dans sa vie privée, le stagiaire rencontre-t-il des difficultés particulières qui peuvent impacter le suivi de la formation ?

Exemple : problème de transport, d'hébergement, etc.

Il ne s'agit pas de régler ces problèmes, mais de pouvoir prendre en compte leurs impacts sur le suivi de la formation, en termes de fatigue, de retards et d'accompagner la personne dans une recherche de résolution des problématiques repérées : relais vers des services sociaux, vers la sphère familiale, etc.



Illustration : Un centre de formation accueille une personne présentant des troubles du spectre autistique. Des aménagements ont été prévus dès le démarrage de la formation, comprenant un suivi hebdomadaire avec la référente handicap du centre. Au fur et à mesure de l'avancée de la formation, une grande fatigue chez le stagiaire est apparue. Les entretiens avec la référente ont pu mettre en évidence l'origine de cette fatigue : une grande difficulté à s'organiser dans un logement autonome pour le stagiaire, du fait de ses troubles. C'était en effet la première fois que le stagiaire vivait seul. Les temps et l'énergie consacrée à la réalisation de tâches simples comme le lavage de la vaisselle ou la gestion des vêtements étaient tellement conséquents qu'ils engendraient une fatigue extrême fragilisant la poursuite de la formation. Un relais vers la sphère familiale a permis de trouver des solutions.



Bon à savoir : les préalables pour un suivi des stagiaires en situation de handicap pendant la formation :

- Une information/sensibilisation de l'ensemble de l'équipe pédagogique au handicap peut aider à l'identification de toute problématique en cours de formation. Des informations ciblées selon le type de handicap peuvent être précieuses (exemple des troubles Dys)
- L'identification par le stagiaire d'un référent handicap, qu'il pourra interpeller en cas de besoins, peut permettre de lever des freins au bon apprentissage (responsable de la formation, référent handicap du centre ...)

Accompagner l'entreprise à l'accueil du stagiaire handicapé

La période de stage ou d'alternance peut être une situation délicate pour le stagiaire, source de stress, perte de repères, nécessité d'anticiper d'éventuels aménagements mais aussi pour l'entreprise qui accueille une personne handicapée.

La mise en place d'un accompagnement spécifique avec l'entreprise, vous et éventuellement le prescripteur et/ou référent sera gage de réussite. Quelques conseils peuvent faciliter cette étape du parcours de formation.

1. Prospecter les entreprises pouvant accueillir des stagiaires handicapés

Même s'il convient de favoriser et développer l'autonomie des personnes handicapées, comme des autres stagiaires, dans la recherche de stage, il n'est pas interdit de les accompagner, notamment lorsque le handicap peut constituer un frein.

Pour faciliter cette étape pour les personnes en situation de handicap il est important de pouvoir s'appuyer sur un réseau d'employeurs en capacité d'accueillir des personnes en situation de handicap.

Ce réseau pourra être mis à disposition des personnes handicapées qui feront leur démarche de recherche de stage de manière plus sécurisée.

Les relais à mobiliser pour prospecter des employeurs :

- La Chambre de commerce qui dispose d'une liste d'entreprises actualisée, et notamment des nouvelles entreprises installées sur le territoire... mais aussi les chambres des métiers et les chambres d'agriculture
- Les branches professionnelles
- Le site Emploi Store de Pôle emploi
- Les opérateurs spécialisés comme Cap emploi ou les réseaux d'employeurs (Medef, CPME, notamment) qui mènent des actions de sensibilisation
- Les Centres de gestion de la fonction publique territoriale, pour les collectivités locales

Les arguments pouvant aider à l'accueil de stagiaires handicapés chez un employeur :

- Un des moyens de répondre à son obligation légale
- Un moyen de sensibiliser les équipes pour lever les représentations négatives liées au handicap

- Une passerelle vers un recrutement futur.... Qui pourra être sécurisé à l'issue de la formation par différents outils/prestations (PMSMP, aide au tutorat,) et accompagné par un opérateur (Cap emploi)
- Une valorisation de l'image de l'employeur (volet RSE)

2. Anticiper et faciliter l'arrivée du stagiaire

La manière d'anticiper l'arrivée du stagiaire chez l'employeur, en alternance ou en stage, dépendra :

- De l'appartenance, ou non, de l'employeur à votre réseau d'entreprises.
- De la volonté, ou non du stagiaire, de parler de son handicap avec l'employeur.

Dans l'idéal, et surtout si le handicap peut avoir une incidence lors du stage, il est préférable d'aborder la situation de handicap avec l'employeur lors de la mise en place du stage. En effet, dès le démarrage :

- Une information de l'entreprise et des équipes de l'arrivée d'un stagiaire handicapé permettra de sensibiliser au handicap d'une manière générale et des conséquences possibles sur l'environnement de travail.
- L'identification rapide du maître de stage facilitera l'échange d'informations avec le stagiaire sur les éventuelles contraintes au poste de travail et les aménagements à prévoir.
- La visite des locaux, la présentation aux équipes, au tuteur, facilitera l'intégration au collectif.

Aborder la question du handicap, en amont ou au démarrage du stage permettra :

- De faciliter l'accueil et de démarrer le stage dans de bonnes conditions si des aménagements techniques, organisationnels ou humains sont nécessaires
- D'éviter une rupture si les manifestations du handicap ne sont pas comprises par l'employeur.



Illustration :

Citons pour exemple, le cas d'un stagiaire en programmation informatique qui souffrait d'agoraphobie. Il n'a pas souhaité en parler dans son entreprise d'accueil. Du fait de son handicap, il pouvait arriver assez tard au bureau (crainte de sortir de chez lui, d'affronter la foule qui se rend au travail le matin, etc.), et, pour les mêmes raisons sortait tardivement du bureau. Si ses arrivées tardives étaient bien remarquées, ses départs, eux aussi tardifs n'étaient pas perçus. Des tensions avec l'employeur et les équipes se sont faites sentir, jusqu'à une possible rupture de stage. Le centre de formation a convaincu le stagiaire de parler de son handicap et l'a aidé à l'aborder avec l'employeur (mise en avant du travail réalisé selon les consignes données, et du besoin d'avoir des horaires souples). L'employeur averti, une souplesse sur les horaires a pu être mise en place, aménagement qui a assuré la pérennité du stage.



