



**MINISTÈRE
DES SPORTS
ET DES JEUX OLYMPIQUES
ET PARALYMPIQUES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

FORMATION

FORMER DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

**Guide à l'usage
des référents « handicap » des formateurs
et des coordonnateurs de formation
en charge des diplômes du ministère chargé des Sports**

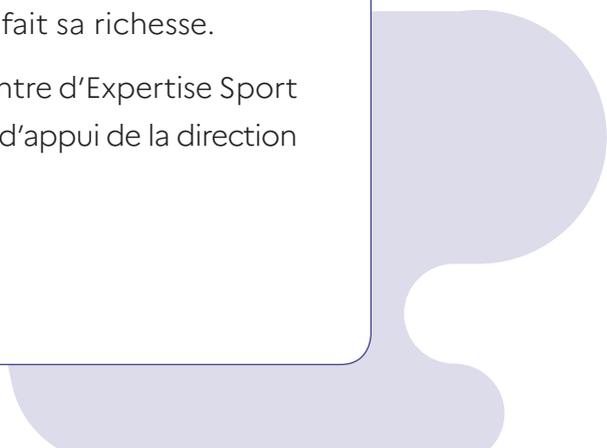




Ce guide est le fruit d'une collaboration du ministère des Sports et des Jeux olympiques et paralympiques (MSJOP) et de l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH).

Il est le produit d'un travail avec des DRAJES et des CREPS, en particulier les DRAJES Ile de France et Bretagne ainsi que les CREPS Auvergne - Rhône-Alpes - Vallon Pont d'Arc - Voiron - Lyon et Occitanie Toulouse qui ont été mobilisés tout au long de sa conception. Cette collaboration a permis de capitaliser des expertises complémentaires, des outils, des expériences qui confèrent à cet outil son originalité et en fait sa richesse.

Sa publication a été coordonnée par le Centre d'Expertise Sport Handicaps (CESH), pôle ressources national d'appui de la direction des sports.



Directrice de publication

Fabienne BOURDAIS, Directrice des sports

Coordination éditoriale

Frédéric STEINBERG, responsable, Centre d'expertise Sport Handicaps (CESH)

Coordination technique

Catherine CRETINOIR, DRAJES IDF - Elisabeth DEGOUEY-TERRONES, DRAJES Bretagne-Marion ZACHARIE, CREPS Auvergne Rhône-Alpes site de Voiron - Carole ROBERT, CREPS Occitanie - Frédéric STEINBERG, CESH - Pascale BORGIES, Agefiph

Redactrice associée

Véronique Siau, Traverses

Conception graphique et maquetage

Julie Beaufort - Véronique Siau

FORMER DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Guide à l'usage
des référents « handicap » des formateurs
et des coordonnateurs de formation
en charge des diplômes du ministère chargé des Sports





MSJOP

Ministère des Sports et des Jeux olympiques et paralympiques

Le ministère des Sports et des Jeux olympiques et paralympiques s'engage à rendre toujours plus accessibles les activités physiques et sportives pour les personnes en situation de handicap. Parce que le sport est bon pour la santé, pour le bien-être et pour l'inclusion, il convient de s'assurer qu'elles aient un égal accès à sa pratique.

À cette fin, nous agissons sur toutes les dimensions de l'accessibilité afin que le parasport occupe une place substantielle dans l'Héritage des Jeux de Paris 2024 : les lieux de pratique bien sûr, mais aussi le matériel, l'information, l'encadrement et la formation en sont des éléments déterminants.

Former les personnes en situation de handicap aux métiers du sport constitue un enjeu fort pour leur insertion sociale et professionnelle et pour changer le regard et les pratiques au sein du mouvement sportif et dans la société. Le ministère avec ses services déconcentrés, les CREPS, les écoles et instituts nationaux mobilisent une ingénierie innovante pour mieux accompagner les stagiaires en situation de handicap préparant leur diplôme.

Tous les organismes de formation, qu'ils soient publics ou privés, sont concernés par cet enjeu.

Ce guide est à leur attention pour les aider dans leur approche.

La démarche qualité QUALIOPI a accéléré la prise en compte des besoins des personnes en situation de handicap avec notamment des outils permettant de mobiliser des expertises et des réseaux nécessaires pour mieux accueillir, accompagner, former ou orienter les publics en situation de handicap.

Fabienne BOURDAIS
Directrice des Sports

Je me réjouis de ce rapprochement

entre le ministère chargé des sports et l'AGEFIPH dans la construction de ce guide. Il constitue un outil précieux pour les professionnels de la formation et indispensable pour l'inclusion des stagiaires en situation de handicap, en particulier, des plus jeunes qui rêvent de devenir éducateurs sportifs.





Agefiph

Association de Gestion du Fonds pour l'insertion professionnelle des Personnes Handicapées

Les travaux collectifs conduits pour élaborer ce guide illustrent nos engagements

et la nécessité de développer des espaces de dialogues et de réflexions associant décideurs et opérateurs de terrain afin d'imaginer et de construire ensemble les voies de progrès nécessaires à la concrétisation d'un possible pour tous.

La loi du 11 février 2005 pour "l'Égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées" affirme les principes d'accessibilité généralisée de la société et de droit à la compensation pour offrir aux personnes handicapées un égal accès aux droits, à la formation, au marché du travail, au maintien dans l'emploi.

La France a également ratifié en 2010 la convention internationale des droits des personnes handicapées qui renforce les obligations du législateur à conduire les transformations nécessaires pour répondre à ses engagements.

Depuis 1987, le législateur a confié à l'Agefiph, la mission de développer l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises privées.

Le virage inclusif que nous sommes invités à conduire suppose l'implication de l'ensemble des acteurs de la formation et de l'emploi. En ce sens, l'Agefiph a signé en juillet 2021 une nouvelle convention triennale d'engagement avec l'Etat, portant sur 4 orientations prioritaires :

1. Amplifier l'accompagnement des entreprises pour l'emploi des personnes en situation de handicap.
2. Soutenir la montée en compétence des personnes en situation de handicap par le développement de la formation et de l'alternance.
3. Sécuriser le parcours professionnel des personnes en situation de handicap au travers de l'offre de compensation.
4. Développer des partenariats pour une offre partagée et concertée pour accompagner l'inclusion professionnelle.

Didier EYSSARTIER
Directeur général Agefiph

Conseils de lecture

Ce guide s'inscrit dans une démarche globale d'accompagnement à la professionnalisation et à l'inclusion des personnes en situation de handicap dans les métiers de l'encadrement sportif. À ce titre, il s'adresse avant tout aux organismes de formation d'ores et déjà engagés dans une telle démarche mais aussi à ceux qui s'interrogent sur les conditions de faisabilité de la mise en place d'une démarche inclusive.

Conçu comme un parcours opérationnel complet, le présent guide a pour objectif de renforcer la prise en compte par les organismes de formation de toutes les étapes à franchir pour mettre en œuvre une démarche inclusive,

de l'orientation, à la formation, puis vers l'emploi. L'inclusion des personnes en situation de handicap (PSH) dans les métiers du sport passe en effet par la conception d'outils multi-partenariaux adaptés à toutes ces étapes. Des questions peuvent se poser en amont de la formation, dès la sélection technique (Tests d'Exigences Préalables - TEP), pendant la formation, pour les épreuves certificatives ou dans le cadre de la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) jusqu'aux prérogatives d'exercice et de l'analyse de l'insertion professionnelle. En réponse, textes juridiques de référence, méthodes, outils, bonnes pratiques viennent éclairer les organismes de formation.

Une version numérique et interactive du guide a été privilégiée. Elle a pour vocation d'être actualisée et enrichie au fil de l'eau. Des liens hypertextes, des témoignages vidéos d'acteurs institutionnels de l'accompagnement, de formateurs, de stagiaires en formation ou d'éducateurs diplômés, d'employeurs ou structures d'alternance sont mis à disposition et seront complétés dans le temps.

N'hésitez pas à faire remonter vos outils, vos expériences, vos témoignages écrits ou vidéos afin d'enrichir ce travail collectif piloté par le ministère chargé des Sports à l'adresse mail suivante :

cesh.handicaps@sports.gouv.fr

Pour aller à l'essentiel

Bien que conçu pour franchir chacune des étapes nécessaires à la mise en place d'une politique dédiée à l'inclusion des personnes en situation de handicap au sein d'une structure, une lecture linéaire du guide n'est pas nécessaire. Directeurs, chefs de services, référents et formateurs, nous vous invitons à naviguer d'une partie à l'autre en fonction de votre niveau d'engagement et des attentes particulières qui sont les vôtres.



Bon à savoir



Bonnes pratiques



Point de méthode



Point de droit



Point de vigilance



Boîte à outils



Point de finance



Pour en savoir +



Interview



Lien document à partir d'un extrait

En fin du guide vous trouverez l'ensemble des témoignages vidéos que nous avons conçu pour vous permettre d'en faciliter la compréhension.

SOMMAIRE

CHAPITRE 1

PRÉPARER SA STRUCTURE pour repérer et appréhender les situations de handicap 08

- 1.1. Maîtriser le cadre juridique 08
- 2.2. Préparer sa structure et ses équipes 12

CHAPITRE 2

REPÉRER une situation de handicap 16

- 2.1. Adapter les outils et supports de communication 16
- 2.2. Être vigilant à toutes les étapes du parcours 17

CHAPITRE 3

IDENTIFIER les besoins du stagiaire 19

- 3.1. Organiser et mobiliser un collectif d'acteurs partenaires 19
- 3.2. Procéder à l'analyse des besoins : l'entretien 21
- 3.3. Concevoir un plan d'adaptation et d'accompagnement du parcours de formation 24

CHAPITRE 4

CLARIFIER les conditions de mise en œuvre des aménagements 26

- 4.1. Identifier les aménagements possibles de l'inscription à la certification 26
- 4.2. Cerner les contours d'un aménagement dit raisonnable 28
- 4.3. Mobiliser les dispositifs de soutien existants en synergie avec les acteurs du territoire 29

CHAPITRE 5

METTRE EN ŒUVRE des adaptations au sein du centre de formation 32

- 5.1. Se lancer avec méthode et pragmatisme 32
- 5.2. Organiser l'alternance 36

CHAPITRE 6

SÉCURISER la suite du parcours 38

- 6.1. Un contexte sociétal difficile... 38
- 6.2. ...qui impacte l'employabilité des personnes en situation de handicap 39
- 6.3. Les soutiens à mobiliser pour le recrutement et l'inclusion 40

GLOSSAIRE 42

VIDÉOTHÈQUE 43

CHAP. 1

PRÉPARER SA STRUCTURE pour repérer et appréhender les situations de handicap

S'imprégner des références juridiques qui fixent le cadre de l'engagement d'un organisme est un impératif au démarrage. Préparer sa structure à l'accueil de stagiaires en situation de handicap passe aussi en préalable par une sensibilisation et une organisation de ses équipes.

1.1 Maîtriser le cadre juridique

Le cadre juridique qui prévaut à la mise en place d'une politique de formation des personnes en situation de handicap préparant un diplôme du ministère chargé des Sports s'impose à plusieurs niveaux. Des textes au contexte, il est nécessaire de prendre connaissance de l'ensemble des enjeux concernés afin de se préparer à mettre en œuvre une politique de structure efficace.



Les évolutions sociétales incitent le législateur à proposer des réponses conçues non à partir d'une moyenne ou d'une norme mais à partir de la prise en compte des intelligences et des capacités de chacun. Cette évolution contribue à mettre en lumière la nécessaire prise en compte de l'accessibilité pour tous.

L'évolution récente de la classification internationale des handicaps témoigne de cette mutation positive. En France, la loi du 11 février 2005 est considérée comme un acte fondateur. Elle illustre ces changements.

Les textes internationaux, une évolution qui dépasse le seul cadre de la santé

Dès 1993, [dans sa résolution 48/96](#), l'assemblée générale des Nations unies a adopté les règles pour l'égalisation des chances des personnes handicapées. Ces principes ont été renforcés dans la [Convention sur les droits des personnes handicapées adoptée le 13 décembre 2006 \(art. 30\)](#).

[La classification de 1980 \(Classification internationale des handicaps-CIH-\) de l'Organisation mondiale de la santé \(OMS\)](#) présente les personnes handicapées à travers les notions de déficience, d'incapacité, de désavantage de la personne.

La classification de 2002 (Classification internationale du fonctionnement du handicap et de la santé-CIF-) propose une définition plus univer-

saliste du handicap en la définissant comme une composante de la santé et une modalité particulière de fonctionnement humain, lorsque celui-ci est problématique.

La [loi du 11 février 2005](#), pour « l'Égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » introduit la notion fondamentale de situation de handicap. Ainsi, le handicap se distingue de la maladie ou de la déficience. Il se définit comme la résultante d'une interaction entre une personne dont les capacités motrices, sensorielles, psychiques, cognitives sont altérées et un environnement. Offrir des environnements souples, adaptables, permet ainsi d'agir positivement sur les situations de handicap.



