ÉCOLE DE MANAGEMENT INTERNATIONALE SUD ATLANTIQUE

une école

CCI BAYONNE PAYS BASQUE
Euskal Herri

FORMATION, EMPLOI ET HANDICAP

KEDGE BACHELOR
FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE
DIGITAL SCHOOL
CENTRE D'ÉTUDE DE LANGUES
CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS

1 LA LOI QUI DÉFINIT LE HANDICAP 2
1.1 Le rôle du CFA et du centre de formation 2
1.2 Le rôle du référent handicap 3
2 OETH – obligation d'emploi des travailleurs handicapés 4
2.1 Quels bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) ? 4
2.2 Vous êtes un travailleur en situation de handicap ? 5
2.3 Vous êtes employeur 6
3 LES AIDES - bénéficiaires de l'OETH en formation 7
4 COMPRENDRE LE HANDICAP 8
4.1 Les différentes catégories de handicap 8
4.2 Exemples de difficultés rencontrées 9
5 ÉGALITÉ DES CHANCES 12
5.1 Le principe de non-discrimination 12
5.2 Le refus de prendre les mesures appropriées = discrimination 13
5.3 Le principe de l'aménagement raisonnable = principe de non-discrimination 13
5.4 Les types de compensation 14
6 ACCESSIBILITÉ DU BÂTIMENT 15
7 AMÉNAGEMENTS et FORMATION 16
7.1 Aménagement examens 16
7.1.1 Conditions de demande 16
7.1.2 Les types d'aménagement possibles 16
8 FORMATION INCLUSIVE 19
8.1 Quelques idées à l'attention des formateurs afin de rendre leurs supports de formation et leurs interventions accessibles au plus grand nombre 19
8.2 L'animation 20
8.3 Le visuel des supports de formation 21
8.3.1 Pour accentuer les majuscules : 23
9 DES ORGANISMES DE RÉFÉRENCE 24

1 LA LOI QUI DÉFINIT LE HANDICAP

La loi du 11 février 2005 constitue un texte de référence majeur en matière d'égalité des droits et des chances, de participation et de citoyenneté des personnes en situation de handicap, depuis la loi de 1975. Les toutes premières lignes de la loi rappellent les droits fondamentaux des personnes handicapées et donnent une définition du handicap :

« 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. »

Elle articule l'objectif d'accès au droit commun autour de deux axes : le droit à la compensation et l'obligation d'accessibilité des lieux publics afin de favoriser l'accès à l'autonomie des personnes en situation de handicap.

« Est considéré comme Travailleur Handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques ».

Article L5213-1 du Code du Travail

1.1 Le rôle du CFA et du centre de formation

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, promulguée par le Président de la République le 5 septembre 2018, réforme l'apprentissage en intégrant notamment des mesures en faveur des personnes en situation de handicap : accessibilité des CFA et nomination d'un référent handicap dans chaque CFA. Il s'agit donc pour les CFA d'entrer dans une démarche d'accessibilité universelle portant sur le bâti mais aussi sur les contenus pédagogiques.

1.2 Le rôle du référent handicap

Le référent handicap en CFA est l'interlocuteur privilégié des apprentis en situation de handicap qui rencontrent des difficultés de formation, d'insertion professionnelle, de transport et de vie au quotidien. Il apporte aux apprentis concernés des réponses personnalisées et adaptées à leurs besoins et à leur situation. Il coordonne également les acteurs de l'accompagnement de l'apprenti dans son parcours de formation et vers l'emploi.

2 OETH – Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

Toute structure publique ou privée, à partir de **20 salariés** ou agents en équivalent temps plein (ETP), est soumise à une obligation d'emploi de travailleurs handicapés, résumée dans le sigle OETH. Cette obligation d'emploi s'élève à **6 %** de son effectif total, en équivalent temps plein (5 % à Mayotte). Tous les types de contrat de travail sont pris en compte : CDD, CDI, apprentissage, professionnalisation, stage, intérim.

L'employeur doit déclarer chaque année le nombre d'emplois occupés par un travailleur handicapé pour justifier qu'il respecte son obligation d'emploi. Si l'employeur ne respecte pas son obligation d'emploi, il doit verser une contribution annuelle.

2.1 Quels bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) ?

Par rapport à la population globale, les personnes handicapées sont en moyenne :

- Moins diplômées
- Davantage au chômage
- Plus âgées
- Plus discriminées
- Davantage en temps partiel
- Plus sujettes aux « trous dans le CV »

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) est un dispositif ayant pour objectif d'inciter les employeurs privés et publics à embaucher des travailleurs handicapés.