Point de vigilance : il n'est pas question d'informer des contraintes liées à la problématique de santé ou de handicap de la personne sans son accord, libre à elle d'en parler. Il ne s'agit pas non plus de parler des problématiques de santé, de pathologie, etc. mais bien des contraintes et limitations d'activités.

Aborder le handicap avec l'employeur, pour un stage ou un emploi, va dépendre de plusieurs facteurs, et résulter de la balance entre les risques, perçus ou réels, à aborder le handicap et les risques à ne pas le faire, de l'intérêt d'en parler ou pas, pour la personne handicapée.

► Aborder ou non le handicap avec l'employeur ?

J'en parle... les risques perçus	Je n'en parle pas... les incidences possibles
<ul style="list-style-type: none">• Crainte d'être stigmatisé par l'employeur, par le manager, par l'équipe• Crainte de ne pas être accueilli en stage, d'une rupture anticipée, d'une impossibilité d'embauche à la fin du stage• Croyance que le handicap ne relève que de la sphère privée et n'aura pas d'incidence sur le travail	<ul style="list-style-type: none">• Si le handicap a des incidences manifestes, qu'elles soient mal comprises, mal perçues... jusqu'à un risque de rupture• Aggravation de la situation de handicap, en raison de l'absence de moyens de compensation• Image erronée des capacités et compétences du stagiaire handicapé• Stage pas assez bénéfique car certaines tâches peuvent être empêchées du fait de la non compensation du handicap• Possible remise en cause du projet car le stage pourrait apparaître comme non concluant

Les plus qui pourront rassurer l'employeur :

- Un interlocuteur dans le centre de formation sur les questions ayant trait au handicap. Cette personne peut être l'interlocuteur habituel des employeurs pendant les périodes de stage, à condition qu'elle soit en lien avec le référent handicap, ou un binôme, chargé de relations employeurs/référent handicap.
- Un centre de formation capable de rassurer sur le handicap, en affichant des personnes formées ou sensibilisées au handicap, pouvant répondre aux premières problématiques et relayer sur les structures spécialisées si nécessaire.

3. Accompagner le stagiaire pendant son stage

L'accompagnement du stagiaire pendant son stage peut prendre les formes suivantes :

- Des rencontres régulières entre maître de stage et stagiaire peuvent être programmées dès le début de la période de stage afin d'organiser un temps formel d'échanges sur le déroulé du stage. Il permettra de vérifier la compatibilité des tâches confiées aux limitations de santé
- Un bilan à mi-parcours associant maître de stage, stagiaire et référent du centre de formation permettra de faire le point sur l'intégration, les éventuelles difficultés rencontrées et les attentes exprimées par le stagiaire handicapé
- Le bilan à l'issue du stage permettra de confirmer les compétences acquises / à acquérir et de valider le projet au regard du handicap et des éventuelles contraintes à prendre en compte dans les futures démarches de recherche d'emploi.

Cet accompagnement pendant la période de stage permet :

- De connaître les incidences possibles ou non du handicap sur le poste tenu
- De mettre en place les aménagements éventuels au cours du stage
- D'anticiper la recherche d'emploi et les conditions dans lesquels l'emploi sera possible sur le métier appris, compte tenu du handicap

Etape 3 – Préparer la fin de formation

Aborder le handicap avec l'entreprise

1. Sensibiliser les entreprises à l'accueil de personnes handicapées

La meilleure sensibilisation des employeurs reste le retour d'expériences d'autres entreprises qui ont intégré des personnes handicapées. Des outils de communication (plaquette, vidéo, etc.), mais aussi des rencontres entre pairs sur ce thème, voire des séances de sensibilisation (avec des associations spécialisées, des jeux, etc.) à l'occasion de la semaine pour l'emploi, par exemple restent des outils très efficaces en faveur de l'intégration des personnes handicapées en emploi.

► Aborde-t-on la question du handicap avec l'employeur ?

Comme en période de stage, pour une recherche d'emploi après la formation, la question de parler ou non du handicap se pose. Là aussi la réponse à cette question dépendra de la balance entre risques et avantages à aborder la question, et se traitera au cas par cas.

Mais, quelle que soit la posture choisie par la personne en situation de handicap, il est important de rappeler et de lui rappeler, qu'un employeur recherche une personne pour ses compétences et non pour son statut. Avant de parler du handicap, il est primordial de mettre en avant ses compétences pour le poste visé, ce n'est que dans un second temps que l'on pourra évoquer le handicap au regard de ce poste.

Les difficultés exprimées par la personne handicapée	Des pratiques et points d'appui pour argumenter auprès de la personne et de l'employeur
<ul style="list-style-type: none">• J'aborde ou pas le fait que j'ai une RQTH (ou une autre reconnaissance) ? surtout si mon handicap n'est pas visible• Comment j'en parle ? Même quand il n'y a pas besoin d'aménagement• Qu'est-ce que je dis ? Jusqu'où je donne des informations sur ma situation	<ul style="list-style-type: none">• Il n'y a aucune obligation à aborder la question du handicap.... Mais, s'il risque d'y avoir des incidences sur le poste, mieux vaut en parler le plus tôt possible• Le handicap sera abordé si des besoins en matière d'aménagement sont exprimés• Nécessité que la personne ait accepté son handicap pour en parler (bonne connaissance de ses limitations, de ses besoins et de ses atouts)• Importance de préparer la personne à aborder cette question lors de l'entretien.... On parle d'abord de ses atouts et compétences pour le poste, lorsque l'on parle de ses difficultés on met en avant les possibilités d'aménagement plutôt que les incapacités, les contre-indications, etc.• L'aménagement de poste n'est pas systématique. Dans 80% des cas, aucun aménagement n'est à prévoir.