La notion de handicap [fait l'objet d'une définition légale dans l'art 2 de la loi N° 2005-102 et dans l'article L114 du Code de l'action sociale et des familles -CASF-](#).

« Constitue un handicap toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psy-

chiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé envahissant ».

Cette définition de la notion de handicap intègre le fait qu'un handicap est le résultat d'une interaction entre deux composantes :

- Les altérations des fonctions qui sont propres à l'individu
- L'environnement dans lequel évolue l'individu, qui selon le cas, facilitera ou constituera un obstacle à la pleine participation à la vie sociale et/ou professionnelle.

La notion de « **personne en situation de handicap** » se substitue à la notion de la personne handicapée et la notion d'accessibilité universelle ne se limite plus aux seuls bâtis et aux cheminements.

La loi amène en effet un nouveau regard sur la personne et met l'accent sur les conditions environnementales du handicap. De nouvelles notions émergent, telles que la participation sociale, l'inclusion sociale, la citoyenneté, la qualité de vie, l'autodétermination. Elles témoignent toutes de la volonté du législateur d'ancrer l'inclusion dans l'environnement des personnes en situation de handicap.

Des dispositions nationales particulières en matière d'insertion et de formation



Droit à la compensation et formation

La loi impose aux organismes de formation de tenir compte des besoins particuliers des personnes handicapées en adaptant les formations proposées. Cette compensation consiste à répondre à des besoins repérés par un aménagement de la scolarité, de l'enseignement, de la formation ou du poste de travail. La création du droit à la compensation du handicap constitue l'une des avancées majeures de la loi du 11 février 2005 en faveur des personnes handicapées : « la personne handicapée a droit à la compensation des conséquences de son handicap quels que soient l'origine, la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie ».

[La loi n°2014-288 du 5 mars 2014](#)

relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. La loi offre une nouvelle dimension individuelle du droit : par exemple, un recentrage s'opère sur la qualification et le droit à l'information et à l'orientation est renforcé avec la mise en place du Service Public Régional de l'Orientation ([SPRO](#)), la Région voit, elle aussi, son action amplifiée. Elle devient chargée de la formation et de la qualification des personnes handicapées.

[La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#)

prévoit qu'à compter du 1^{er} janvier 2021, les prestataires de formation professionnelle, de bilan de compétences et de

validation d'acquis d'expérience ainsi que les Centres de Formation d'Apprentis (CFA) devront faire l'objet d'une certification QUALIOPi délivrée par un organisme certificateur accrédité par le Cofrac sur les bases d'un référentiel national (sauf reports et exemptions prévus à [l'art. L 6316-4 du code du travail](#)). Toute personne en situation de handicap a droit à la solidarité de l'ensemble de la collectivité nationale, qui lui garantit, l'accès aux droits fondamentaux reconnus à tous les citoyens ainsi que le plein exercice de sa citoyenneté. Afin d'accéder à une formation, passer des examens ou adapter une formation les candidats en situation de handicap peuvent bénéficier d'aménagements à toutes les étapes de leurs parcours pour compenser le handicap.

Le cadre spécifique du code du sport et des diplômes du ministère des sports

Afin d'autoriser l'accès des personnes en situation de handicap aux formations relevant du ministère chargé des Sports, le code du sport prend en compte [la loi n° 2005-102 du 11 février 2005](#) pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

[L'article A. 212-44 du code du sport](#) prévoit la possibilité et la procédure d'aménagement des épreuves (tests d'exigences préalables et épreuves certificatives) et/ou du cursus de formation (en centre et/ou en entreprise) pour les personnes en situation de handicap. Cette décision de procéder à des aménagements est prise par le DRAJES (sous couvert du recteur d'académie) selon l'avis d'un médecin agréé par la fédération française handisport ou par la fédération française du sport adapté ou désigné par la commission des droits et de l'autonomie des personnes han-

dicapées (CDAPH) sur la nécessité d'aménager le cas échéant les tests d'exigences préalables, la formation ou les épreuves certificatives en fonction du diplôme visé par l'intéressé.

[L'article A. 212-45 du code du sport](#) précise que le DRAJES (sous couvert du recteur d'académie) examine la compatibilité du handicap justifiant les aménagements mentionnés à [l'article A. 212-44](#) avec l'exercice professionnel de l'activité du diplôme après avis du ou des médecins susvisés et peut apporter une restriction aux conditions d'exercice ouvertes par la possession du diplôme.

[Ce dispositif est complété par l'instruction n°08-139 en date du 12 novembre 2008](#) qui a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre des procédures d'aménagement pour l'accès des personnes handicapées à un diplôme relevant du ministère des sports.



Bon à savoir

DRAJES : Les Directions régionales et départementales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRDJSCS) se sont transformées en 2021 en Délégations Régionales Académiques à la Jeunesse, à l'Engagement et aux Sports.

Les DRAJES animent et coordonnent les politiques publiques du sport, de la jeunesse, de la vie associative, de l'engagement civique et de l'éducation populaire.

La DRAJES est placée sous l'autorité hiérarchique du recteur de région académique (RRA), et pour certaines compétences sous l'autorité fonctionnelle du préfet(e) de région.

Les Exigences Préalables à l'Entrée en Formation-EPEF (ex : un certificat natatoire quand il y a une contre-indication à la pratique de la natation) ne sont pas visées par le texte. Elles sont donc exclues de tout aménagement, lequel n'est possible que pour les épreuves (TEP et épreuves certificatives) et/ou pour le cursus de formation.



Bon à savoir

Les référents handicaps des OF peuvent aussi être forces de proposition auprès des DRAJES grâce à leurs connaissances fines des spécificités des formations dans les différentes disciplines.

Certaines DRAJES ne disposant pas de médecin agréé ont mis en place des dispositifs spécifiques.

[Le Centre de rééducation et d'adaptation fonctionnelle KERPAPE agit pour le compte de la DRAJES Bretagne.](#)



La procédure applicable pour une personne en situation de handicap souhaitant des aménagements d'épreuves (TEP, épreuves certificatives) et/ou formation

La démarche est réalisée en amont de l'inscription aux tests d'exigences préalables ou en formation ([articles A 212-35](#) et [A 212-36](#) du Code du Sport).



S'agissant
des TEP et des tests de sélection,

Le référent DRAJES est généralement en contact direct avec le candidat et les agents référents du diplôme de la DRAJES.

S'agissant
des épreuves certificatives,

Le référent de la DRAJES est en lien avec l'OF.



1.2 Préparer sa structure et ses équipes

L'accueil du candidat en situation de handicap doit se penser de manière globale au niveau d'un organisme de formation ou d'un service dans une approche qui est celle de la diversité. Le référent handicap ne peut porter à lui seul une politique inclusive au sein de sa structure, qu'il s'agisse d'un organisme de formation ou d'une DRAJES.



Les missions du référent handicap (dans le cadre de la formation) en DRAJES et au sein de l'Organisme de Formation (OF) sont différentes, se complètent et doivent faire l'objet d'une adaptation en concertation à tout moment du parcours du stagiaire. Pour autant, il est indispensable que les missions du référent handicap soient bien identifiées et institutionnalisées au sein des structures.

Qualiopi :

La loi n° 2018-771

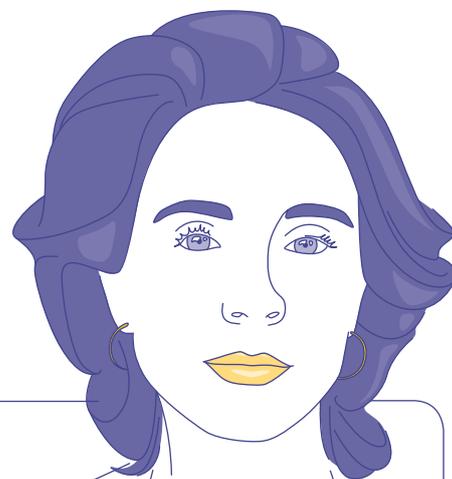
du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit dans son article 6 une obligation de certification qualité, par un organisme tiers, des organismes réalisant des actions concourant au développement des compétences sur la base d'un référentiel national unique, s'ils veulent bénéficier de fonds publics ou mutualisés (financement par un opérateur de compétences, par la commission mentionnée à l'article L.6323-17-6, par l'État, par les régions, par la Caisse des dépôts & consignations, par Pôle emploi ou par l'Agefiph).



Nommer un référent handicap

La manière dont le centre de formation va tenir compte de la diversité des publics et de leurs besoins est déterminante. Elle interroge par ce prisme, ses modalités d'accueil, de communication, les outils proposés, les ressources mises à disposition des stagiaires, les espaces digitalisés (site internet, centre ressources...), jusqu'à la conception même des référentiels de formation.

La nomination de référents handicap est devenue une obligation suite à la systématisation de mise en œuvre de la démarche de certification qualité Qualiopi.



Mathilde BARÈGES, Directrice de la formation et de l'orientation

Conseil régional Auvergne
Rhône-Alpes (AURA)



Le label formation Qualiopi impose aux organismes de formation une exigence particulière dans l'accueil des personnes en situation de handicap. Dans ce cadre ils doivent désigner un référent handicap, pilier stratégique de l'organisme de formation ; Il accueille, sensibilise, accompagne et fait le lien avec tous les partenaires du territoire. En région AURA, nous avons initié une démarche H+ avec l'Agefiph et plus récemment avec le Fiphfp. 454 organismes de formation ont signé notre charte et nous les accompagnons tout le long de l'année pour que les personnes en situation de handicap rentrent dans le droit commun.



Les missions du référent handicap

Le tableau ci-dessous déroule une liste non exhaustive et illustrative. Il a vocation à être complété au sein de chaque service ou organisme de formation qui peut y ajouter des missions si nécessaire.

| en DRAJES (exemple en IDF & Bretagne) | en organisme de formation CREPS |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Informe et oriente les candidats et les Organismes de Formation (OF) sur les dispositions existantes • Appuie à la décision • Échange avec les médecins désignés • Instruit des demandes en lien avec le coordonnateur de la mention rencontre éventuellement l'OF et le stagiaire. Propose pour validation au DRAJES sous couvert du Recteur de Région Académique (RRA) les aménagements envisageables, en lien avec la chefferie du service • Assure le suivi des candidats entrés en parcours de formation • Élabore les bilans • Met en lien la situation de handicap et les prérogatives professionnelles • Peut proposer, après avis médical, au DRAJES et sous couvert du RRA d'éventuelles restrictions de prérogatives professionnelles | <ul style="list-style-type: none"> • Informe et sensibilise (en externe et en interne) • Accueille et accompagne • Développe un réseau de partenaires sur son territoire • Assure une veille sur le handicap • Construit, avec l'appui de la direction, une politique d'inclusion des personnes en situation de handicap • Contribue à la gestion administrative et financière de la politique des personnes en situation de handicap • Évalue son action |

- [Circulaire référent Handicap Etat](#)
- [Fiche référent handicap CREPS AURA](#)



Flavie GIRARDET,

Référente handicap et formatrice
CREPS AURA site Vallon Pont d'Arc /
Le rôle d'une référente handicap au sein du CREPS AURA

Émilie CARRIO,

Référente handicap et directrice
Institut Breton Sport et Animation
Bretagne (IBSA) / L'organisation pour mieux accueillir au sein de l'Institut breton

Maryse DELVALLÉE, Coordinatrice de formation

Action Prévention Sport, IDF /
L'organisation pour mieux accueillir au sein d'Action prévention sport



Si les Organismes de Formation sont avec Qualiopi dans l'obligation de désigner un référent handicap, ce n'est pas le cas des DRAJES au sein desquelles des fonctionnements divers sont observés. Il peut être en effet difficile de dégager le temps nécessaire à la mission de référent handicap. Dans ce cas, il est cependant nécessaire que la mission soit définie, partagée avec le collectif et intégrée dans la fiche de poste des agents concernés. Par ailleurs, des agents peuvent être volontaires pour mener cette mission mais manquer d'expérience ou d'expertise sur la question. Un temps spécifique doit alors être intégré dans le plan de formation continue du référent mais aussi de ses collègues, afin de les sensibiliser aux enjeux de cette mission.

Partager la démarche en interne

Il s'agit d'une démarche qui doit être partagée avec :

- La direction de la structure,
- Les agents techniques,
- Les formateurs/intervenants,
- Les partenaires,
- Les personnels d'accueil ou administratifs,
- Les agents en charge de la communication.

L'inclusion et l'accessibilité doivent notamment être pensées en termes :

- De bâtis,
- D'accompagnement humain,
- De matériel et de contenus pédagogiques,
- De ressources disponibles pour les formateurs,
- etc.