2.2 Vous êtes un travailleur en situation de handicap ?

Vous pouvez être Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi en faveur des Travailleurs Handicapés (BOETH) si vous êtes :

- Reconnu comme handicapé : **RQTH** attribuée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
- Bénéficiaire de l'Allocation aux Adulte Handicapés (**AAH**) ;
- Victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % ;
- Titulaire d'une **pension d'invalidité** à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- Titulaire des **pensions militaires d'invalidité** et des **victimes de la guerre** ;
- Titulaire d'une **allocation** ou d'une **rente d'invalidité** attribuée aux sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- Titulaire de la **carte mobilité inclusion** portant la mention « invalidité ».

Depuis le 1 janvier 2024, les titres BOETH ouvrent les mêmes droits que la RQTH.
De plus, pour les jeunes de 15 à 20 ans, l'attribution de:
- l'AEEH (allocation éducation enfant handicapé)
- La PCH (prestation en compensation du handicap)
- et le bénéfice d'un PPS (projet personnalisé de scolarisation) valent RQTH.

Qui contacter en fonction de votre situation ?

- La maison départementale des personnes handicapées (**MDPH**) de votre domicile pour la RQTH, la carte d'invalidité ou l'allocation adulte handicapé.
- La **caisse de sécurité sociale** pour connaître votre taux d'incapacité permanente suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle ou votre pension d'invalidité.
- Le **ministère des Armées et des anciens combattants** pour les pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.
- Le **service départemental d'incendie et de secours** pour l'allocation ou la rente d'invalidité attribuée aux sapeurs-pompiers volontaires.

2.3 Vous êtes employeur

Quand votre taux d'emploi de travailleurs handicapés est inférieur à 6 %, vous êtes dans l'obligation de payer une contribution financière. Cette contribution est versée à l'URSAFF qui reverse les fonds à l'Association de gestion pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) ou au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (Fiphfp) pour financer des aides à la formation et à l'emploi.
À noter : même si l'OETH ne concerne que les entreprises de 20 salariés et plus, depuis le 1er janvier 2020, toutes les entreprises quelle que soit leur taille doivent déclarer mensuellement les salariés handicapés qu'elles emploient.

3 LES AIDES - bénéficiaires de l'OETH en formation

Aménagement de poste :

L'apprenant peut bénéficier d'un accompagnement pour aménager son poste de travail, que ce soit en entreprise ou au centre de formation. Le référent handicap du centre de formation est un des interlocuteurs permettant de déclencher ces aides.

Aménagement pédagogique :

L'apprenant peut bénéficier d'un aménagement de formation (technique, pédagogique, organisationnel). Le Centre Ressource Formation Handicap (CRFH) propose la mise en place d'un dispositif ACCEA pour aider les équipes pédagogiques à adapter le parcours formation de l'apprenant. Le référent handicap est la personne en lien avec le CRFH.

Aide financière :

L'apprenant peut bénéficier d'aide financière en fonction de son besoin (financement de formation, matériel technique). Ces aides sont délivrées par l'Agefiph à la suite de l'examen de la demande. Le référent de parcours accompagne l'apprenant dans l'établissement de ces dossiers de financement.

Aide à l'embauche en contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation d'une personne en situation de handicap :

Tout employeur d'une personne handicapée, dès lors que le contrat est d'une durée de minimum 6 mois et que la durée hebdomadaire de travail est au moins égale à 24h, peut bénéficier d'une aide financière d'un maximum de 3 000€. La demande est faite par l'entreprise à l'Agefiph via un formulaire de demande d'intervention.

4 COMPRENDRE LE HANDICAP

La situation de handicap est déterminée par la rencontre entre le handicap de la personne et les facteurs contextuels dans lesquels elle évolue. En conséquence : la personne handicapée est plus ou moins en situation de handicap en fonction des situations auxquelles elle se confronte.

Au cours de sa vie active, un Français sur deux sera confronté à une situation de handicap. 85% des handicaps sont acquis après l'âge de 15 ans.

- Handicap = désavantage que subit une personne dans son interaction avec son **environnement**.
- Les situations de handicap sont diverses et leurs conséquences doivent être appréciées au cas par cas, en fonction des besoins de la personne et de son environnement.
- 85% des handicaps sont acquis au cours de la vie (accident, maladie, vieillissement)
- 80 % des handicaps sont invisibles

4.1 Les différentes catégories de handicap

- Handicap moteur : recouvre l'ensemble des troubles (dextérité, paralysie…) pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la motricité, notamment des membres supérieurs et/ou inférieurs.
- Handicap visuel : c'est un handicap dit « sensoriel » (il affecte un sens). Il concerne les personnes aveugles mais aussi des personnes malvoyantes. Il existe plusieurs niveaux de sévérité de la déficience visuelle (aveugles, malvoyants profonds, malvoyants moyens, malvoyants légers).