Les difficultés exprimées par la personne handicapée	Des pratiques et points d'appui pour argumenter auprès de la personne et de l'employeur
<ul style="list-style-type: none"> • A qui j'en parle ? • A quel moment j'en parle ? 	<ul style="list-style-type: none"> • Faire du handicap un atout... notamment dans le cadre des candidatures dans les entreprises sous accord, la reconnaissance ouvre des portes • Accompagner la personne à parler de son handicap de manière positive.... Si le handicap engendre des limitations, voire des incapacités, il permet également de développer de nouvelles compétences et capacités qu'il ne faut pas hésiter à valoriser • Chez certains employeurs il existe un référent handicap, personne avec laquelle aborder ce sujet. Sinon, privilégier les personnes référentes au niveau ressources humaines • Il n'est jamais trop tard pour en parler, mais plus tôt le sujet sera évoqué, mieux il sera accompagné

2. Anticiper la recherche de contrat

Les personnes handicapées cumulant souvent plusieurs freins à l'emploi², il est important d'anticiper la recherche de contrat le plus en amont possible, et notamment d'inciter la personne à rechercher un contrat dès la période de stage :

- Utiliser la période de stage comme une pré-embauche
- Profiter des réseaux de l'employeur où se déroule le stage pour rechercher un contrat pendant la période de stage

C'est pourquoi la recherche de stage est un moment clef à ne pas négliger. Notamment si la personne est autonome dans sa recherche, il est important de lui rappeler les enjeux du stage par rapport à la recherche d'emploi à venir.

Il peut être utile à ce stade de reprendre contact avec le référent de parcours de la personne (Cap emploi, Pôle emploi, Mission locale, etc.) afin d'élargir les réseaux sur lesquels s'appuyer pour la recherche de contrat.

² Faible niveau de qualification car la propension de handicap est plus importante sur des métiers manuels ou physiques, peu qualifiés, reconversion en seconde partie de carrière et donc candidats plutôt âgés avec peu ou pas d'expérience dans le métier recherché, etc.

Préparer le passage des épreuves et examens

En application de l'article L. 5211-6 du Code du travail, l'aménagement des épreuves de validation des formations vise à garantir l'égalité des chances pour les stagiaires en situation de handicap vis-à-vis des personnes valides.

C'est au centre d'examen et à l'organisme de formation d'informer de la possibilité de bénéficier de conditions d'examens aménagées.

1. Examens, les types d'aménagements possibles

Afin de garantir l'égalité des chances d'accès à la formation, les aménagements des évaluations et épreuves de validation peuvent porter sur :

- L'organisation du temps :
 - 1/3 temps supplémentaire ou 1/6 de temps supplémentaire (pour la relecture)
 - Pour toutes les épreuves, ou pour les épreuves écrites, orales, pratiques, pour la préparation des épreuves orales ou pratiques
 - Des temps compensatoires pour prendre en compte la possibilité de se lever, d'aller aux toilettes, de marcher, de faire des pauses pour des repos, des soins ou contrôles biologiques pendant l'épreuve
- L'accès aux locaux et installation :
 - Salle en rez-de-chaussée
 - Accès facilité à une sortie, aux sanitaires
 - Mobilier adapté (plan de travail incliné, siège assis-debout, etc.) ou possibilité d'utiliser son propre mobilier adapté (prévoir l'organisation du transport du matériel)
 - Conditions d'éclairage particulières
- Les aides techniques
 - Ordinateur (ordinaire, à reconnaissance vocale, etc.)
 - Scanner
 - Transcription de sujet en braille, utilisant de matériel d'écriture en braille
 - Adaptations de documents (taille de police, taille des documents, etc.)
 - Passation d'épreuves techniques sur des plateaux aménagés (ex : Permis de conduire sur véhicule aménagé)
- Aides humaines
 - Assistance d'une tierce personne (pour les déplacements, l'habillage, aller aux toilettes, l'installation dans la salle)
 - Secrétaire lecteur ou scripteur ou lecteur-scripteur, avec possibilité de reformulation ou non des consignes
 - Interfaces de communication pour les personnes sourdes (interprète en langue des signes, codeur en langage parlé complété, etc.)
- Autres mesures
 - Conservation des notes pendant 5 ans, pour les titres et diplômes
 - Etalement de l'examen sur une plusieurs sessions
 - Possibilité de réponses écrites pour les épreuves orales
 - Adaptation ou dispense des épreuves de langues vivantes (notamment pour les personnes sourdes)



Illustration :

C'est la situation de handicap du stagiaire qui déterminera les aménagements à mettre en œuvre. Par exemple, une personne présentant des troubles dyslexiques aura principalement des difficultés dans la compréhension des documents écrits, dès lors, en fonction des besoins il sera nécessaire :

- De disposer de documents écrits accessibles
- De temps supplémentaires pour déchiffrer et comprendre les documents écrits
- Et dans certains cas, d'un lecteur-scripteur autorisé à reformuler les consignes



Point de vigilance :

L'aménagement des épreuves et des examens est un droit garanti par la loi Handicap de 2005. Certains aménagements vont demander des aménagements particuliers pour les organismes de formation et les centres d'examens :

- Moyens humains supplémentaires (lecteur, scripteur, surveillants pour les pauses ou salles supplémentaires, etc.)
- Salles supplémentaires (besoin d'éclairage particulier, lecteur scripteur, ordinateur à reconnaissance vocale, etc.)

2. Les démarches

► Les démarches s'effectuent auprès de l'autorité dont dépend le diplôme visé

Les demandes d'aménagements des épreuves se réalisent auprès des institutions dont relèvent les diplômes ou titres auxquels l'on souhaite s'inscrire.