Un environnement peu "pensé" pour l'accueil des différences a de grandes chances de présenter des obstacles pour les personnes "autrement capables" et accentuer ainsi les situations de handicap.

À l'inverse, une démarche structurée, étendue à l'ensemble des publics, réduit les situations de handicap et favorise l'expression des besoins par tous.



Fiche de liaison

réfèrent handicap/coordonnateur de formation



EXTRAIT ...

Aménagements des épreuves et de la formation souhaités ou envisagés (à remplir avec le réfèrent handicap)

- Majoration du temps d'épreuve
- Accessibilité des locaux (salle de cours, installations...)
- Installation de la salle (éclairage, mobilier) ou mise à disposition d'outils particulier (ordinateur, clavier braille...)
- Agrandissement des supports (affichage, documents...)
- Document en braille
- Assistance d'une tierce personne
- Autre, préciser :

Mode d'hébergement du stagiaire

Aménagements au niveau de l'hébergement à prévoir

Bilan ...

Point de méthode

L'individualisation des parcours et leur prise en compte par les organismes de formation doivent être organisés lors d'une phase de positionnement des stagiaires avant l'entrée en formation. Cette étape permet de repérer les éventuels obstacles ou difficultés et d'envisager des adaptations qui peuvent également toucher la durée de la formation : prolongation sur 2 ans du parcours, voire 4 ans dans le cadre de l'apprentissage, anticipation des épreuves, etc.

Se faire accompagner

Démarche pour l'accessibilité de l'offre de formation



L'Agefiph et ses partenaires proposent, avec l'appui de la Ressource Handicap Formation, une méthode et des outils pour permettre aux organismes de formation de s'engager dans une démarche de progrès continue de l'accessibilité de l'offre de formation.

- En signant une Charte d'engagement et en organisant en interne une « équipe projet » autour du référent handicap.
- En réalisant un état des lieux à partir de 21 questions structurantes et illustrées concernant l'accessibilité.

- En identifiant des axes de progrès au travers d'un plan d'action formalisé sur lequel s'engage la structure.
- En suivant ces réalisations pour mesurer et valoriser les progrès accomplis.

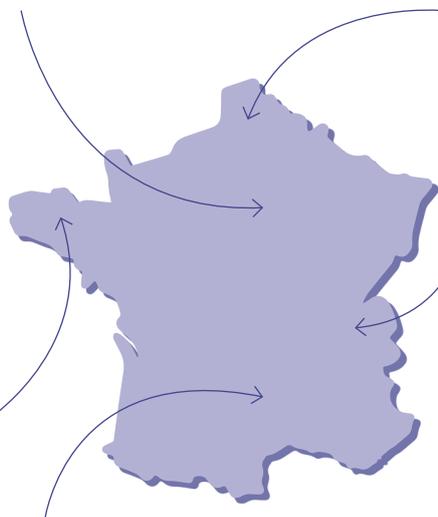
Des partenaires soutiennent les organismes de formation



Des ressources existent dans chaque région et des temps d'animation et de formation sur le sujet du handicap sont proposés à tous les professionnels de la formation et de l'emploi.

En région IDF, pour accompagner les CFA, leurs référents handicap, le PRITH Île-de-France, la Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS) et l'Agefiph ont publié une série de **14 capsules vidéos intitulée « Découvrir la mission de référent handicap »**.

L'exemple **en Bretagne**.



Dans les Hauts de France, la Ressource Handicap Formation dispose d'un **site dédié** permettant de capitaliser les ressources et informations utiles.

En région

Auvergne-Rhône-Alpes,

La démarche H+ induit un accueil qualitatif des personnes en situation de handicap créée par la Région Auvergne-Rhône-Alpes en partenariat avec l'Agefiph. Elle vise à faciliter la mise en conformité avec la loi du 11 février 2005, en matière d'accueil et d'adaptation des parcours de formation.

En région Occitanie, la Ressource Handicap Formation propose des modules de professionnalisation **« devenir référent handicap »**.



• [Les Organismes de formation et en CFA - PACA](#)

• [La mission Référent handicap en 14 capsules vidéo Ile-de-France](#)

• [Le référent handicap en CFA](#)

• [Le référent handicap dans la fonction publique d'Etat](#)

CHAP. 2

REPÉRER une situation de handicap

Les situations de handicap peuvent être identifiées en amont de la formation et tout au long du parcours. S'il est quasiment impossible de "tout anticiper", la structure se doit d'évaluer toutes les mises en situation susceptibles de représenter un écueil au bon déroulé des apprentissages (attendus pédagogiques, modalités de travail, mises en pratiques...).

2.1 Adapter les outils et supports de communication

Penser à ajouter une mention systématique sur les dossiers d'inscription (TEP, formations) et sur la présentation des fiches formation telles que « Aménagement des épreuves/candidat en situation de handicap ».



Vérifier l'accessibilité numérique d'un site internet est fortement recommandé. Il en est de même pour tous les supports de communication.

Toutes les démarches engagées par l'organisme devront en effet être valorisées en termes de communication: outre le site internet, plaquettes d'information, logiciels d'inscriptions en ligne... de façon à communiquer au mieux auprès des publics concernés, mais aussi faciliter le repérage d'une situation de handicap dès l'amont de l'entrée en formation.

Bonnes pratiques

Le site internet

[Le CREPS Centre Val de Loire](#)

[Le CREPS AURA](#)

[Le CREPS AURA avec une entrée par diplôme](#)

Les plaquettes de formation

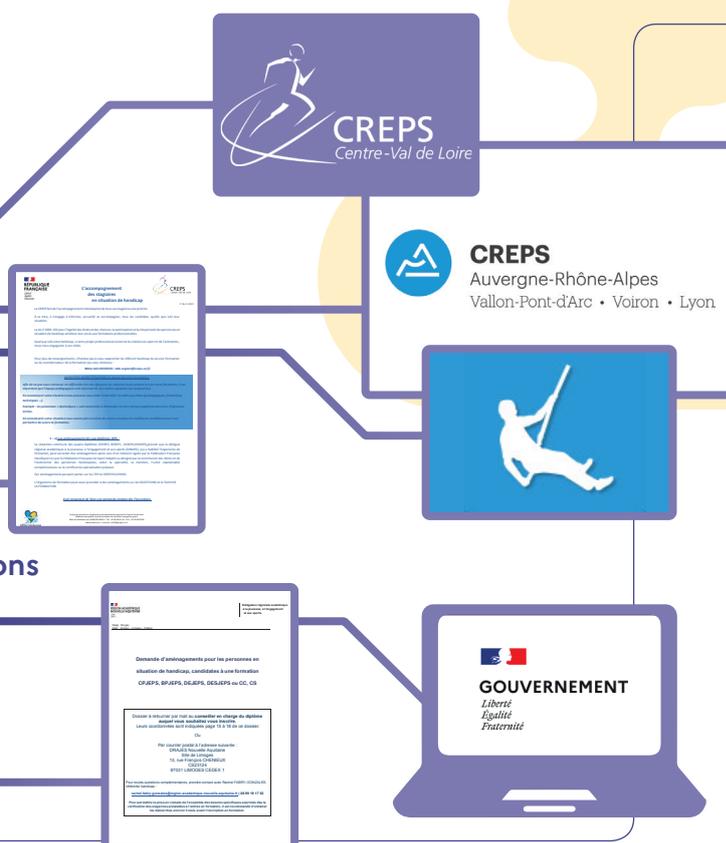
[Le CREPS Centre Val de Loire](#)

Les logiciels d'inscription en ligne aux formations

[Les règles d'accessibilité fixées aux services de l'Etat](#)

La fiche de demande d'aménagement peut être dématérialisée

[La DRAJES Nouvelle-Aquitaine](#)



2.2 Être vigilant à toutes les étapes du parcours

Les situations de handicap peuvent être identifiées en amont de la formation, mais la vigilance est requise tout au long du parcours complet du stagiaire. En effet, ce dernier ne signale pas toujours une reconnaissance de handicap ou des difficultés de santé au premier contact et les aménagements peuvent intervenir, sous certaines conditions, à n'importe quelle étape de son parcours.



Il peut arriver que l'organisme de formation, malgré les actions de communication effectuées en lien avec la possibilité d'aménagement du parcours de formation, repère un stagiaire en situation de handicap bien après l'entrée en formation ou au moment des épreuves certificatives.



Si les délais d'instruction le permettent, un candidat peut formuler une demande d'aménagement de formation/d'épreuve certificative en cours de formation et les aménagements peuvent être mobilisés tout au long du parcours de formation en fonction des besoins repérés en Organisme de Formation ou sur le lieu d'alternance, en lien avec le référent de la DRAJES dont la structure dépend.

Par ailleurs, toute personne peut solliciter des aménagements d'épreuves/formation en raison de son handicap, sans avoir à faire l'objet d'une reconnaissance officielle préalable. Cependant la transmission de celle-ci reste recommandée, car elle légitime la démarche du candidat et facilite l'accès à certaines aides ou assistances techniques, humaines et/ou financières, quel que soit son statut dans la formation (apprenti, étudiant via parcours sup, formation continue...).

Dénis et non-dits

Dans les faits, ce qui est souvent repéré est l'expression d'une déficience chez la personne (difficulté à entendre, à comprendre...). Or il est important de se rappeler que selon la mise en situation proposée, l'expression de la déficience peut être invisible. Elle peut ne pas être « dite », ou au

contraire être amplifiée (exemple d'une personne bègue qui ne rencontre pas de difficultés dans l'activité physique mais qui se retrouve en grande difficulté face à un jury final). Ces cas se rapportent parfois à des situations de déni ou de crainte de stigmatisation.

Postures, outils et méthodes

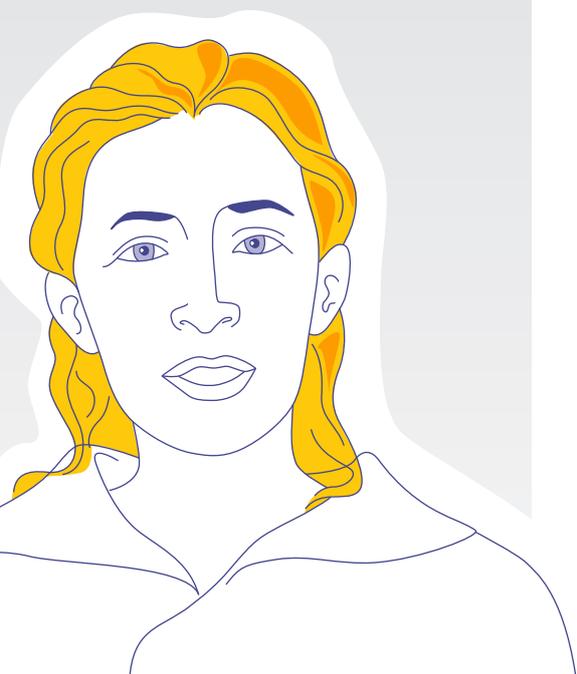
Repérer une situation de handicap passe par une attention portée à des approches complémentaires destinées à inciter la personne concernée à signaler une difficulté ou à être repérée dès les premiers contacts. En voici la liste non exhaustive :

- Déployer des qualités d'écoute et de questionnement.

- Être attentif aux mises en "situation" qui par nature évoluent en permanence tout au long du parcours de formation.
- Veiller à ajuster la proposition de solutions à l'analyse des besoins singuliers de la personne dans un contexte précis d'activité ou de participation.

Les troubles dys est un terme générique pour parler de dyslexie, dyspraxie dysorthographe etc...

Ça va générer des troubles, des déficits, des problèmes de coordination, de mémoire... qui peuvent décourager des candidats qui n'iront pas jusqu'au bout de la formation. Comment les accompagner? Déjà il faut être à l'écoute des stagiaires et s'adapter à la demande de chacun. Ensuite certains aménagements peuvent se concrétiser par l'utilisation d'outils informatiques facilitant la prise de notes. On peut jouer sur les couleurs, sur les polices de caractères, simplifier des documents, utiliser une souris scan.



Flavie GIRARDET,
Référente handicap et formatrice
(CREPS AURA site Vallon Pont d'Arc)



Valentine NORÉ,
Référente handicap et formatrice
(CREPS AURA site de Lyon)

Point de méthode

- Demander aux assistant-es administratifs/ves d'alerter les services pédagogiques dès qu'un candidat fait mention d'une situation de handicap au moment d'une prise de contact ou d'une inscription.
- Utiliser des outils de détection des troubles DYS lors des tests d'entrée en formation.
- Intégrer un questionnaire spécifique dans les entretiens individuels de début de formation.
- Faire des points réguliers avec l'ensemble des coordonnateurs de formation afin de voir si certaines situations les questionnent et nécessitent un entretien entre le référent handicap et le stagiaire.
- Mobiliser le réseau des référents handicap de votre territoire pour partager des outils, s'inspirer d'autres pratiques.