- Handicap auditif : handicap sensoriel qui implique une altération de la capacité auditive, pouvant aller jusqu'à la surdité. Selon les cas, ce handicap s'accompagne ou non d'une difficulté à s'exprimer à l'oral.
- Autres handicaps sensoriels : déficience kinesthésique ou olfactive
- Handicap cognitif : difficulté d'apprentissage (dyspraxie, dysphasie, dyslexie, trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité TDAH)
- Handicap psychique : trouble psychique ou physiologique affectant l'activité mentale, affective ou physique (dépression, bipolarité, TOC). *Le handicap psychique est fluctuant, intervenant à tout âge et peut être temporaire (ex. dépression, schizophrénie).*
- Handicap mental : déficience intellectuelle stable, durable, irréversible et souvent de naissance (trisomie 21)
- Maladies chroniques ou invalidantes : affections inflammatoires, problèmes respiratoires, parasitaires, infectieux ou auto-immunes.

4.2 Exemples de difficultés rencontrées

Handicap moteur :
Fatigabilité ; difficultés pour se déplacer, bouger (changer de position et conserver une position), maintenir des postures ou l'équilibre, manipuler, attraper, écrire, manger et boire…

▲ Le handicap moteur n'implique pas systématiquement un fauteuil roulant.

▲ Les difficultés motrices peuvent affecter des facultés comme la dextérité ou l'élocution.

Troubles cognitifs :
Fatigabilité ; difficultés pour acquérir et traiter l'information, mémoriser, se concentrer, fixer son attention, se mobiliser ; ralentissement dans le traitement des informations, difficultés dans la gestion du travail en double tâche, difficultés dans les activités numériques, difficultés pour se situer dans le temps et l'espace, perturbation dans les relations sociales, inadaptation des réponses…

andicap auditif :

Fatigabilité ; difficultés pour communiquer, accéder à l'information et aux relations sociales, distinguer, entendre, écouter…

▲ La qualité de la parole n'est pas un indicateur du niveau de surdité.

Handicap visuel :

Fatigabilité ; difficultés pour s'intégrer dans les relations sociales, difficultés dans la locomotion et les déplacements, difficultés d'accès à l'outil informatique et à l'information ; difficultés pour lire, écrire…

▲ Seuls 10 à 15 % des aveugles lisent le braille.

Handicap psychique :

Difficultés pour s'adapter aux autres ; difficultés pour comprendre les codes sociaux et les émotions et les réactions des autres ; difficultés pour communiquer, se concentrer, se mobiliser, s'orienter, mémoriser, comprendre, traiter l'information ; ralentissement intellectuel, fatigabilité, difficultés dans la planification et l'organisation des activités ; difficulté pour se repérer dans le temps et l'espace ; difficultés pour s'adapter à la nouveauté (stress et fatigue)…

▲Le handicap psychique apparaît à l'âge adulte.

▲ Le handicap psychique n'affecte pas les capacités intellectuelles.

Troubles du spectre de l'autisme (TSA) :

Difficultés pour se repérer dans le temps et l'espace, être autonome, se décider, avoir des centres d'intérêts diversifiés, s'adapter aux situations nouvelles, communiquer et établir des relations sociales ; acquisitions non spontanées, hypersensibilité, hypersensibilité sensorielle.

▲ Le trouble du spectre de l'autisme n'est pas lié au profil psychologique des parents. Les causes sont complexes et multifactorielles (génétiques, environnementales…).

▲ Il n'y a pas un autisme mais des autismes en fonction de l'intensité et de la sévérité des troubles.

Maladies invalidantes :

Difficultés en fonction des conséquences physiques, sensorielles, psychiques, cognitives. Certaines maladies entraînent des déficiences et contraintes importantes dans la vie quotidienne. Elles constituent souvent un handicap non visible. Ces maladies peuvent être momentanées, permanentes ou évolutives (ex. sclérose en plaques, diabètes, mucoviscidose, cancers, insuffisance cardiaque, insuffisance rénale, insuffisance immunitaire…).