► **Diplômes de l'Education nationale : Rectorat académie de Rennes**

www.ac-rennes.fr / rubrique Examens-concours

► **Titres professionnels : Directe Bretagne (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi)**

www.bretagne.directe.gouv.fr / rubrique Entreprises-emploi-économie / Titres professionnels

► **Diplômes Sanitaire/Social/Jeunesse/Sport : DRJSCS Bretagne (Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale)**

www.bretagne.drjscs.gouv.fr / rubrique Emploi-Formation

► **Diplômes agricoles : Draaf Bretagne (Direction régionale de l'agriculture, de l'alimentation et des forêts)**

www.draaf.bretagne.agriculture.gouv.fr / rubrique Enseignement et formation

La demande d'aménagement est obligatoirement déposée auprès d'un médecin, rattaché au ministère dont dépend le diplôme, soit le médecin de l'Education Nationale, auprès de la Direccte pour les titres professionnels, et pour le reste auprès des médecins désignés par la CDAPH (y compris pour les formations à distance). Les MDPH de Bretagne n'assure plus l'instruction des demandes d'aménagement d'examen, mais renvoie vers les médecins agréés par les centres d'examen ou les médecins traitant. La demande d'aménagement se fait auprès des centres d'inscription aux examens.



Bon à savoir :

Il est recommandé de faire la demande le plus tôt possible, pour rendre leur avis, les médecins auront probablement besoin de bilans médicaux récents venant étayer les aménagements nécessaires (la règle est généralement un bilan de moins de 3 mois, sauf pour les bilans orthophoniques ou le délai est amené à 1 an). Vous pouvez également informer les stagiaires handicapés des aménagements possibles afin que l'avis médical soit le plus adaptés aux situations rencontrées.

► **Procédure auprès de la CDAPH**

Pour en bénéficier, le stagiaire doit formuler sa demande auprès de l'un des médecins désignés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH). La demande d'aménagement se fait généralement en lien et au moment de l'inscription du candidat à l'examen.

Le praticien rend un avis proposant des aménagements qu'il adresse au candidat et à l'autorité administrative organisatrice de l'examen.

Cette dernière décide alors des aménagements accordés et notifie sa décision au candidat.

Elle doit également s'assurer de l'accessibilité aux personnes handicapées des locaux prévus pour le déroulement des épreuves et mettre en place les aménagements autorisés pour chaque candidat.



Bon à savoir

L'aménagement des examens concerne également les examens en contrôle continu réalisés au cours de l'année dans le centre de formation.

Si les décisions d'aménagement du médecin ne sont pas encore parvenues au moment des premiers contrôles, il convient tout de même de mettre en place des aménagements en lien avec les besoins du stagiaire.

Faire le relais avec le prescripteur / référent

Quelle que soit l'issue de la formation, il est important qu'un relais soit fait avec le prescripteur, lorsqu'il existe, ou le référent de parcours de la personne.

1. Comment faire le relais à la fin de la formation ?

L'idéal est de faire un document écrit, même synthétique, qui permet de garder la trace de ce qui s'est passé pendant la formation :

- Difficultés repérées au niveau pédagogique, mais aussi périphérique (transport, hébergement, situation familiale ou sociale, etc.)
- Les aménagements ou adaptations qui ont pu être mis en place, en mentionnant les prestataires extérieurs qui sont intervenus, le cas échéant (Interface de communication pour une personne sourde, auxiliaire de vie sociale, transporteur adapté, etc.)
- Les aménagements préconisés pour les examens
- Mais aussi, les points forts et les leviers sur lesquels le stagiaire et le centre se sont appuyés pendant la formation
- Enfin, que la formation soit allée à son terme ou non, les acquis pédagogiques de la formation

En l'absence de prescripteur, ou de référent de parcours, ce document peut être remis à la personne handicapée elle-même.

S'il est difficile de faire un bilan écrit, un contact téléphonique ou mail avec le prescripteur ou le référent de parcours est toujours utile et nécessaire :

- Pour indiquer la sortie de formation du stagiaire, afin d'éviter les ruptures dans l'accompagnement de la personne handicapée
- Pour passer un minimum d'informations objectives sur le déroulement de la formation si la personne n'a pas souhaité qu'un bilan écrit soit réalisé, dans la limite du respect du secret professionnel

Sur certaines formations des bilans de fin de formation sont réalisés. C'est l'occasion d'y inviter les prescripteurs et les référents de parcours des stagiaires. La présence à un bilan de fin de formation n'empêche pas de remettre un bilan écrit, tant cet outil peut être utile à la personne en situation de handicap pour la suite de son parcours.

2. Pourquoi laisser une trace du déroulement de la formation ?

Tracer ce qui s'est passé pendant la formation va faciliter les suites du parcours de la personne, pour elle-même et pour ses référents de parcours :

- Les difficultés et aménagements adoptés seront répertoriés, ce qui peut servir de base pour des aménagements éventuels dans d'autres contextes (nouvelle formation, emploi, stage, etc.)
- Les prestataires qui sont intervenus sont mentionnés. Ce sont des structures qui connaissent la personne, et réciproquement, et qui pourront être à nouveau mobilisés, en cas de besoin, plutôt que de rechercher de nouveaux prestataires dans les suites du parcours
- Le prescripteur, ou référent de parcours peut s'appuyer sur un bilan concret et étayé dans la suite de son travail avec la personne handicapée.
- La personne handicapée n'est pas obligée de repartir « à zéro » à chaque étape de son parcours, elle a un support pour expliquer ce dont elle a eu besoin, pendant la formation, au regard de son handicap.



Point de vigilance :

Si vous faites un bilan écrit, faites-le valider par la personne, et demandez-lui une autorisation si vous le transmettez à un tiers (prescripteur ou référent de parcours, comme Pôle emploi, Cap emploi, Mission locale, etc.).