Bonnes pratiques

Fiche d'évaluation troubles DYS

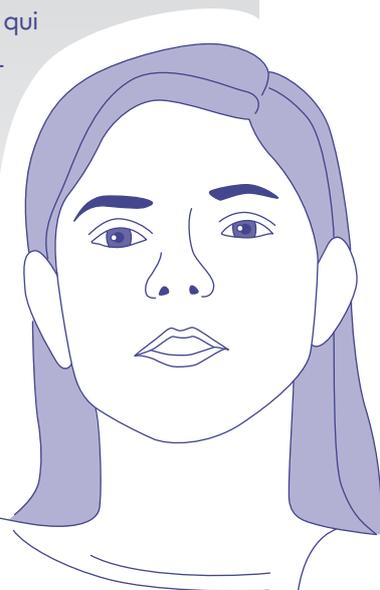
Réseau des Référents handicap Agefiph.



Les Tests d'Exigences Préalables (TEP) sont obligatoires pour rentrer en formation. Ce sont des épreuves physiques mais il peut y avoir des aménagements.

Si le candidat est en situation de handicap, sur un Luc Léger en BPJEPS AGFF pour un candidat en situation de handicap qui connaît une insuffisance respiratoire, un aménagement peut être délivré en baissant un pallier. Cela peut être aussi un allègement de charges sur un squat ou un développé couché.

Ça peut être aussi se concrétiser par une traduction en langue des signes pour des sourds ou malentendants, et un accompagnateur-guide pour les déficients visuels.



CHAP. 3

IDENTIFIER les besoins du stagiaire

Une fois repéré une situation, un obstacle ou une difficulté, reste ensuite à déterminer les besoins du stagiaire et les adaptations qui en découlent. Le meilleur processus pour identifier les besoins et proposer des solutions d'aménagement est collectif. Il passe par la participation des organismes en charge du suivi et du soutien à la recherche d'emploi dès la création de ce qu'il est possible de nommer "collectif", "groupe de suivi"...

3.1 Organiser et mobiliser un collectif d'acteurs partenaires

Il est important avant de démarrer, de lister les personnes ressources susceptibles de constituer un collectif de partenaires afin de pouvoir les mobiliser dès que possible et nécessaire.

Conjuguer ressources internes et ressources externes

Point de méthode

Commencer par identifier les personnes intervenant dans la structure concernée (réfèrent pédagogique, formateur...) avant de recenser les personnes ressources externes (réfèrent de parcours, professionnel du handicap...). Ne pas oublier de questionner la personne sur les appuis dont elle peut bénéficier dans sa vie quotidienne (suivi médico-social, ergothérapeute, orthophoniste...) ou sur lesquels elle s'est appuyée pour élaborer son projet de formation (conseiller à l'emploi...). Le meilleur réflexe est donc de prendre contact avec les partenaires pour identifier les solutions possibles en fonction de la situation de handicap.



La Ressource Handicap Formation a pour mission d'aider le réfèrent handicap à identifier les personnes ressources et à construire ce processus de réflexion collective.



Il est important de vérifier auprès du stagiaire s'il est suivi par un réfèrent de parcours (Cap emploi, Pôle Emploi, Mission locale...). Ce dernier sera un interlocuteur privilégié pour sécuriser la professionnalisation du stagiaire à sa sortie de formation.

Le repérage des appuis en interne et en externe, pour évaluer de manière concertée les besoins de compensation des conséquences du handi-

cap facilitera grandement la mise en place d'aménagements pertinents pour le stagiaire.

Des acteurs et des ressources



La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a prévu de nouvelles dispositions en faveur de l'apprentissage avec l'obligation de nommer un référent handicap et la création d'une majoration au coût contrat financée par l'[OPCO](#) (dans le sport, [AFDAS principalement](#)), pour tout apprenti dont la qualité de travailleur handicapé est reconnue. La compensation des conséquences du handicap est un droit des personnes et la loi impose aux organismes de formation de tenir compte de leurs besoins particuliers en proposant un aménagement de la scolarité, de l'enseignement, de la formation ou du poste de travail. Ces adaptations peuvent générer des coûts supplémentaires. Des organismes spécialisés, et tout particulièrement, [l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées \(Agefiph\)](#) ou le [Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique \(Fiphfp\)](#) peuvent intervenir.



Des informations utiles à l'analyse du besoin en situation de formation peuvent être recueillies auprès :

- De la personne en situation de handicap elle-même en associant son entourage;
- Du service public de l'emploi et par les organismes de placement spécialisés qui l'accompagnent comme Cap emploi;
- De la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées);
- De tout organisme participant à l'élaboration du projet d'insertion sociale et professionnelle.

Liste des acteurs pouvant contribuer à l'évaluation des besoins en formation*

| Acteurs médicaux – sociaux et handicap | Acteurs de l'emploi | Organisme de formation | DRAJES et fédérations sportives délégataires |
|---|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Médecin agréé (FFH/FFSA) • Médecin désigné • Référent insertion socio-professionnelle • Psychologue • Médecin généraliste • Prestataires d'appuis spécialisés ... | <ul style="list-style-type: none"> • Conseiller Cap Emploi • Conseiller Missions locales • Conseiller Pôle emploi • Conseiller en évolution professionnelle ... | <ul style="list-style-type: none"> • Référent handicap OF • Coordinateur de la formation ... | <ul style="list-style-type: none"> • Référent handicap (pôle formation certification) ou Référent de la filière/ du diplôme • Référent parasport des fédérations délégataires ... |

* Liste non exhaustive. Pour rappel, la Ressource Handicap Formation aide le référent handicap à identifier ces acteurs, à les mobiliser et à organiser la concertation.

[La DRAJES en région Bretagne](#)



Le cadre réglementaire complexe des métiers de l'encadrement du sport ne facilite pas toujours la mise en place de mesures de compensation. Pourtant que ce soit pour des aménagements techniques, organisationnels, humains ou environnementaux, il est impératif de réaliser une évaluation concrète des besoins en situation et de mettre en place un aménagement raisonnable. Les aménagements sont cependant conditionnés par l'accord du stagiaire. Il arrive parfois, et malgré les difficultés éprouvées le long du parcours de formation et l'échec lors des certifications, que le stagiaire en situation de handicap refuse les aides et adaptations proposées.



3.2 Procéder à l'analyse des besoins : l'entretien



Comme indiqué précédemment, la première étape est d'identifier avec les partenaires les besoins du candidat, son environnement, les contraintes du métier visé et de vérifier les conditions d'accès au diplôme.



La présentation d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) n'est pas obligatoire pour être reconnu comme candidat en situation de handicap aux formations jeunesse et sport, l'avis du médecin désigné fait foi. Cependant la transmission de celle-ci facilite fortement l'instruction de la demande. Elle pose un cadre réglementaire clair. Pour rappel et de manière non exhaustive, le candidat blessé récemment, en rééducation suite à une opération ou ayant une opération à venir... peut ne pas être considéré en situation de handicap durable ou définitif comme stipulé à [l'article L114](#) du Code de l'action sociale et des familles.

L'entretien avec le stagiaire est une étape incontournable permettant de préciser le projet du candidat. Il répond à des exigences techniques, juridiques et humaines qu'il est préférable de connaître.

Un cadre règlementé

La connaissance du parcours complet de formation par le candidat est essentielle. Ce dernier doit être pleinement informé du déroulé effectif du parcours de formation envisagé et être informé des possibilités d'adaptation. Dans un premier temps la fiche d'identité du diplôme peut être présentée au candidat. Cela se résume aux annexes de l'arrêté de celui-ci, disponible depuis [le site du ministère des sports](#) :

On y retrouve :

ANNEXE I. Référentiel professionnel

ANNEXE II. Référentiel de certification

ANNEXE III. Epreuves certificatives des unités capitalisables

ANNEXE IV. Exigences préalables à l'entrée en formation

ANNEXE V. Dispenses et équivalences

Ces premières bases établies constitueront la préparation initiale du parcours individuel de formation, à savoir, ce sur quoi les aménagements doivent être considérés (limites fonctionnelles, contre-indications médicales...)

les exigences du diplôme ainsi que les possibilités effectives d'exercice.

À ce stade de l'entrevue, le candidat doit disposer du certificat médical - mis à disposition communément en téléchargement sur le site des DRAJES, des Organismes de Formation et des structures organisatrices des TEP - renseigné par le médecin désigné par la FFH, la FFSA ou la CDAPH. Ce certificat doit mentionner les aménagements initiaux à prendre en compte selon la situation de handicap spécifique attestée.

Les dispositions caractéristiques pour les TEP, les tests de sélection, les temps en structure d'alternance, les temps en centre de formation et/ou les épreuves certificatives sont spécifiés sur la décision d'aménagement notifiée par le DRAJES (sous couvert du Recteur de la Région Académique). Cette décision précise en détail les points fondamentaux des adaptations à mettre en place.

Le processus chronologique des formations de la filière « JEPS »

(art. A 212-44 et A 212-45 du code du sport) est organisé en 5 grandes phases :

Tests d'exigences préalables (TEP)

Ils constituent une phase préalable à l'entrée en formation ; pour certains diplômes de la filière "JEPS", il existe des TEP ; il s'agit d'épreuves, organisées par la DRAJES ou par un Organisme de Formation, qui doivent être acquises pour pouvoir entrer en formation.

Aménagements :

Avis médical à donner au dépôt du dossier d'inscription ([art. A 212-35 du code du sport](#)).

Épreuves certificatives

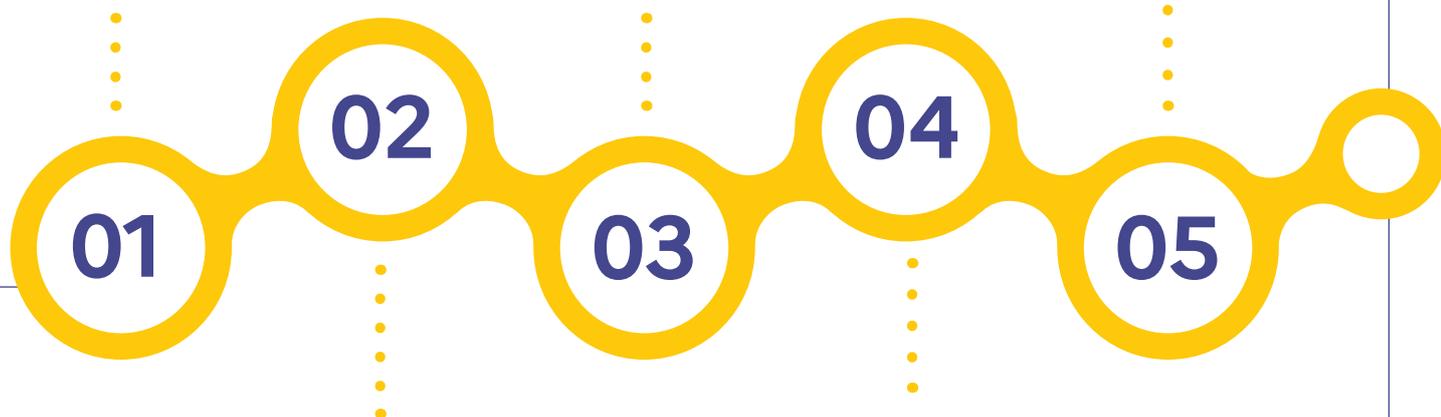
Elles sont organisées (par les Organismes de Formation dans la très grande majorité).

Aménagements :

Avis médical à donner au dépôt du dossier d'inscription ([art. A 212-36 du code du sport](#)) OU demande pendant la formation (besoin exprimé souvent après avoir eu des présentations des épreuves ou des examens blancs).

Tests de sélection

Les aménagements sont possibles pour les éventuels tests de sélection qui peuvent être organisés par les OF lorsque le nombre de candidats excède leur capacité d'accueil pour la session de formation depuis [le décret du 10 novembre 2022 et l'arrêté du 9 février 2023](#).



Formation

L'Organisme de Formation organise la formation au diplôme en centre et en entreprise. En jeu : l'autonomisation progressive des stagiaires en entreprise (face à face pédagogique) avec, pour certains diplômes, un passage d'épreuve (Exigences Préalables à la Mise en Situation Pédagogique -EPMSP-) comme préalables à l'autonomie.

Aménagements :

Avis médical à donner au dépôt du dossier d'inscription ([art. A 212-36 du code du sport](#)) ou demande pendant la formation (besoin exprimé souvent au moment des phases d'autonomisation en entreprise et/ou des EPMSP).

Validation et délivrance des diplômes

C'est le jury, nommé par le DRAJES (sous couvert du Recteur de Région Académique -RRA-) et organisé sous son égide, qui fait connaître au DRAJES (sous couvert du RRA) les diplômes validés (ou non).

Aménagements :

C'est le DRAJES (sous couvert du RRA) qui délivre le diplôme (aux candidats validés par le jury).