Handicap mental :

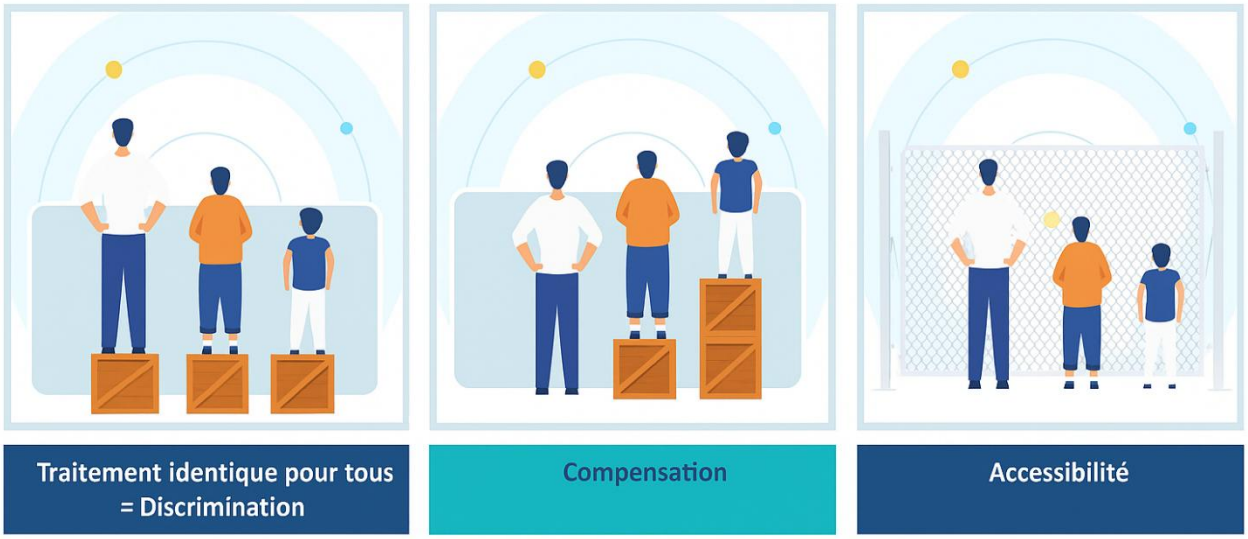
Difficultés dans les déplacements et repérages dans l'espace, difficultés d'accès aux documents écrits, difficultés de mémorisation et de traitement de l'information ; difficultés pour réfléchir, conceptualiser, comprendre, raisonner, abstraire, communiquer, décider, s'orienter, mémoriser ; fatigabilité…

Un trouble identique entraîne des répercussions différentes d'une personne à l'autre. Chaque situation de handicap est différente et nécessite une réponse personnalisée.

De nombreuses stratégies sont mises en place au quotidien pour compenser les différents troubles ou handicaps. Les besoins en compensation varient en fonction de chacun et du projet de chacun.

5 ÉGALITÉ DES CHANCES

5.1 Le principe de non-discrimination



« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise […] en raison de son origine, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation ou une race […] de son patronyme […] en raison de son état de santé ou de son handicap. »

Obligation aux employeurs : Prendre « les mesures appropriées » pour permettre aux travailleurs handicapés de conserver ou d'accéder à un emploi correspondant à leur qualification, pour l'exercer ou y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leur besoin leur soit dispensée. *(Code du Travail – Article L.5213-6)*

RQTH (ou autres titres BOETH) : il ne s'agit pas d'accorder des avantages à une personne juste parce qu'elle est reconnue handicapée, mais de **compenser les conséquences de son handicap et uniquement celles-ci**. La compensation des conséquences du handicap est une mesure **individuelle** à évaluer au cas par cas.

Une mesure « positive » ciblant de manière indifférenciée l'ensemble des personnes handicapées, sans lien avec les situations particulières de chacune d'entre elles, relèverait donc d'une mesure de favoritisme contraire au principe d'égalité des chances.

5.2 Le refus de prendre les mesures appropriées = discrimination

La discrimination consiste à traiter une personne ou un groupe de personnes de manière défavorable en raison de critères prohibés. Elle peut également consister à traiter de manière identique des personnes dans une situation différente de telle sorte qu'il en résulte un effet discriminatoire. Le code du travail énumère les critères de discrimination prohibés (*Article L. 1132-1*) : âge, sexe, origine, situation de famille, orientation sexuelle, mœurs, caractéristiques génétiques, appartenance vraie ou supposée, à une ethnie, à une nation, à une race, apparence physique, handicap, état de santé, état de grossesse, nom de famille, opinions politiques, convictions religieuses, activités syndicales ou mutualistes.
La discrimination est une infraction pénale punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende (*Article 225-1 du code pénal*).

5.3 Le principe de l'aménagement raisonnable = principe de non-discrimination

Les employeurs prennent ces mesures « en fonction des besoins évalués dans une situation concrète » et « leur mise en œuvre ne doit pas entraîner de charges disproportionnées » pour l'entreprise.