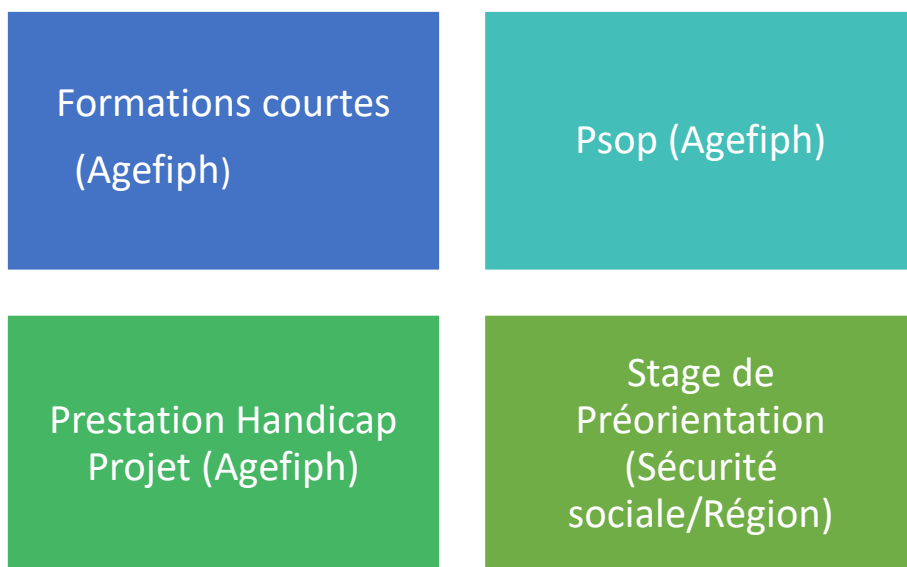
► Outils, mesures, aides financières ◀

Les personnes en situation de handicap peuvent accéder aux prestations ou aides financières de droit commun et, en complémentarité, à des dispositifs de droit commun, en fonction des besoins et des conditions d'accès aux différentes prestations et mesures.

Ce guide retranscrit les prestations, aides et mesures spécifiques disponibles au niveau régional.

1. Les outils d'appui à la validation du projet

Quatre outils peuvent être mobilisés, au niveau régional, pour faciliter la validation du projet professionnel d'une personne en situation de handicap.



► Dispositif Formations Courtes - Agefiph

Le dispositif Formations Courtes en Bretagne comprend trois prestations³, dont deux permettent un travail sur le projet professionnel :

- Prestation 1 – Rebondir
- Prestation 2 – Objectif Reconversion

Il s'adresse aux :

- Demandeurs d'emploi en situation de handicap (bénéficiaire de l'article L5212-13 du code du travail et titulaires d'un titre en cours de validité ou en voie de l'être, âgés de plus de 18 ans)
- Et qui ont besoin d'aide pour se projeter dans une nouvelle situation d'emploi

Le dispositif formation courte est financé par l'Agefiph.



[Pour en savoir plus sur les objectifs et modalités des formations courtes, et obtenir les coordonnées des prestataires :](#)

Consulter la fiche ressource (lien vers la fiche)

³ La 3^{ème} prestation du dispositif formations courtes, nommée « Booster sa candidature » concerne les personnes prêtes à l'emploi.

► Prestation Spécifique d'Orientation Professionnelle (PSOP) - Agefiph

La prestation spécifique d'orientation professionnelle est financée par l'Agefiph et le FIPHFP, en complémentarité des prestations de droit commun d'élaboration de projet professionnel.

Elle s'adresse aux personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi ou en voie de reconnaissance :

- Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi
- Salariées du secteur privé et public, travailleurs indépendants ou les exploitants agricoles, en situation de :
 - Maintien dans l'emploi : en activité ou en arrêt de travail, présentant un risque identifié d'inaptitude à leur poste de travail.
 - Maintien de l'employabilité en activité professionnelle : souhaitant évoluer ou s'adapter au poste de travail au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.



[Pour en savoir plus sur les objectifs et modalités de la Psop, et obtenir les coordonnées du prestataire :](#)

Consulter la fiche ressource (lien vers la fiche)

► Prestation Handicap Projet (PHP) - Agefiph

La Prestation Handicap Projet (PHP) permet de valider la faisabilité d'un projet professionnel et/ou d'une entrée en formation par l'évaluation de l'adéquation avec les aptitudes physiques, sensorielles ou cognitives du bénéficiaire. Elle comporte une visite médicale.

Elle est destinée aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi ou des personnes en cours de reconnaissance.

La PHP est financée par l'Agefiph.



[Pour en savoir plus sur les objectifs et modalités de la PHP, et obtenir les coordonnées des prestataires :](#)

Consulter la fiche ressource (lien vers la fiche)

► Stage de préorientation – Sécurité Sociale/Région

Les stages de préorientation s'adressent aux personnes en situation de handicap pour lesquelles la dimension handicap est particulièrement à prendre en compte pour l'élaboration du projet (handicap mal accepté, aux conséquences assez lourdes sur le projet, etc.). Ils comportent une dimension médico-sociale.

Ces stages se réalisent dans un CPO (Centre de PréOrientation). La demande de stage de préorientation se fait auprès de la MDPH (ou MDA) et nécessite une orientation de la part de la CDAPH.

L'accompagnement pédagogique et médico-social est financé par la Sécurité Sociale, et la rémunération est assurée par la Région.



[Pour en savoir plus sur les objectifs et modalités des stages de préorientation, et obtenir les coordonnées des centres de préorientation :](#)

Consulter la fiche ressource (lien vers la fiche)

Consulter le site <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F211>



Bon à savoir :

Les **Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP)** contribuent également à la validation de projets.

Elles visent la découverte d'un métier ou d'un secteur d'activité, la confirmation d'un projet ou l'initiation d'une démarche de recrutement.

Elles peuvent être proposées, par Pôle emploi, Cap emploi ou la mission locale à toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé (demandeurs d'emploi inscrits ou non à Pôle emploi, jeunes en demande d'insertion suivis par les Missions locales, demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés, bénéficiaires du RSA, salariés accompagnés par les structures de l'Insertion par l'activité économique, travailleurs handicapés accueillis en Esat, salariés en Contrat unique d'insertion, etc.)

Si la PMSMP ne s'adresse pas spécifiquement aux personnes en situation de handicap, elle est un outil particulièrement efficace pour valider ou travailler un projet, notamment en situation de reconversion.

Pour en savoir plus sur les objectifs et modalités de la PMSMP :

<https://www.pole-emploi.fr/candidat/realiser-une-immersion-professionnelle-en-entreprise-@/article.jspz?id=81296>

2. Les prestations visant la compensation du handicap

► Prestations d'Appuis Spécifiques (PAS) - Agefiph

Les Prestations d'Appuis Spécifiques visent la compensation du handicap. Elles sont présentes sur l'ensemble de la région sur les handicaps suivants :

- Handicap moteur
- Handicap auditif
- Handicap visuel
- Handicap mental
- Handicap psychique
- Troubles cognitifs

Elles sont financées par l'Agefiph et le FIPHFP.