Dans tous les cas, il est conseillé de se rapprocher de la DRAJES dont dépend l'organisme pour connaître les modalités pratiques.

<https://drdjcs.gov.fr/>

Si la DRAJES est le premier interlocuteur, le personnel référent désigné a informé en amont le candidat des entités compétentes pour le bénéfice de ces aides ; si ce n'est pas le cas, c'est l'organisme de formation qui doit initier les possibilités de soutien disponibles et accompagner le candidat dans ses démarches. L'organisme de formation possède en effet les éléments qui permettront de vérifier l'adéquation des conséquences du handicap en situation et du projet professionnel du candidat.

De la méthode et des partenaires

Lors de cet entretien, l'organisme de formation peut, avec l'accord du candidat et s'il y a lieu, prendre attache avec le référent de parcours de ce dernier. Il peut s'agir d'un professionnel compétent d'une antenne CAP Emploi, de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) ou d'un Établissement et Service de Réadaptation Professionnelle (ESRP). Ce point d'ancrage peut être une première base pour appréhender au mieux les motivations du candidat et les difficultés à considérer.

Entretien : les questions clés

Il n'y a pas de schéma type pour mener l'entretien, mais les questionnements suivants sont fortement recommandés :

- Comment la personne s'organise-t-elle dans sa vie quotidienne ?
- Quelles sont les adaptations qui ont pu être mises en place dans un autre cadre (scolaire ou professionnel) ? Difficultés/échecs rencontré(e)s ?
- Quels sont les acteurs qui l'accompagnent déjà ?
- Quelles sont les appréhensions par rapport à la formation ? Etc.
- A-t-il pris attache de la DRAJES ?



Questionnaire d'entrée en formation

Quel est l'environnement en lien avec le diplôme visé ?

Pleine nature / Environnement spécifique
Spéléo, canyon, escalade, CK, plongée, VTT, etc.

Environnement stable
Salle, gymnase, carrière, etc.

Souhaitez-vous encadrer 1 groupe / du public suite à l'obtention du diplôme ?

OUI

Quelles seraient les adaptations nécessaires pour encadrer le public en toute sécurité et pouvoir le secourir à tout moment ?

NON

Quelles seraient les adaptations nécessaires pour mener à bien les missions ? (port de charges ? horaires atypiques ? etc.)

Les adaptations envisagées sont-elles cohérentes avec la réalité du métier ?

Avez-vous pris contact avec un des coordonnateurs de ce diplôme pour échanger sur les éventuels freins identifiés ?

OUI

Quelles sont les adaptations proposées ?
freins identifiés ?

NON

Avez-vous besoin d'un contact ?

BILAN

- Entrée en formation
- Proposition de réorientation
- Entrée en formation avec limites de prérogatives envisagées et à réévaluer



La grille d'évaluation des besoins et un [tutoriel d'appropriation](#) proposées par l'Agefiph sont également disponibles pour cadrer l'entretien.

3.3 Concevoir un plan d'adaptation et d'accompagnement du parcours de formation

Suite à une identification précise des besoins mais aussi de l'environnement dans lequel va évoluer le stagiaire, il convient de concevoir le plan d'adaptation et d'accompagnement du parcours de formation. Ce dernier reprendra l'ensemble des aménagements préconisés ainsi que les intervenants mobilisés, les temps d'échanges avec le stagiaire et évoquera les pistes d'insertion dans l'emploi.

Point de méthode

L'accompagnement d'un candidat dans son parcours de professionnalisation

01

Accueillir le candidat

- Prendre en considération la situation de handicap décrite
- Aborder la situation de handicap lors de l'entretien propre aux sélections.
- Évaluer l'impact sur le parcours de formation.

02

Activer le réseau DRAJES / Agefiph / Cap Emploi

- Vérifier la situation administrative : attestation.
- RQTH, aides financières éventuelles...

03

Évaluer ses besoins de manière concertée

- Effectuer un premier diagnostic avec les acteurs concernés.
- Évaluer ses besoins sur toute la durée de son parcours de formation.

04

Valider les conditions d'accueil

- Mobiliser le réseau pour optimiser le choix de la structure d'alternance nécessaire à la formation.
- Selon la situation présentée, mobiliser les acteurs en lien (Agefiph, Fiphfp...).
- Informer l'équipe pédagogique et les intervenants prévus sur la session.
- Le cas échéant, préparer une communication ciblée auprès des stagiaires de la session.

05

Veiller au bon déroulement de la formation

- Assurer un suivi de qualité du stagiaire avec adaptation des aménagements aux besoins.
- Communiquer tout le long avec l'équipe pédagogique.
- Prévoir un retour auprès du stagiaire.

06

Anticiper l'issue de la formation

- Effectuer un bilan avec le stagiaire.
- Évaluer le déroulé de la formation en cours d'achèvement.
- Faire un point sur l'insertion professionnelle dans le diplôme obtenu.
- Transmettre au stagiaire une liste spécialisée de réseau d'employeurs (ex : Profession sport).
- Renvoyer vers le prescripteur sur les aides à l'emploi.

Le déroulé de la procédure, en termes de communication et d'information à l'attention de tous, peut être diffusé dans [la brochure et le site internet propres à chaque organisme de formation \(cadre général ou par diplôme\)](#).

L'anticipation des aménagements à apporter reste le moyen le plus probant pour accompagner au mieux le candidat concerné.



Bonnes pratiques

Plan d'adaptation pédagogique

Un plan d'adaptation pédagogique personnalisé rassemble, outre les données administratives du stagiaire, les informations concernant : le partenariat avec l'environnement d'origine du jeune; la situation de handicap; les compensations et les moyens envisagés ; ainsi que la charte d'engagement ci-dessous présentée.



EXTRAIT...

Exemple d'un PAP personnalisé

Premiers éléments du parcours du jeune

- a eu une scolarité dans la voie générale et obtient le BAC
- Elève sérieux et motivé.
- a des séquelles liées à sa naissance très prématurée : dyspraxie visuo-spatiale, un déficit de la concentration des les tâches écrites, infirmité motrice cérébrale
- Des difficultés à se repérer dans l'espace, à gérer les imprévus.
- Pratique depuis ans.

Compte-rendu de(s) bilan(s)

Bilan Mme / M. / Docteur (date) :

Compte-rendu du bilan de positionnement

Bilan de la formation par apprentissage

Retours du jeune et de son environnement professionnel sur les premiers mois effectués en apprentissage dans le cas d'une première année, ou bilan de la première année d'apprentissage dans le cas d'une deuxième année :

| | |
|-------------------------------|---|
| Périodes en entreprise | <p>Descriptif des périodes passées :</p> <p>-</p> <p>Préconisations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prévoir des entretiens à période régulière. - Valoriser le succès pour renforcer la motivation et la confiance en soi. - Ne lui demander qu'une seule chose à la fois. - Reprendre avec lui des situations pratiques et voir si s'empare des questions qu'on lui donne : entraînement à la résolution de problèmes. - |
| | <p>Descriptif des périodes passées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prise de note lente, difficile. - Rencontre des difficultés en mathématiques, en français, en anglais. - Temps de latence important entre la réception de l'information et la restitution. - Lenteur importante, difficulté d'attention et de concentration. - Manque de confiance, peur de l'echec. - |

Rendre accessible une formation, c'est concevoir des espaces et des contenus pédagogiques « pour tous » en prenant en compte la grande diversité des publics. C'est aussi apporter, quand cela est nécessaire, des réponses individualisées pour réduire, voire supprimer, les obstacles rencontrés qui entravent le bon déroulement du parcours de la personne. Cette étape passe par la clarification des conditions de mise en œuvre possibles des aménagements requis.

4.1 Identifier les aménagements possibles de l'inscription à la certification

Suite à la phase d'orientation, de conseil et de formalisation des adaptations nécessaires pour le stagiaire, il convient d'accompagner la mise en œuvre des compensations.

Point de méthode

Référents handicap et/ou formateurs sont invités à ne jamais partir de la typologie de handicap mais plutôt de l'observation des obstacles rencontrés et des limites de participation de la personne en contexte.

Des personnes ayant un même handicap peuvent ne pas rencontrer les mêmes obstacles et ainsi avoir des besoins différents.



Deux stagiaires présentant une déficience auditive ont bénéficié d'aménagements différents :

- **M.** a bénéficié d'un logiciel de retranscription informatique utilisable en présentiel.
- **L.** a bénéficié de soutien individualisé à domicile.

Des personnes ayant des handicaps différents peuvent avoir les mêmes besoins et se voir ainsi proposer les mêmes types d'aménagements.



Un même aménagement de soutien individualisé à domicile a été proposé à deux stagiaires présentant des situations de handicap différentes :

- **M.** présente une déficience auditive qui le plaçait en difficulté sur les séances d'anglais proposées en distanciel.
- **A.** présente des troubles DYS qui nécessitait un renforcement des compétences grammaticales en français.



Les aménagements, de l'inscription à la certification

En amont de la formation

Prise de contact par le stagiaire
(DRAJES/Organisme de Formation)

- Par une indication sur le dossier d'inscription
- Par un contact du prescripteur
(Cap Emploi ou autre)

En amont des tests d'entrée

(DRAJES/Organisme de Formation)

01

02

03

04

En amont des TEP

Prise de contact par le stagiaire
(DRAJES/Organisme de Formation)

En cours de formation

Identification de difficultés par les
formateurs en cours de formation...
et en amont des épreuves certificatives

Le regard des stagiaires en situation de handicap



Samuel CRAMBERT,
BPJEPS Métiers de la Forme
(en Bretagne)



Dario BRUNNER,
BPJEPS Métiers de la forme
(Action prévention sport en IDF)



Athina PAWLKOWKINA,
BPJEPS
Activités Physiques pour Tous
(CREPS de Toulouse)



Sandra CHALETEIX,
BPJEPS
Activités Physiques pour Tous
(CREPS de Toulouse)



Antoine GARNIER,
BPJEPS Tennis de table
(CREPS AURA site de Voiron)



Maxime BILHEU,
BPJEPS
Activités Aquatiques et Natation
(en Bretagne)



4.2 Cerner les contours d'un aménagement dit raisonnable



Selon l'article 2 de la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH), l'aménagement raisonnable signifie que tout employeur doit proposer « les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou indue, apportés, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales. »

En complément des actions entreprises au sein de l'OF, il est indispensable d'accompagner en parallèle la structure d'alternance à l'accueil du stagiaire handicapé.



L'analyse du service des défenseurs des droits

Comment évaluer les contours d'un aménagement dit raisonnable. Le cadre juridique apporte un certain nombre de réponses. Le travail en équipe et en collectif d'acteur offre quant à lui un cadre opérationnel optimal qui permet de répondre aux besoins des stagiaires.

Transposée sur le champ de la formation, il s'agit de proposer des mesures concrètes permettant à la personne d'être à égalité des autres, à tous les moments de son parcours de formation. L'appréciation en formation de la notion de "charge disproportionnée" reste à clarifier. Nous pouvons cependant livrer ici quelques pistes pour la réflexion :

Le caractère "disproportionné" de la charge induite par l'aménagement peut s'apprécier au regard :

- Du coût restant à la charge de l'organisme après déduction des aides mobilisables,
- De l'impact sur l'organisation de la formation,
- De la fréquence et de la durée de la "charge",
- De l'impact sur l'environnement et les autres stagiaires,
- De l'absence de solutions alternatives.

Le caractère "raisonnable" de l'aménagement peut, quant à lui, s'apprécier différemment selon que l'on se place du côté :

- De la personne,
- De l'organisme de formation,
- Du collectif de formation,
- Du financeur de tout ou partie de l'aménagement.

Dans les faits, un aménagement se révèle souvent peu "raisonnable" lorsque l'organisme de formation n'a

pas travaillé à son accessibilité et/ou lorsque l'analyse de la situation de handicap n'a pas été partagée avec l'ensemble des acteurs clés du parcours. Dans ce cas, la proposition d'aménagement se traduit souvent par un nombre limité, voire unique de solutions le plus souvent centrées sur la personne que l'on cherche à "équiper" (une aide humaine en permanence, un achat de matériel, une formation sur mesure en distanciel, ...).

Or, chacun de ces acteurs clés : équipe pédagogique, référent de parcours, spécialiste du handicap, employeur, porte une responsabilité sur le bon déroulement du parcours et est en capacité de proposer des solutions qui relèvent de son champ de compétence. Un travail collectif permettant d'organiser la combinaison de ces différentes solutions constitue une bonne pratique dans la recherche de solutions d'aménagements raisonnables.

Avec l'accord préalable du stagiaire concerné, la sensibilisation de l'équipe pédagogique du groupe de stagiaires, des autres intervenants impliqués et le cas échéant du jury d'examen, permet d'assurer l'intégration de ce dernier et la mise en place optimale des adaptations requises. Des associations professionnelles peuvent intervenir dans le cadre de ces sensibilisations si l'OF ne possède pas les compétences en interne.