5.4 Les types de compensation

Technique : siège ergonomique, mise en accessibilité d'un ordinateur ou mise à disposition de matériel adapté, prothèse auditive, mise en accessibilité du véhicule personnel ou recours à un moyen de transport adapté pour le trajet domicile-travail.

Organisation : horaires adaptés, absence autorisée régulièrement pour une visite médicale, télétravail, temps partiel, adaptation des objectifs ou aménagement des tâches.

Formation et bilan professionnel : bilans de compétences, reconversion professionnelle, apprentissage d'un logiciel, immersion professionnelle pendant un arrêt maladie. Ces compensations de formation s'ajoutent au plan de formation classique.

Accompagnement : diverses formes de tutorat en entreprise, sensibilisation d'équipe, accompagnement individuel de type coaching, toutes les aides humaines ou animales.

<u>Qui décide des mesures de compensation ?</u>

Une commission pluridisciplinaire :

- Mission handicap
- Ressources humaines
- Médecin du travail
- Assistant social
- Autres acteurs parfois extérieurs à l'entreprise comme un ergonome, psychologue ou cabinet spécialisé dans le handicap.

L'entreprise peut aussi faire appel à des acteurs externes comme Cap Emploi ou l'Agefiph.

6 ACCESSIBILITÉ DU BÂTIMENT

L'accessibilité handicap s'établit sur la définition fixée par la loi du 11 février 2005

« Est considéré comme accessible aux personnes handicapées tout bâtiment ou aménagement permettant, dans des conditions normales de fonctionnement, à des personnes handicapées, avec la plus grande autonomie possible, de circuler, d'accéder aux locaux et équipements, d'utiliser les équipements, de se repérer, de communiquer et de bénéficier des prestations en vue desquelles cet établissement ou cette installation a été conçue. Les conditions d'accès des personnes handicapées doivent être les mêmes que celles des personnes valides ou, à défaut, présenter une qualité d'usage équivalente. »

Quatre questions réflexes à se poser :

1.Quel accès physique pour le cadre bâti et l'utilisation des équipements ?

Accès = le cheminement - les portes d'accès - les escaliers - les systèmes de fermeture et d'ouverture (portes à pousser ou automatiques).

2. Quel accès informationnel pour le repérage spatial = Signalétique (extérieure au bâtiment d'accueil puis à l'intérieur du bâtiment - dans les différents bâtiments ou services…).

3. Quel accès communicationnel pour la qualité de l'accueil = Accueil (guichet accessible à toutes les formes de handicap - personnel formé - matériels permettant d'améliorer la communication - boucle magnétique de guichet - registre d'accessibilité).

4. Quel accès au contenu des prestations destinées à un public valide = Prestation (transmission des éléments liés à la prestation - cours - formation)

7 AMÉNAGEMENTS et FORMATION

7.1 Aménagement examens

7.1.1 Conditions de demande

Dans le domaine de la formation, le candidat peut librement faire état de son statut de personne handicapée et solliciter des aménagements en vue d'obtenir un titre professionnel, certificat de compétences professionnelles, ou certificat complémentaire de spécialisation du Ministère du travail.

Dans ce cas précis, il remplit un « formulaire de demande d'aménagement » auquel il joint un avis médical (formulaire à remplir ou sur papier libre) permettant de déterminer les aménagements à mettre en œuvre pour les sessions d'examens et les enseignements quotidiens.

Dans un délai précis en amont de la date limite d'inscription à l'examen ou au concours, le centre de formation adresse l'ensemble du dossier et un descriptif du type d'épreuve proposé à l'Unité Départementale de la DREETS (ou au certificateur si ce dernier ne dépend pas la DREETS) qui rendra un avis sur les aménagements à prévoir.

7.1.2 Les types d'aménagement possibles

• 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…

• L’accès aux locaux et installation :
- Salle en rez-de-chaussée
- Accès facilité à une sortie, aux sanitaires
- Mobilier adapté ou possibilité d’utiliser son propre mobilier adapté
- 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.
- Adaptation de documents (taille de police, taille des documents, etc.).
- Passation d’épreuves techniques sur des plateaux aménagés.

• Les aides humaines :
- Assistance d’une tierce personne (pour les déplacements, l’installation dans la salle).
- Secrétaire lecteur ou scripteur ou lecteur-scripteur (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.
- Étalement de l’examen sur une ou plusieurs sessions.
- Possibilité de réponses écrites pour les épreuves orales.
- Adaptation ou dispense des épreuves de langues vivantes.