Des intervenants spécialisés, sélectionnés par l'Agefiph, apportent une expertise, des conseils, des techniques de compensation adaptés à certaines déficiences, en complément de l'offre de service de Cap emploi, Pôle emploi ou des missions locales.

Ils peuvent être sollicités à chaque étape du parcours professionnel (insertion, transition et maintien) pour apporter des solutions aux besoins particuliers de la personne en fonction de son handicap.

Les PAS s'adressent aux personnes **bénéficiaires** de l'obligation d'emploi ou **en voie de le devenir**.



[Pour en savoir plus sur les objectifs et modalités des PAS et connaître les prestataires :](#)

Consulter la fiche ressource des PAS handicaps moteur, auditif, visuel (lien vers la fiche)

Consulter les coordonnées des prestataires des PAS handicaps moteur, auditif, visuel (lien vers la fiche)

Consulter la fiche ressource des PAS handicaps mental, psychique, troubles cognitifs (lien vers la fiche)

Consulter les coordonnées des prestataires des PAS handicaps mental, psychique, troubles cognitifs (lien vers la fiche)



Bon à savoir :

La délégation Bretagne de l'Agefiph initie la mise en œuvre d'une Ressource Handicap Formation (RHF) dont l'enjeu est de développer l'accès des personnes en situation de handicap à la formation de droit commun en activant le levier de la compensation.

La RHF est pensée autour de deux dimensions en Bretagne :

- L'une à destination des acteurs de la formation professionnelle (Organismes de formation et CFA) via notamment la démarche de progrès de la PRFPH, le plan de professionnalisation ou encore l'animation d'un réseau de référents handicap
- L'autre ayant pour cible les personnes engagées dans un parcours de formation via la mobilisation de dispositifs, prestations et aides concourant à la compensation du handicap d'une action de formation.

Pour en savoir plus sur la mise en œuvre de la RHF :

<https://www.seformerembretagne.fr/prfph/prfph-outils-et-ressources/la-ressource-handicap-formation-rhf-declinee-par-la-delegation-bretagne-de-lagefiph/>

3. Les aides financières de l'Agefiph


L'Agefiph propose des aides financières, en complémentarité des dispositifs de droit commun, qui peuvent les soutenir en amont, pendant ou après leur formation.


Peuvent bénéficier des aides de l'Agefiph :


- Les personnes
 - âgées de 15 ans minimum et tant qu'elles peuvent justifier d'une activité
 - résidants sur le territoire français
 - bénéficiaires de l'obligation d'emploi (article L. 5212613 du code du travail) ou cours de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
- Les employeurs
 - De droit privé, quelle que soit leur taille et ayant une implantation sur le territoire national (qu'ils contribuent ou non)
 - Les entreprises adaptées pour l'effectif hors production
 - Sous accord agréé, sous réserve de dépasser le seuil de 6% d'emploi de bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Synoptique des aides Agefiph

Aide individuelle à la formation	<ul style="list-style-type: none">• Dans le cadre d'un parcours vers l'emploi et en complémentarité du droit commun
Aide à l'alternance	<ul style="list-style-type: none">• A destination des employeurs et des personnes pour soutenir les contrats en alternance (apprentissage et professionnalisation)
Aide à la compensation du handicap	<ul style="list-style-type: none">• Aides humaines, techniques, au déplacement visant l'autonomie des personnes• Peut être mobilisée en formation
Aide au parcours vers l'emploi	<ul style="list-style-type: none">• Lever des difficultés périphériques rencontrées dans le parcours (déplacements, frais vestimentaires, matériel pédagogique, etc.)
Aide à l'accueil, l'intégration, et l'évolution professionnelle	<ul style="list-style-type: none">• Accompagner la prise de fonction sur un nouveau poste
Aménagement des situations de travail	<ul style="list-style-type: none">• Adéquation entre les exigences du poste et le handicap
Reconnaissance de la lourdeur du handicap	<ul style="list-style-type: none">• Compenser les surcoûts pérennes liés au handicap en emploi

 Aides mobilisables en formation

 Aides mobilisables en formation et en emploi

 Aides mobilisables en emploi



Pour en savoir plus sur les aides financières de l'Agefiph :

Contactez la délégation régionale Bretagne : bretagne@agefiph.asso.fr

Dossier de demande d'intervention : <https://www.agefiph.fr/Personne-handicapee/Demarches/Comment-solliciter-les-aides-de-l-Agefiph>

L'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph : <https://www.agefiph.fr/Professionnel/Offre-de-services-et-d-aides-financieres>

► Panorama des acteurs ◀

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle consolide le rôle des Régions en matière de formation et d'orientation professionnelle. Elles réaffirment le rôle des Régions chargées « dans le cadre du service public régional de la formation professionnelle [...] de l'accès à la formation et à la qualification professionnelle des personnes handicapées ». Dans ce cadre, la Région en matière de handicap définit et met en œuvre un programme régional d'accès à la formation et à la qualification professionnelle des personnes handicapées, en concertation avec l'Etat, le service public de l'emploi, l'Agefiph, le FIPHFP, les organisations syndicales et les associations représentatives des personnes handicapées. En Bretagne, cela se concrétise dans la mise en œuvre de la Politique Régionale de Formation des Personnes Handicapées (PRFPH), en co-pilotage avec l'Agefiph et en concertation avec l'ensemble des partenaires régionaux de l'emploi et de la formation dans le cadre du PRITH (Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés).

Coordonnées

5-9 rue Martenot
35 000 Rennes

Tél : 02 99 27 18 00

Fax : 02 99 27 18 01

www.bretagne.bzh

Offre de formation de la Région Bretagne : www.gref-bretagne.com

Créée par la loi de 1987 et confortée dans son rôle par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, l'Agefiph a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi de personnes handicapées dans les entreprises privées et en milieu ordinaire de travail.