4.3 Mobiliser les dispositifs de soutien existants en synergie avec les acteurs du territoire

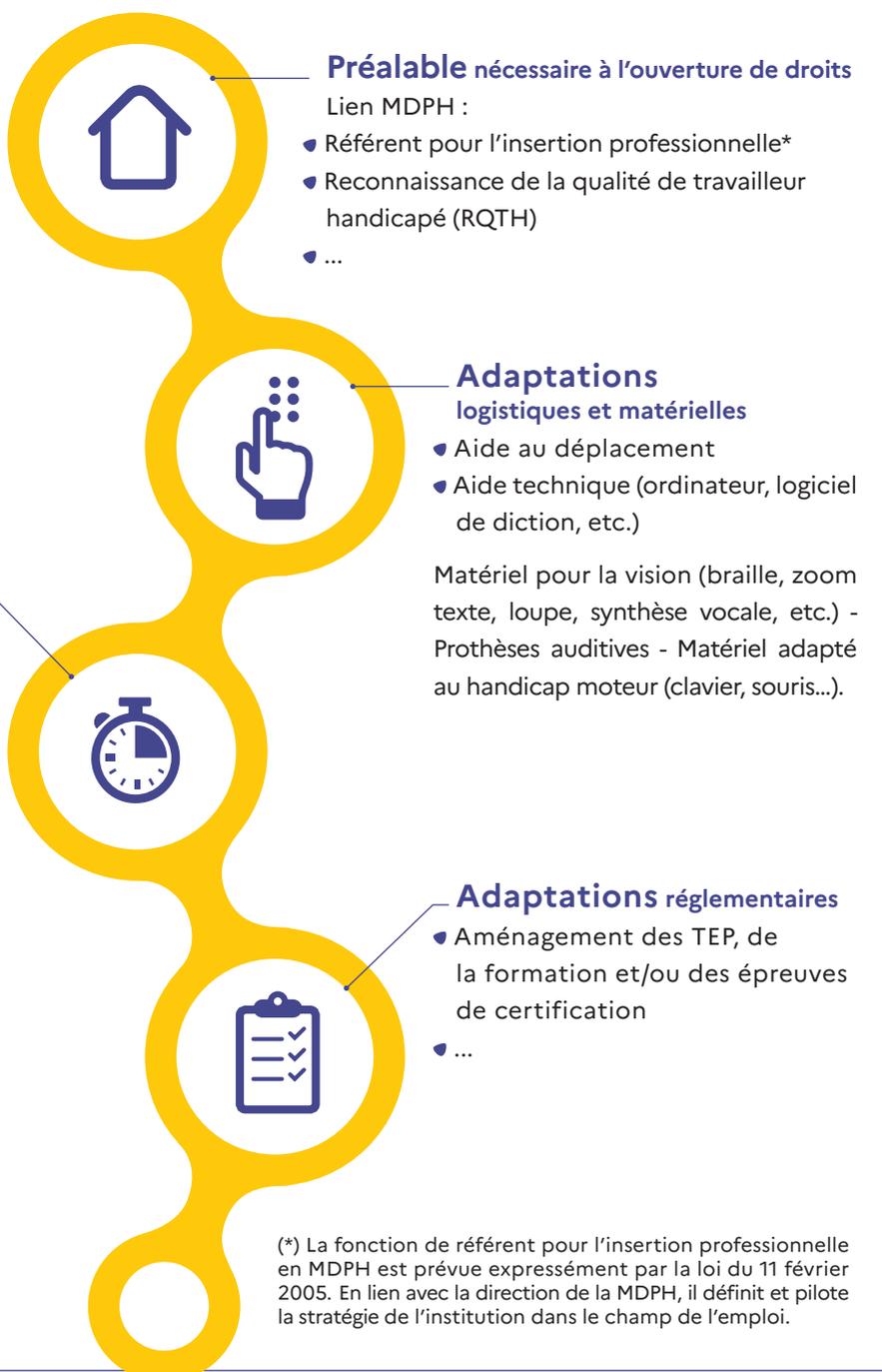


La compensation du handicap est un principe fondamental des droits des personnes. La loi impose aux organismes de formation de tenir compte des besoins particuliers des personnes handicapées et de répondre aux besoins repérés par un aménagement de la scolarité, de l'enseignement, de la formation ou du poste de travail. Ces adaptations peuvent générer des coûts supplémentaires. Des organismes spécialisés, et tout particulièrement, [l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées \(Agefiph\)](#) ou le [Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique \(Fpf\)](#) peuvent intervenir en complément des dispositions prévues par le financeur de la formation.

Les situations de handicap étant singulières et multiples, les dispositifs de soutien le sont également. Dans ce domaine aussi, le partenariat territorial permettra de trouver les meilleures solutions.

Selon le type d'adaptation identifié, être octroyées directement à l'organisme de formation, à la personne ou à l'employeur (alternance ou stage). différents dispositifs et aides peuvent être mobilisés. Certaines aides peuvent

Des exemples d'adaptation



Adaptations pédagogiques et humaines

- Sensibilisation des stagiaires, des formateurs, des acteurs de l'alternance
- Outils quotidiens (supports de cours)
- Aide humaine (en Organisme de Formation ou hors Organisme de Formation)

Adaptations des contenus, des supports pédagogiques - Meilleur placement dans la salle - Durée, rythme, pauses - Suivi renforcé et coordination des éventuels intervenants extérieurs - Aménagement des épreuves.

Interprètes en langue des signes - Preneur de notes - Interface de communication - Aide ponctuelle à l'autonomie - Soutien pédagogique (défiance auditive, trouble de l'attention, de la mémoire, du langage...).

Les acteurs de l'accompagnement et les financements peuvent varier :

- En fonction du statut de l'apprenant : Stagiaire de la formation professionnelle, salarié en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, étudiant, micro-entrepreneur, etc.
- En fonction du financeur de la formation : Pôle emploi, OPCO, Région, etc.



Les stagiaires financés par Parcours Sup ont le statut étudiant donc en formation initiale et ne peuvent pas bénéficier des aides et prestations de l'Agefiph.

Pour bénéficier de l'aide à l'adaptation des situations de formation de l'Agefiph, les organismes de formation doivent évaluer les besoins de l'apprenant de manière individualisée, en associant l'ensemble des "acteurs clés" utiles à l'analyse de la situation de handicap (les formateurs, le référent de parcours, la personne et son entourage, un spécialiste du handicap...). L'outil d'aide au processus d'évaluation est disponible sur le site de l'Agefiph. Il doit impérativement être complété pour toute demande de financement déposée.

L'Agefiph et ses partenaires (Etat, Régions...) proposent aux organismes de formation de la [Ressource Handicap Formation](#). Présente dans chaque région, elle intervient pour aider l'organisme de formation et son référent handicap à concevoir des parcours adaptés et à mieux penser et organiser son accessibilité pour tous. Elle propose également des temps d'animation du réseau des référents handicap et des actions d'approfondissement thématiques sur le sujet du handicap en formation.



Les aides de l'Agefiph et du FIPHFP

L'Agefiph ([Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées - secteur privé](#)) et le FIPHFP ([Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique](#)) proposent des aides, prestations et accompagnements pour soutenir l'emploi et la formation des personnes handicapées.

- Aides directes aux personnes à la compensation du handicap.
- Aides aux employeurs et aux organismes de formation.
- Appui d'experts spécialisés sur le handicap (auditif, visuel, moteur, cognitif, mental, psychique), études ergonomiques...

- Accompagnement des employeurs et des organismes de formation pour leur permettre de développer des pratiques plus inclusives, sécuriser les parcours, proposer des adaptations...

Ces aides et appuis sont mobilisables en complément des aides dites "de droit commun", c'est-à-dire proposées à tous. Pour exemple, la majoration au coût contrat pour les apprentis en situation de handicap doit être mobilisée avant toute demande de financement auprès de l'Agefiph.



[L'offre de service des aides financière de l'Agefiph](#)
[Les aides à l'adaptation des situations de formations](#)
[Le catalogue des interventions du FIPHFP](#)



EXTRAIT...



Aux vues du handicap avéré du candidat, le Pôle Formation Certification décide que l'examen BPJEPS spécialité « éducateur sportif » mention « activités de la forme » option « haltérophilie et musculation » dispose des aménagements d'épreuves suivants :

- Concernant le test navette :
Validation du test au palier 5 réalisé.
- Concernant l'épreuve de démonstration technique :
Squat : l'intéressé devra exécuter le nombre de 6 répétitions avec une barre chargée à 80% du poids de corps.
Développé couché : l'intéressé devra exécuter le nombre de 6 répétitions avec une charge correspondant à 60% du poids de corps s'il s'agit d'une machine assistée. Si ce n'est pas le cas, le candidat effectuera le mouvement avec une barre à vide.
Traction : remplacement par 6 répétitions de tirage poitrine avec un système à poulie, chargé à 40kg.
Le candidat est autorisé durant le déroulé des épreuves à utiliser son attelle orthopédique.
Outre ces aménagements, les autres épreuves destinées à valider les exigences préalables à l'entrée en formation restent inchangées.



EXTRAIT...



Aux vues du handicap avéré du candidat, le Pôle Formation Certification décide que l'examen BPJEPS spécialité « éducateur sportif » mention « activités équestres » dispose des aménagements d'épreuves suivants :

- Maitrise en extérieur et terrain varié.
Exercice n°2 : Passage en terrain varié au trot ou au galop - Passage en butte possible mais pas de franchissement de contre hauts, contre bas, de plans ascendants, ni de plans descendants.
Exercice n°3 : Enchaînement au galop de 4 à 6 obstacles fixes - La hauteur apposée sur les obstacles et les combinaisons est limitée à 85 cm.
- Exercice n°5** : Descendre et remonter à cheval - L'intéressée est autorisée à utiliser un montoir.
- Test technique B1.
Le trot assis est remplacé par le trot enlevé sur l'ensemble du test technique B1.
Outre ces aménagements, les autres épreuves destinées à valider les exigences préalables à l'entrée en formation restent inchangées.

 **Bon à savoir**

Certaines aides et prestations sont mobilisables par les conseillers à l'emploi (Cap emploi, Pôle emploi ou Mission locale). Ces derniers sont aptes à faciliter le repérage des expertises à associer pour analyser, de manière concertée, les risques de situation de handicap à toutes les étapes du parcours proposé.



[Pour penser des parcours de stagiaires dans le secteur privé.](#)

[Pour penser des parcours de stagiaires dans le secteur public.](#)

Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique ([FIPHFP](#)) est l'interlocuteur incontournable pour le secteur public.

[Du point de vue du stagiaire.](#)

- [Un exemple d'avis médical.](#)
- [Des exemples de notifications d'aménagement \(cf extraits ci-contre\).](#)

5 CHAP.

METTRE EN ŒUVRE des adaptations au sein du centre de formation

Suite aux différentes possibilités d'aménagements présentées précédemment, il convient de présenter les modalités d'organisation et de mise en œuvre opérationnelles en prêtant une attention particulière à l'alternance.

5.1 Se lancer avec méthode et pragmatisme

Le réseau de partenaires joue un rôle toujours majeur pour trouver des modalités pratiques adaptées à chaque situation individuelle. Quelques exemples permettent d'y voir plus clair sur l'individualisation des réponses possibles.

Le cadre spécifique du code du sport et des diplômes du ministère des sports

Certaines adaptations relèvent du bon sens ou s'inscrivent dans le cadre d'une pédagogie individualisée, d'autres plus

complexes, nécessitent de faire appel à des intervenants experts et/ou à des matériels spécifiques.

Point de méthode

Afin d'aménager le parcours de formation d'un stagiaire au sein de l'Organisme de Formation, le référent handicap devra faire preuve de vigilance de la façon suivante :

- S'assurer du suivi régulier du plan d'adaptation et d'accompagnement en lien avec le coordinateur de formation, a minima une fois par trimestre.
- Vérifier auprès du stagiaire si les aménagements proposés correspondent vraiment à ses besoins lors de la mise en œuvre.
- Sensibiliser, avec l'accord du stagiaire, les stagiaires de la promotion à la situation de handicap rencontrée par l'un des leurs et en profiter pour travailler avec eux sur leurs représentations sur le sujet.
- Sensibiliser Informer les personnels administratifs et d'accueil à la situation à prendre en compte.
- Proposer au coordonnateur des outils d'accompagnement pédagogiques (ex. : modification des supports pour les troubles DYS) et sensibiliser les différents intervenants de la formation.



En fonction des situations rencontrées, si le référent handicap estime ne pas avoir toutes les compétences pour intervenir, il peut s'appuyer sur son réseau des partenaires pour :

- Sensibiliser aux situations de handicap via différents acteurs du territoire, notamment des réseaux associatifs ;
- Faire intervenir des organismes spécifiques (ex. : France Epilepsie, dans le cadre d'un stagiaire présentant une épilepsie non stabilisée, etc.).