Chaque situation est différente : les aménagements sont à étudier au cas par cas.
Quelques exemples d’aménagements possibles :

<u>Handicap moteur</u>
Salles de formation en RDC, salle de pause (avec tables adaptées).
Autorisation de se lever si besoin pendant les cours.
Autorisation d’outils numériques personnels pour réduire les contraintes physiques.

Handicap visuel

Grossissement des supports (police, taille, couleurs).

Cours déposés en version numérique modifiable.

Utilisation de logiciels de lecture d'écran.

Handicap auditif

Sous-titrage des vidéos et transcription des contenus oraux.

Monter le son de diffusion de vidéos.

Présence d’un interprète en langue des signes si nécessaire.

Handicap cognitif

Simplification des consignes et accompagnement individualisé si besoin.

Utilisation de supports visuels et interactifs pour favoriser la compréhension.

Transmission des cours en amont des séquences.

Troubles DYS (dyslexie, dysphasie, dyspraxie)

Aménagement des supports pédagogiques (polices adaptées, aération du texte).

Utilisation de logiciels d’aide à l'écriture et à la lecture.

8 FORMATION INCLUSIVE

8.1 Quelques idées à l'attention des formateurs afin de rendre leurs supports de formation et leurs interventions accessibles au plus grand nombre

Le handicap invisible est présent en formation. Il peut entraîner de nombreuses difficultés d'apprentissage (troubles de l'attention, fatigabilité, attention divisée, perméabilité au bruit, irritabilité, douleurs, dispersion des idées). Afin d'accompagner au mieux ses apprenants, EMISA s'engage à proposer une pédagogie inclusive.

Le handicap est une information confidentielle. L'apprenant en situation de handicap n'est pas tenu de la communiquer.

Les idées ci-dessous permettent de concevoir une pédagogie inclusive adaptée au plus grand nombre pour :

- Maintenir l'attention en cours
- Faciliter la compréhension du cours
- Encourager la participation
- Aider à retenir l'information
- Soutenir la motivation tout au long de la session

8.2 L’animation

Des pauses plus courtes et plus fréquentes

Pour répondre aux besoins du plus grand nombre :

- Aménager des pauses plus courtes et plus fréquentes.
- Mentionner sur les supports de formation .

Ainsi, sur une demi-journée de 3,5 heures, il convient de mettre en place au moins 2 pauses (de 10 minutes environ) afin d’enchaîner les séquences sans perdre l’attention du public. Chaque séquence doit avoir une durée maximale d’une heure.

Des points d’étape

Pour s’assurer que les contenus sont bien compris de tous :

- Ajouter un « point d’étape » à la fin de chaque séquence.

Ce point d’étape consiste en un résumé des notions abordées dans la séquence qui vient de se dérouler et peut donner lieu à un échange complémentaire. Ce résumé doit apparaître sur le support de formation.

Faciliter la compréhension en cours

- Décrire oralement les images, schémas et illustrations.
- Utiliser des formats variés (écrits, vidéo, audio…).
- Autoriser l’enregistrement de ses exposés, ou les enregistrer soi-même.
- Avant le cours, remettre les notes de cours et les présentations.
- Permettre la participation anonyme (outils en ligne…).
- Prévoir une plage horaire libre pour revenir sur les notions difficiles.
- Fournir des listes de vérification des points importants qui ont été abordés.

8.3 Le visuel des supports de formation

Simplicité et concision

- Des textes concis, des phrases courtes et une mise en page épurée.
- Ne pas surcharger visuellement les documents (animations, éléments graphiques…) : une ressource simple permet une meilleure lisibilité.
- Bien nommer ses fichiers.

Couleur

- Ne pas véhiculer une information uniquement par le biais de la couleur.

8% à 10% des hommes ont des problèmes de distinction des couleurs.
Au-delà du daltonisme, des personnes en situation de handicap ne perçoivent pas ou ne distinguent pas certaines couleurs.

Contraste

- Utiliser des couleurs suffisamment contrastées entre elles.

Le contraste est la différence perçue entre la couleur du premier plan (le texte) et la couleur de l'arrière-plan. Le meilleur contraste est le noir sur blanc.

Média

- Transcrire ou sous-titrer les vidéos
- Respecter les rythmes de tous : les apprenants ont des besoins différents pour lire un document multimédia (mettre en pause, revenir en arrière, télécharger…)
- Permettre une navigation claire (sommaire interactif, titres clairs, découpage par chapitres, affichage de la durée de visionnage)
- Pas de flashs lumineux, de sons forts, d'animations rapides, de clignotements pouvant heurter les personnes épileptiques, photosensibles ou hyperacousies.
- Ajouter une alternative textuelle lorsque les images sont porteuses de sens.