Au service de cette mission, l'Agefiph collecte et gère les contributions des entreprises soumises à l'obligation d'emploi de 6%.

Rôle et mission

Elle propose une offre d'interventions composée de services, de prestations et d'aides destinés :

- Aux personnes en situation de handicap bénéficiaires de l'obligation d'emploi (titulaires d'une RQTH, d'une pension d'invalidité, quelle que soit sa catégorie, d'un taux d'IPP supérieur ou égal à 10 %, d'une carte d'invalidité ou d'une allocation adulte handicapé ou ayant déposé un dossier à la MDPH).
- Aux entreprises privées, quel que soit leur taille (financée par les contributions des entreprises de 20 salariés et plus soumises à l'obligation d'emploi, l'offre d'interventions est mobilisable pour toutes les entreprises privées sans condition de taille).

En Bretagne, l'Agefiph participe au co-pilotage de la Politique Régionale de Formation des Personnes Handicapées, avec la Région.

Coordonnées

4 Avenue Charles Tillon
35000 Rennes
Tél : 0 800 11 10 09
Fax : 02 99 54 76 33

www.agefiph.fr

Dossier de demande d'intervention : <https://www.agefiph.fr/Personne-handicapee/Demarches/Comment-solliciter-les-aides-de-l-Agefiph>

L'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph : <https://www.agefiph.fr/Professionnel/Offre-de-services-et-d-aides-financieres>

Cap Emploi

Dans leur forme actuelle, les Organismes de Placement Spécialisé (OPS) ont été mis en place depuis le 1er janvier 2018, sous l'appellation Cap emploi.

Leur objectif est de sécuriser les parcours des personnes handicapées les plus fragiles (dont le handicap constitue le frein principal à l'emploi) et favoriser les transitions professionnelles.

Ils accompagnent les demandeurs d'emploi en situation de handicap (dont le handicap constitue le frein principal d'accès à l'emploi), dans le cadre d'une co-traitance avec Pôle emploi, ainsi que les personnes handicapées en emploi (lorsque le handicap constitue le frein principal au maintien dans l'emploi ou à l'évolution professionnelle).

Coordonnées

Cap Emploi 22

Ohé Prométhée 22



12 Rue des Champs de
Pies
22042 SAINT-BRIEUC
CEDEX 2

Tél : 02 96 62 33 33
Fax : 02 96 62 36 91

www.promethee22.org/

Cap emploi 29

Ohé Prométhée Finistère



7, rue de Kervezennec
29200 BREST

Tél : 02 98 80 81 00
Fax : 02 98 80 81 17

<http://emploihandicapfinistere.fr/>

Cap emploi 35 ADIPH 35



6, allée de la
Guérinière
35067 RENNES CEDEX

Tél : 02 23 44 82 40
Fax : 02 23 44 82 33

adiph35@adiph35.asso.fr

www.adiph35.com

Cap emploi 56 ADIEPH

2 Rue Ella Maillard
56000 VANNES

Tél : 02 97 47 62 30
Fax : 02 97 47 68 20

contact@capemploi56.fr

Pôle Emploi et Missions locales

Pôle emploi et les missions locales concourent également à l'accompagnement des personnes en situation de handicap vers l'emploi.

- **Pôle emploi** accompagne l'ensemble des demandeurs d'emploi. Les demandeurs d'emploi en situation de handicap doivent tous s'inscrire à Pôle emploi. C'est ensuite, Pôle emploi qui affecte le suivi de certains demandeurs d'emploi en situation de handicap à Cap emploi (selon des critères définis au niveau national et local).
- **Les missions locales** accompagnent les jeunes de moins de 26 ans, sortis du milieu scolaire. Des jeunes demandeurs d'emploi en situation de handicap peuvent faire partie du public suivi par les missions locales.

Coordonnées

Direction Régionale
Pôle Emploi



36 Rue de Léon
35053 Rennes

Tél : 09 72 72 39 49

<https://www.pole-emploi.fr/region/bretagne/index.html>

Association Régionale
des Missions Locales



c/o GREF Bretagne
91 rue de Saint Briec
CS 64347
35043 RENNES CEDEX

Tél : 02 99 54 79 28

<http://www.missions-locales-bretagne.fr/index.aspx>

MDPH / MDA – Maisons Départementales des Personnes Handicapées / Maison Départemental de l'Autonomie

Créées par la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005, et définies par le décret 2005-1587 du 19 décembre 2005, les maisons départementales des personnes handicapées se sont vu confier les missions suivantes :

- information
- accueil - écoute
- évaluation des besoins de compensation
- élaboration du plan de compensation
- attribution des prestations et orientation scolaire, médico-sociale ou professionnelle
- suivi des décisions
- médiation et conciliation

Nombre de ses missions visent à favoriser l'insertion professionnelle, telles l'information, l'évaluation et l'orientation professionnelles, et des liens de proximité sont mis en place avec les partenaires.

Dans le Morbihan, les fonctions dévolues aux MDPH ont été associées à celles concernant la perte d'autonomie des personnes âgées, pour être intégrées au sein de la MDA – Maison Départementale de l'Autonomie.

Coordonnées

MDPH Côtes d'Armor



3 Rue de Villiers de
l'Isle Adam
22190 PLERIN

Tél : 0 800 11 55 28
Fax : 02 96 01 01 81

mdph@mdph.cg22.fr
www.mdph.cotesdarmor.fr

MDPH Finistère



1C Rue Félix Le
Dantec
29018 QUIMPER
CEDEX

Tél : 02 98 90 50 50
Fax : 02 98 90 90 51

contact@mdph29.fr
www.mdph29.fr

MDPH Ille et Vilaine



13 Avenue de cucillé
35031 RENNES CEDEX

Tél : 0 810 01 19 19
Fax : 02 99 86 33 10

contact@mdph35.fr
www.mdph35.fr

MDA Morbihan



Parc Laroiseau
16 Rue Ella Maillart BP
379
56009 VANNES CEDEX

Tél : 02 97 62 74 74
Fax : 02 97 62 94 74

contact@mda56.fr
www.morbihan.fr/mda/

SPRO-EP / Service Public de l'Orientation et de l'Evolution Professionnelle

Depuis 2009, la loi relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie, a créé le droit, pour toute personne, à être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle. L'exercice de ce droit s'appuie sur la mise en place du Service public régional de l'orientation (SPRO) dont le pilotage a été confié aux Régions depuis le 1er janvier 2015. La Région Bretagne a complété ce service avec la nouvelle compétence de mise en œuvre d'un service conseil en évolution professionnelle (loi du 5 mars 2014).