A. présente une hémiparésie, une dyslexie importante et des troubles cognitifs (notamment en termes d'orientation dans l'espace). Il a un statut d'apprenti dans la formation en BPJEPS Tennis de Table.

Ont été identifiés avec lui les besoins et les freins suivants :

- Une problématique de déplacement : liée à l'hémiparésie (causant des difficultés sur la marche) et aux troubles cognitifs (difficultés d'orientation spatiale). L'OF se situant en Auvergne-Rhône-Alpes et le

lieu d'alternance en Ile-de-France: comment favoriser les déplacements entre l'OF et le club en toute autonomie?

- Un besoin d'aide à la prise de notes liée à la dyslexie et à l'hémiparésie (motricité limitée sur la main guidant l'écriture).

- Un temps d'appropriation plus long des différents apports (troubles cognitifs et plus grande fatigabilité).
- Une expression orale à améliorer (difficultés de verbalisation liées à l'hémiparésie).

Pour compenser les situations présentées, les solutions, les acteurs et les dispositifs suivants ont été activés :

| Prestation sollicitée | Mise en œuvre |
|-----------------------|---------------|
|-----------------------|---------------|

Trajet OF/lieu

| | |
|--------------------------------------|---|
| Aide aux déplacements via l'Agefiph. | Un taxi vient chercher le stagiaire à la descente du train (gare qui permet de ne pas avoir de changement à effectuer en cours de trajet) puis le conduit jusqu'à l'Organisme de Formation. |
|--------------------------------------|---|

Prise de note

| | |
|--|--|
| Aide technique de l'Agefiph + mise à disposition d'un ordinateur par le CFA. | Achat d'un logiciel de diction afin de faciliter la rédaction des travaux. Sensibilisation des formateurs à la dyslexie. |
|--|--|

Temps d'appropriation plus long

| | |
|---|---|
| Aide humaine à domicile (financée via la majoration du cout contrat d'apprentissage). | Mise en place d'un accompagnement humain en dehors du centre de formation pour le suivi des travaux à réaliser + développement de la FOAD au sein de l'Organisme de Formation afin de moduler les temps de formation. |
|---|---|

Expression orale à améliorer

| | |
|--|--|
| Aide humaine en OF (financée via la majoration du cout contrat d'apprentissage). | Mise en place au sein de l'OF de cours de théâtre. La sensibilisation des autres stagiaires en formation afin de faciliter la communication. |
|--|--|



Trouver une société de taxi proche de son environnement et établir un devis pour cette prestation. Déposer ensuite la demande à l'Agefiph via un formulaire spécifique.

Avoir un listing [des différentes aides techniques existantes](#). Si l'Organisme de Formation ne possède pas les compétences en interne, il est possible de faire appel à des associations pouvant proposer ces temps de sensibilisation.

Disposer au sein de l'Organisme de Formation d'un outil de FOAD. Créer du lien avec la Chambre des Métiers et de l'Agriculture qui dispose d'un réseau de partenaires importants pour le soutien pédagogique. Ce dernier doit être mandaté par le CFA pour intervenir.

Si l'OF ne possède pas les compétences en interne, il est possible de faire appel à des associations pouvant proposer ces temps de sensibilisation.



Exemple 2 : Stagiaire BPJEPS

N.H est en formation BPJEPS activités physique pour tous. Il présente :

- Une déficience motrice du côté gauche du corps entraînant une limitation de l'extension et des difficultés de pronosupination. Jambe gauche douloureuse en permanence.
- Des troubles cognitifs associés.
- À cette déficience motrice, s'ajoutent des difficultés pratiques, visuo-spatiales, de mémorisation, de planification, d'organisation et de repérage dans le temps.

Ont été identifiés avec lui les besoins et les freins suivants :

- Une limitation motrice du côté gauche.
- Une limitation au niveau de la force, de l'équilibre et de la coordination.
- Une limitation en termes de planification, de mémorisation, de tâches complexes et multitâches.
- Une fatigabilité et une lenteur motrice au quotidien.

Pour compenser les situations présentées, les solutions, les acteurs et les dispositifs suivants ont été activés :

| Prestation sollicitée | Mise en œuvre |
|-----------------------|---------------|
|-----------------------|---------------|

Activités sportives et cognitives

| | |
|---|--|
| Mise en place d'un bilan global pour accompagner le stagiaire, l'OF et la DRAJES dans la prise de décision d'un aménagement raisonné. | Prestation d'Appuis Spécifiques de L'Agefiph. Plateforme Emploi APF France handicap. Prestation d'Appui Spécifique "Troubles Cognitifs" ADAPT. |
|---|--|

Pratique de l'activité sportive

| | |
|--|--|
| Port d'un releveur au niveau du pied gauche pour faire du sport. Adaptation des activités par les formateurs (notamment pour la course d'orientation et les jeux collectifs). | Aide technique simple. Adaptation des activités physiques nécessitant une coordination bimanuelle, une vitesse d'exécution au niveau des déplacements, des sauts... |
|--|--|

Fonctions cognitives*

| | | |
|--|--|---|
| Traitement des informations écrites. Organisation logique de ses idées pour exprimer sa pensée par écrit. | Prendre des notes manuscrites plutôt que tapuscrites + supports en version papier. Favoriser le travail en binôme. Permettre un temps de repos au calme. Accompagner dans la planification des évaluations à rendre en construisant avec lui une planification semaine. Anticiper la programmation annuelle des écrits et donner des objectifs de travail à atteindre. | |
| | En structure Enregistrer à l'aide d'un dictaphone ce qu'il a fait, ainsi que ses observations au fur et à mesure, pour faciliter la fonction mémorisation. Réduire les productions écrites dans les limites permises. | Pour les épreuves certificatives Autoriser un temps complémentaire pendant les épreuves orales et écrites avec un temps de pause. Mettre en place un temps de secrétariat par une tierce personne pour les épreuves écrites. |



Prendre contact avec le prescripteur pour déclencher le PAS (Mission locale, Pôle emploi, Cap emploi...) en amont de la formation.

Défendre une prise en charge par le droit commun (prescription médicale).

Identifier les capacités et besoins avant les TEP, les sélections et l'entrée en formation.

Anticiper les besoins.

Identifier les compétences pour accompagner le stagiaire en interne.

Identifier un lieu toujours disponible pour les besoins de repos.

Identifier les stagiaires qui ont le souhait de l'accompagner dans ses apprentissages.

Sensibiliser les apprenants à la question du handicap.



Exemple 3 : Stagiaire BPJEPS

AM présente : présente : une dyslexie et une dysorthographe très sévère.

Ont été identifiés avec lui les besoins et les freins suivants :

- Incapacité à lire : déchiffrage empêche la compréhension d'un texte, d'une consigne.
- Difficultés sévères d'accès au langage écrit.
- Lenteur.
- Surcharge cognitive.
- Etayage très important et non concluant (depuis l'enfance).

Pour compenser les situations présentées, les solutions, les acteurs et les dispositifs suivants ont été activés :

| Prestation sollicitée | Mise en œuvre | | | | | |
|---|---|---|--------------|----------------------------------|---|---|
| <p>Fonctions cognitives*</p> <p>Prise de connaissance des préconisations faites de 2008 à 2013 par un service de réadaptation pour enfant et adolescents pendant la scolarité de AM.</p> <p>Dispositif d'évaluation et de préconisation des métiers et du sport de KERPAPE (dispositif Breton).</p> <p>Mobilisation de la majoration du coût contrat de l'apprentissage pour répondre aux différentes compensations à mettre en œuvre.</p> | <p>Utilisation de l'outil informatique et d'un ou plusieurs logiciels vocaux gratuits pour compenser partiellement certaines difficultés d'apprentissages et utilisation d'un dictaphone.</p> <p>Mise en place d'un tutorat "pair-aidance" par un stagiaire de la promotion à raison de 5h par semaine pour accompagner AM dans sa prise d'autonomie, avec construction d'outils de planification hebdomadaire des tâches et des évaluations, reformulation des consignes, prise de relais en lecture des documents, explication de vocabulaire spécifique.</p> <p>Utilisation de l'oral lors des évaluations formatives.</p> | <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="916 1153 1257 1196">En structure</th> <th data-bbox="1257 1153 1463 1196">Pour les épreuves certificatives</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="916 1196 1257 1525"> <p>Renforcer l'accompagnement par le tuteur pour que l'apprenant dépasse son handicap et ne se réfugie pas derrière.</p> <p>Trouver des moyens de compensation raisonnés.</p> </td> <td data-bbox="1257 1196 1463 1525"> <p>Accompagner sur 40h la rédaction d'un projet d'animation (20h avec un scripteur extérieur, 20h avec un formateur de la discipline).</p> <p>Aménager l'emploi du temps afin de rendre possible la rédaction du rapport de stage.</p> <p>Intégrer 2h d'aide rédactionnelle dans le cadre de l'UC 3 pour préparer la fiche de séance avant l'épreuve.</p> </td> </tr> </tbody> </table> | En structure | Pour les épreuves certificatives | <p>Renforcer l'accompagnement par le tuteur pour que l'apprenant dépasse son handicap et ne se réfugie pas derrière.</p> <p>Trouver des moyens de compensation raisonnés.</p> | <p>Accompagner sur 40h la rédaction d'un projet d'animation (20h avec un scripteur extérieur, 20h avec un formateur de la discipline).</p> <p>Aménager l'emploi du temps afin de rendre possible la rédaction du rapport de stage.</p> <p>Intégrer 2h d'aide rédactionnelle dans le cadre de l'UC 3 pour préparer la fiche de séance avant l'épreuve.</p> |
| En structure | Pour les épreuves certificatives | | | | | |
| <p>Renforcer l'accompagnement par le tuteur pour que l'apprenant dépasse son handicap et ne se réfugie pas derrière.</p> <p>Trouver des moyens de compensation raisonnés.</p> | <p>Accompagner sur 40h la rédaction d'un projet d'animation (20h avec un scripteur extérieur, 20h avec un formateur de la discipline).</p> <p>Aménager l'emploi du temps afin de rendre possible la rédaction du rapport de stage.</p> <p>Intégrer 2h d'aide rédactionnelle dans le cadre de l'UC 3 pour préparer la fiche de séance avant l'épreuve.</p> | | | | | |



Prendre connaissance des mesures mises en place pendant la scolarité.

Identifier les besoins avant l'entrée en formation pour une prise en charge rapide et adaptée à la formation professionnelle (en centre et en structure).

Mettre en place un suivi régulier et renforcé entre l'OF et la structure d'accueil.

Utiliser des moyens pédagogiques pour aider l'apprenant dans la construction de ses fiches de séances. Exemple : des pictogrammes, le FALC ou des images pour construire les fiches séances.

Identifier en externe (convention avec une association ou embauche d'une personne) et en interne les compétences pour accompagner l'apprenant dans la réalisation dans la préparation des écrits.

Plan d'adaptation et demande d'aménagement



- [Un exemple concret de plans d'adaptation et d'accompagnement de parcours de formation.](#)
- [Une fiche de demande d'aménagement en fonction de la situation de handicap rencontrée, reliées au parcours de formation sélectionné.](#)



Les aménagements ne peuvent pas prévoir de dispense d'épreuve(s) (de TEP ou d'épreuves certificatives) : les candidats doivent passer les épreuves aménagées ou non, et les réussir afin d'être autorisés à entrer en formation ou d'être diplômés.

5.2 Organiser l'alternance

L'alternance est promue par les pouvoirs publics dans tous les secteurs d'activité et à tous les niveaux de qualification visés. Pour autant, elle n'est pas facile à mettre en œuvre.



Accès direct vers
[l'espace emploi de l'Agefiph](#)

Accompagner le stagiaire dans sa recherche de structure d'alternance

L'objectif est de pouvoir orienter le stagiaire vers une structure qui corresponde réellement à ses besoins et ses envies en termes de formation.

Il s'agit à nouveau d'échanger avec lui pour définir une solution "sur mesure" et individualisée rentrant dans le cadre d'un aménagement raisonnable.

Dans le champ des métiers du sport, il est difficile d'identifier l'ensemble des structures qui pourraient accueillir un stagiaire en situation de handicap. En effet, les activités sont extrêmement diversifiées et les structures d'appui le sont tout autant.

Par ailleurs, bon nombre de formations procèdent à des recrutements nationaux et il semble bien compliqué de pouvoir bénéficier d'un réseau de structures d'accueil sur tout le territoire.

C'est pourquoi, lors du positionnement du stagiaire, il conviendra de vérifier avec lui s'il est bien en lien avec un lieu d'alternance. Si le stagiaire est en difficulté dans la prise de contact avec les structures d'alternance, le référent handicap pourra le soutenir dans sa recherche.