Choix de la police de caractères et taille

- Utiliser une police dite « bâton » (aussi appelée « sans empattement » ou « sans serif ») et suffisamment grande (ex. Arial)
- Taille minimum de 18 pt pour les diapositives.
- Taille 12 ou 14 pour les supports à imprimer.
- Ne pas excéder 6 lignes de texte par diapositive.

Interligne et disposition

- Privilégier un interlignage de 1,5 ou double.
- Ne pas justifier le texte.
- Augmenter éventuellement l'espacement par défaut entre les caractères.
- Ne pas surcharger les paragraphes en allant par exemple à la ligne après chaque développement d'idées.
- Structurer le texte avec une nomenclature de plan détaillé et repérable.
- Isoler sur une page un tableau, un graphique ou une carte en prenant soin de bien faire apparaître les indications de lecture (légende…).
- Numéroter les pages en indiquant leur nombre total pour faciliter le repérage.
- Passer en gras tous les titres, les points saillants ou points distinctifs.

Le point médian

Le point médian (·) pose des problèmes aux synthèses vocales.

Il est possible de pratiquer l'écriture inclusive sans point médian.

Point médian : « Insertion » et « Symboles » ou grâce au raccourci clavier (alt 0183).

Les mises en évidence

Les « mises en évidence » pour attirer l'attention sur les éléments importants : *l'italique,* **le gras,** LES MAJUSCULES, le souligné.

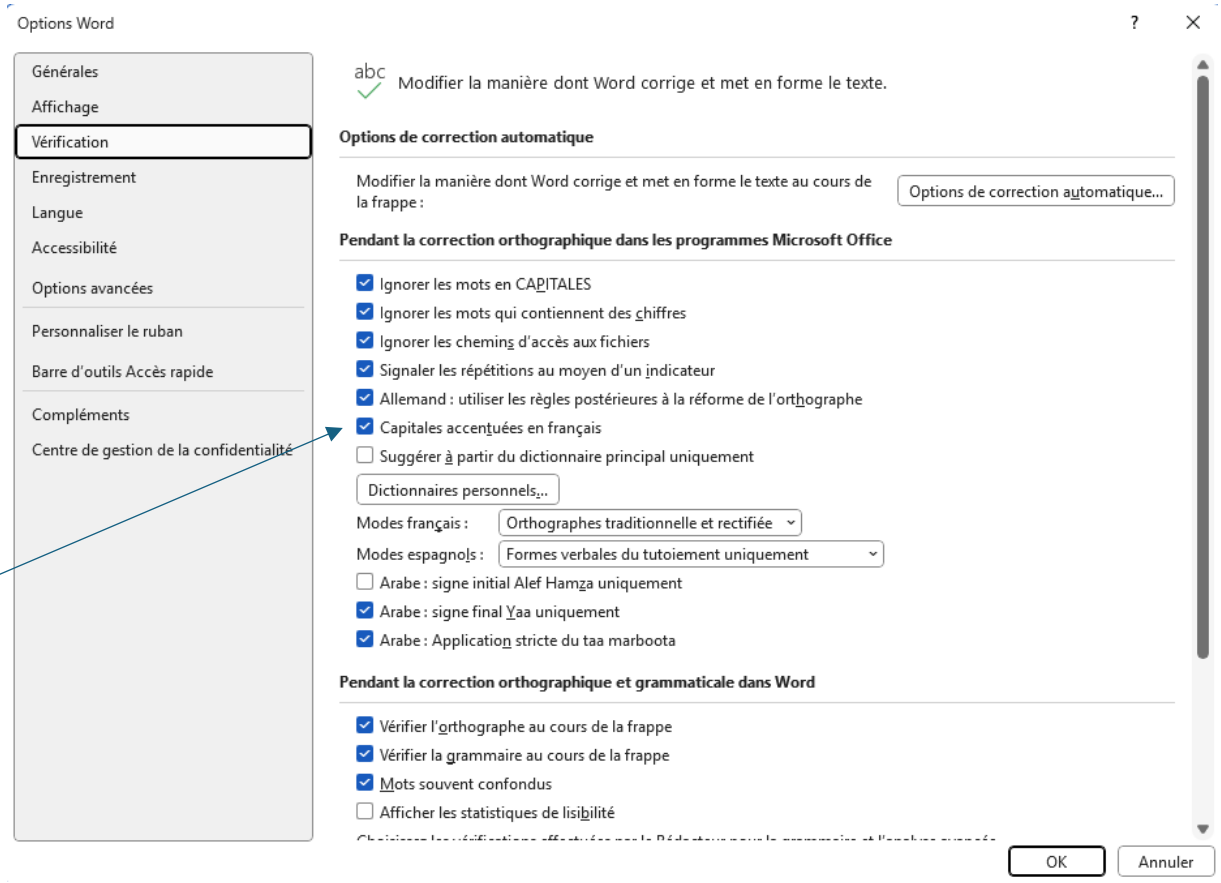
Il est recommandé :