Grâce au SPRO-EP (Service Public Régional de l'Orientation et de l'Evolution Professionnelle), toute personne, quel que soit son statut, doit pouvoir bénéficier d'une offre globale de services d'orientation sur l'ensemble du territoire breton.

En savoir plus sur le SPRO-EP et annuaire des membres :

www.seformerembretagne.fr/spro-ep/le-service-public-regional-de-lorientation-et-de-levolution-professionnelle/

Comète France



COMETE France est une association Loi 1901 créée le 11 décembre 1991 et regroupant des établissements de Soins de Suite et de Réadaptation spécialisés (SSR) et des Unités de Médecine Physique et de Réadaptation (MPR) intégrées dans les établissements publics de santé. Son objectif est de maintenir, pour, autour et avec la personne handicapée, une dynamique d'insertion sociale et professionnelle par la mise en œuvre d'un projet de vie cohérent (maintien dans l'emploi en milieu ordinaire de travail, entrée en formation ou reprises d'études) qui pourra se concrétiser le plus rapidement possible après la sortie de l'établissement de soins.

Coordonnées Comète France et de ses établissements :

14 rue Colbert

56100 Lorient

Tél : 02 97 35 08 28

www.cometefrance.com

Centres de réadaptation professionnelle

La Réadaptation professionnelle s'adresse aux personnes handicapées qui ne sont plus en capacité d'exercer le métier pour lequel elles sont formées, et qui de fait, ont besoin d'une reconversion professionnelle. Trois types de structures composent la réadaptation professionnelle :

- Les centres de pré-orientation qui accompagnent les travailleurs handicapés dans l'élaboration d'un projet professionnel,
- Les CRP (Centre de rééducation professionnelle) qui dispensent des formations qualifiantes, des formations préparatoires et guident les stagiaires vers l'emploi,
- Les UEROS (Unité d'Évaluation de Réentraînement et d'Orientation Socio-professionnelle) qui accueillent des personnes cérébro-lésées pour un parcours d'évaluation, de réentraînement et d'orientation sociale et/ou professionnelle.

L'accueil dans une structure de réadaptation est une prestation de la Sécurité Sociale. La rémunération en formation relève de la Région. L'entrée dans un établissement nécessite une orientation de la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées).

Coordonnées des CRP Bretons :



Emeraude Id

17 rue de Broglie
22307 Lannion

Tél : 02 96 48 40 00

Fax : 02 96 48 13 89

<http://www.emeraude-id.fr/>



ERP Jean Janvier

11 rue Edouard Vaillant
BP 40923
35009 Rennes

Tél : 02 99 59 02 20

Fax : 02 99 59 14 47

www.erprennes.fr

CRP Ladapt 35



31 rue Guy Ropartz
35000 Rennes

Tél : 02 23 27 23 23

Fax : 02 23 27 23 24

www.ladapt.net

Le Patis Fraux



2 allée Salvador
Alliende

35770 Vern sur Seich

Tél : 02 99 04 83 04

www.patisfraux.fr

Coordonnées des Centres de préorientation Bretons :

CPO Championnet



4 rue Hent Glaz
29000 Quimper

Tél : 02 98 90 21 63
<http://association.championnet-asso.fr>

CPO Ladapt 29



10 rue Fautras
29200 BREST

Tél : 02 98 43 02 01

www.ladapt.net

Emeraude Id



17 rue de Broglie
22307 Lannion

Tél : 02 96 48 40 00
Fax : 02 96 48 13 89

<http://www.emeraude-id.fr/>

CPO Ladapt 35



31 rue Guy Ropartz
35000 Rennes

Tél : 02 23 27 23 23
Fax : 02 23 27 23 24

www.ladapt.net

La Sauvegarde 56



33 Cours de Chazelles
56100 Lorient

Tél : 02 97 81 37 55

www.sauvegarde56.org/service-reseaux-accueil.htm

En savoir plus sur la réadaptation professionnelle :

<https://fagerh.fr/>

SAVS et Samsah

Les SAVS (Service d'accompagnement à la vie sociale) et Samsah (Service d'accompagnement médico-social pour adulte handicapé) sont des prestations qui permettent un accompagnement adapté au handicap des personnes qui le nécessite. Elles sont accessibles sur orientation de la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées).

Le service d'accompagnement à la vie sociale (SAVS) a pour vocation de contribuer à la réalisation du projet de vie de personnes adultes handicapées par un accompagnement adapté favorisant le maintien ou la restauration de leurs liens familiaux, sociaux, scolaires, universitaires ou professionnels et facilitant leur accès à l'ensemble des services offerts par la collectivité

Le SAMSAH ajoute des prestations de soin aux missions du SAVS.

Coordonnées :

- Annuaire SAVS : <https://annuaire.action-sociale.org/etablisements/adultes-handicapes/service-d-accompagnement-a-la-vie-sociale--s-a-v-s---446/rgn-bretagne.html>
- Annuaire Samsah : <https://annuaire.action-sociale.org/etablisements/adultes-handicapes/service-d-accompagnement-medico-social-pour-adultes-handicapes--samsah--445/rgn-bretagne.html>

PRFPH Bretagne – Politique Régionale de Formation des Personnes Handicapées

La PRFPH Bretagne est pilotée par la Région et l'Agefiph. Elle est animée par l'association Practhis.

En savoir plus sur la PRFPH en Bretagne :

prfph.bretagne@gmail.com

www.seformerembretagne.fr /Rubrique PRFPH