- De ne pas additionner les mises en évidence.
- De privilégier le gras (il s'agit de la mise en évidence la plus lisible).
- D'éviter l'italique
- De ne pas utiliser de mise en évidence sur plus de 3 ou 4 mots à la suite.
- D'ajouter les accents sur les majuscules pour faciliter l'identification des mots.
  Ex. EVENEMENT-ÉVÈNEMENT

8.3.1 Pour accentuer les majuscules :

- Onglet « Insertion », cliquer sur « Symboles ».
- Raccourcis clavier : À (alt 0192), É (alt 144), È (alt 0200), Ç (alt 128), OE (alt 0140)
- Dans Microsoft WORD : Aller dans le menu Fichier > Options

Cocher « Capitale accentuées en français »



Une fois cette option cochée, dès que vous saisirez un mot accentué en minuscule, vous pourrez le faire basculer en majuscule tout en gardant les accents.

Pour le faire basculer en majuscule : dans l'onglet Accueil, cliquez sur ce bouton Aa

Raccourci clavier : SHIFT + F3

Remarque : Pas besoin de cocher l'option « Capitale accentuées en français » dans PowerPoint, cette option est activée par défaut. Vous pouvez directement faire basculer un mot en minuscule en majuscule tout en gardant les accents.

9 DES ORGANISMES DE RÉFÉRENCE

L'AGEFIPH

L'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées est un organisme paritaire français institué par la loi du 10 juillet 1987 pour favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises du secteur privé.

Deux grandes orientations :

- S'assurer de la mobilisation de l'offre de formation droit commun : renforcer et développer l'accès en formation des personnes handicapées.
- Rendre accessibles les actions de formation de droit commun aux personnes handicapées en priorisant le levier de la compensation.

Déclinaisons au niveau régional :

- Favoriser la formation professionnelle des personnes handicapées sans se substituer au droit commun
- Activer le levier de la compensation pour accroître leur accès à la formation de droit commun
- Mettre en œuvre des ressources expertes compensation
- Accompagner les organismes de formation et les CFA dans la mise en œuvre de l'accessibilité des formations à travers la Ressource Handicap Formation

De nombreuses ressources pour les employeurs, les salariés, les chefs d'entreprise, les acteurs de la formation : https://www.agefiph.fr/

Le Millénium 2, Zac Cœur De Bastide, 13 Rue Jean Paul Alaux, 33000 Bordeaux
08 11 37 38 39 - www.agefiph.fr

Le CRFH

Le Centre Ressource Formation Handicap est mis à disposition des acteurs de la formation et de l'insertion pour accompagner la mise en œuvre du Programme Régional d'Accès à la Formation et à la Qualification des Personnes Handicapées en Nouvelle-Aquitaine.
202 Rue d'Ornano, 33000 Bordeaux
05 57 29 20 12 - crfh-handicap.fr

CAP EMPLOI

Les Cap emploi sont des organismes de placement spécialisés (OPS) exerçant une mission de service public. Ils ont la charge de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.
12 Allée Véga, 64600 Anglet
05 58 56 18 58 **-** **www.capemploi-40-64pb.com**

La MDPH

Une maison départementale des personnes handicapées (MDPH) a une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leur famille, ainsi que de sensibilisation des citoyens au handicap. Chaque MDPH met en place une équipe pluridisciplinaire qui évalue les besoins de la personne handicapée et une commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui prend les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne dans son champ de compétences. C'est la MDPH qui délivre les RQTH.
2 Avenue Belle Marion, 64600 Anglet
05 59 27 50 50 **-** **www.mdph64.fr**

France Travail

France Travail accompagne les demandeurs d'emploi en situation de handicap vers l'accès à l'emploi.

42 Bd du BAB, 64100 Bayonne

09 72 72 39 49 - **https://www.francetravail.fr/accueil/**

EMISA

EMISA est signataire de la Charte Régionale d'engagement dans une démarche de progrès pour l'accessibilité des formations aux personnes en situation de handicap.

Référente Handicap EMISA CCI Bayonne Pays basque :

Sophie BONNET

05 59 46 58 56 – s.bonnet@bayonne.cci.fr

L'étincelle de votre avenir !

50-51 Allées Marines - 64100 Bayonne
+33 (0)5 59 46 58 03
emisa@bayonne.cci.fr

emisa.fr