Prendre contact avec une structure d'alternance

Le premier lien à établir entre stagiaire et structure d'accueil n'est pas toujours évident :

- les apprenants en situation de handicap n'ont pas forcément envie de parler de leur situation en entretien de recrutement par crainte que cela ne desserve leur candidature (rejet, discrimination) et préfèrent évoquer leurs difficultés d'apprentissage une fois recrutés ;
- les entreprises/clubs ne connaissent pas forcément les modalités d'accompagnement d'un stagiaire en situation de handicap, ni le rôle du référent handicap de l'OF.



L'objectif pour le référent handicap est de favoriser l'inclusion professionnelle dans les parcours de formations en présentant :

- La démarche d'accueil des stagiaires en situation de handicap de l'Organisme de Formation,
- Le rôle du référent handicap pour qu'il puisse bien être identifié comme une personne ressource,
- Les champs d'intervention, les difficultés que peuvent rencontrer l'apprenant en parcours de formation et en structure liées à un handicap ou des difficultés d'apprentissage,
- Les modalités d'accompagnement du club/structure (élus, tuteurs, etc.) par l'Organisme de Formation et les acteurs partenaires.

Les modalités d'accompagnement peuvent être diverses :

- Visites en structure supplémentaires,
- Achat de matériel spécifique,
- Sensibilisation du tuteur,
- Temps d'accueil spécifique du stagiaire,
- Etc.

Favoriser l'engagement de la structure

La structure, comme l'Organisme de Formation, a un rôle très important à jouer dans la formation du stagiaire. Il s'agit donc de l'associer pleinement dans l'accompagnement du stagiaire.

Pour cela, il est conseillé :

- d'organiser des temps d'échanges réguliers avec le tuteur et le stagiaire,
- de formaliser clairement les objectifs attendus pendant chaque période d'alternance (fiches de suivi de l'alternance : Organisme de Formation-> tuteur et tuteur-> Organisme de Formation).
- d'associer l'entreprise à l'écriture du Plan d'Adaptation du Parcours de Formation (PAP),

Dans le cas d'une embauche sur un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, l'employeur peut bénéficier des aides de l'Agefiph et du FIPHFP pour aménager les parcours.



En fin de parcours il reste nécessaire de ne pas rompre le lien et de faire ce travail de présentation des possibilités d'aménagement des parcours avec la chaîne des acteurs concernés.





SÉCURISER la suite du parcours

Sécuriser la suite du parcours, c'est mettre l'emploi au cœur de l'attention des accompagnants. En la matière, le contexte social et sociétal pèseront directement dans l'employabilité des personnes en situation de handicap, au-delà de la problématique spécifique qui touche le secteur du sport.

Le regard d'éducateurs sportifs diplômés



Ange MARGARON,
BPJEPS Voile



Maxence LEGRAS,
BPJEPS Activités de la forme



Océane GARNIER,
DEJEPS Handisport

6.1 Un contexte sociétal difficile...



En 1987, la loi « en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés » rend obligatoire leur embauche en entreprise dans une proportion d'au moins 6% de l'effectif total. Dans le cas contraire, les entreprises de 20 salariés et plus sont soumises à des sanctions financières. Cette loi a constitué un point d'appui important pour développer l'emploi des personnes handicapées: le recrutement des demandeurs d'emploi en situation de handicap a ainsi progressé de 20% en 2021. Toutefois, avec un taux d'emploi de 3,6% en 2020 pour les bénéficiaires de cette obligation d'emploi, des marges de progrès importantes demeurent.

Tout comme l'évolution législative est impactée par les évolutions sociétales, ces dernières sont impactées par les mesures prises par le législateur.

Une population particulièrement touchée par la crise économique et le chômage

Les personnes handicapées ont été particulièrement touchées par la crise économique ces dernières années. Ainsi, leur taux de chômage reste structurellement supérieur à l'ensemble de la population ce qui peut notamment s'expliquer par le niveau de qualification souvent faible des personnes handicapées, 63% ayant un niveau bac et infra bac en 2021.

Autre cause évoquée: l'âge des personnes avec 52 % des demandeurs d'emploi en situation de handicap de plus de 50 ans en 2021. Enfin, de plus en plus de salariés acceptent de faire reconnaître leur handicap, ce qui participe mécaniquement à l'augmentation du taux de chômage des personnes handicapées.

De nombreux freins à l'emploi des personnes handicapées

De nombreuses entreprises montrent encore des réticences à recruter des personnes handicapées. À cela, plusieurs raisons : méconnaissance et peur du handicap, crainte de l'échec lors de l'intégration, manque de personnel, ressources humaines compétentes.

Il faut reconnaître que le recrutement d'une personne handicapée peut s'avé-

rer un véritable parcours du combattant : comment, par exemple, trouver les compétences requises parmi une population handicapée dont le niveau de formation peut apparaître insuffisant au regard des critères de recrutement ? Comment sensibiliser le management et les équipes pour favoriser une insertion professionnelle réussie ?

6.2 ... qui impacte l'employabilité des personnes en situation de handicap

L'employabilité va dépendre de la capacité des personnes en situation de handicap de s'approprier l'ensemble des mesures qui vont faciliter son embauche, tout autant que celle des employeurs.

Côté organisme de formation : Il est important d'avoir sensibilisé les apprenants sur l'importance de cette reconnaissance pour pouvoir bénéficier de l'ensemble des aides et appuis disponibles.



Pour les personnes en situation de handicap

C'est d'abord la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) qui donne accès à l'ensemble des mesures législatives, réglementaires et conventionnelles pour l'emploi et la formation professionnelle des personnes handicapées.

Chaque cas est particulier et faire reconnaître son handicap reste une démarche personnelle et facultative.

Pour l'entreprise

Le principe de non-discrimination s'impose, comme ailleurs, dans l'entreprise. Une décision ne peut être fondée sur un état de santé ou sur le handicap, sous peine d'être sanctionnée pénalement pour cause de discrimination.

L'employeur doit ainsi assurer l'égalité de traitement des personnes handicapées en ce qui concerne l'accès et le maintien dans l'emploi, sans oublier les évolutions de carrière.

Dans la pratique, partager avec l'entreprise "l'expérience" du parcours de formation constitue une bonne pratique pour permettre à l'employeur de comprendre les conséquences du handicap et évaluer, en situation d'emploi, les besoins et pistes de compensation possibles.



6.3 Les soutiens à mobiliser pour le recrutement et l'inclusion

Les prérogatives effectives affectent également l'employabilité. Un accompagnement et un aménagement peuvent s'avérer nécessaires.



L'inclusion dans l'emploi n'est pas chose aisée. S'appuyer sur les dispositifs existants représente un levier qu'il convient d'activer.

Cap emploi, un intermédiaire facilitateur d'embauche

Dispositif départementalisé, Cap emploi est un intermédiaire du marché du travail qui s'appuie sur 107 organismes de placement spécialisés. Il a pour mission de favoriser la rencontre entre les entreprises et les chercheurs d'emploi en situation de handicap. Son origina-

lité? S'adresser à deux cibles complémentaires : les personnes reconnues «travailleur handicapé» auxquelles il propose un accompagnement au parcours professionnel, et les entreprises qu'il guide dans les processus de recrutement liés à l'obligation d'emploi

par l'embauche directe. Une mission qui va jusqu'à aider l'entreprise à créer les conditions d'une bonne intégration du salarié handicapé ou encore au maintien dans l'emploi d'un salarié, suite à une apparition ou une à aggravation d'une situation de handicap.

Les dispositifs "passerelles" et l'embauche "indirecte"

Plus performant parce que mieux préparé en amont, le mode de recrutement « indirect » fait partie des dispositifs « passerelles » à encourager. Son concept ? Revoir à la baisse les prérequis du poste afin de se concentrer sur le potentiel du candidat à travers un

accompagnement personnalisé (tutorat, plan de formation adapté). Il s'agit ainsi de renforcer les compétences de la personne handicapée pour lui permettre d'atteindre le niveau d'exigence souhaité par l'entreprise. Un dispositif qui, pour être efficace, est conduit

conjointement par Cap emploi, l'entreprise et un troisième acteur, souvent un centre de formation spécialisé ou une association spécialisée dans le domaine de l'emploi.

Le contrat d'apprentissage, pour une intégration réussie en entreprise

Parmi les pistes destinées à faciliter l'insertion professionnelle de salariés handicapés, le contrat d'apprentissage peut présenter des avantages. L'apprentissage repose sur le principe de

l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat.

La durée du contrat peut varier de 1 à 3 ans en fonction du type de métier et peut être porté à 4 ans dans le cadre d'un contrat d'apprentissage aménagé.

Le point de vue d'un employeur

On a fait le choix de recruter Antoine via un contrat d'apprentissage. Antoine a une passion pour le tennis de table depuis plusieurs années. Il joue, il aime le tennis de table et de cette passion il a voulu en faire son métier. Les difficultés du projet professionnel sont vraiment liées aux attendus du diplôme et à l'organisation entre le CFA, l'antenne du lieu de formation, l'Agefiph et nous. On lui demande la même chose qu'à un valide. Il est donc nécessaire de mener tout un travail sur son autonomie. Par exemple sur les déplacements... maintenant il prend le bus seul pour les entraînements. Concernant la formation, Marion, formatrice au CREPS de Voiron, l'aide sur la formulation et la reformulation des cours. À notre niveau on a mis en place un double tutorat technique et de gestion des groupes.



Sébastien HURÉ,
Directeur, Section tennis de table
(Comité départemental du Val de Marne)

Point de méthode

L'obligation d'emploi concerne les entreprises de plus de 20 salariés, autant dire, que la majorité des employeurs du sport ne rentrent pas dans ce cadre.

Aussi, il peut être judicieux en fin de formation pour le référent handicap :

- de reprendre avec le stagiaire tous les aménagements qui ont été proposés afin qu'il puisse en parler et faire des transferts dans le champ professionnel ;
- de transmettre des éléments relatifs à l'enquête d'insertion professionnelle BPJEPS, DEJEPS-DESJEPS ;
- d'orienter le stagiaire vers des acteurs pouvant accompagner l'emploi : Cap Emploi, Transition pro, Profession Sport etc.
- de prendre contact avec un employeur potentiel, à la demande du stagiaire, afin de l'aider à valoriser son expertise ;
- de demander à la structure d'alternance, si elle n'embauche pas le stagiaire en fin de formation d'établir une lettre de recommandation ;
- d'apporter un éclairage sur les conditions d'emploi d'un éducateur sportif (multisalaire, pluriactivité, travail indépendant en progression) et de l'intérêt d'avoir un diplôme aux compétences transversales plutôt que très spécialisées pour sécuriser une carrière professionnelle plus longue.

Des outils ont été spécifiquement construits pour l'employeur par l'Agefiph.

Glossaire

| | |
|-----------------------|--|
| Agefiph | Association Nationale de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées |
| CAP EMPLOI | Accompagne vers et dans l'emploi les personnes handicapées et leurs employeurs |
| CASF | Code de l'Action Sociale et des Familles |
| CDAPH | Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées |
| CFA | Centre de Formation d'Apprentis |
| CRP | Centre de Réadaptation Professionnel |
| DRAJES | Délégations Régionales Académiques à la Jeunesse, à l'Engagement et aux Sports |
| DYS (Troubles) | Troubles spécifiques du langage et des apprentissages |
| DRIEETS | Direction Régionale et Interdépartementale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités |
| EPEF | Exigences Préalables à l'Entrée en Formation |
| ERSP | Établissements et Services de Réadaptation Professionnelle |
| FFH | Fédération Française Handisport |
| FFSA | Fédération Française du Sport Adapté |
| FIPHFP | Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique |
| MDPH | Maison Départementale pour les Personnes Handicapées |
| PRITH | Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés |
| OF | Organisme de Formation |
| OPCO | Organisme Paritaire Collecteur Agréé |
| QUALIOPI | Qualiopi est une certification qualité attribuée aux organismes proposant des actions de formation |
| TEP | Tests d'Exigences Préalables |
| RQTH | Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé |
| RIF | Référent insertion et formation en MDPH |
| RRA | Recteur de Région Académique |
| VAE | Validation des Acquis de l'Expérience |

Vidéothèque

La vidéothèque a vocation à être enrichie et diffusée par le Centre d'Expertise Sport et Handicaps.

Formateurs / Structure d'accompagnement

- [KERPAPE](#) Centre de rééducation et d'adaptation fonctionnelles
- [Valentine NORÉ](#) Référente handicap et formatrice (CREPS AURA site Lyon) sur les situations rencontrées lors des TEP
- [Flavie GIRARDET](#) Référente handicap et formatrice (CREPS AURA site Vallon Pont d'Arc) sur le rôle de référent handicap
- [Flavie GIRARDET](#) Référente handicap et formatrice (CREPS AURA site Vallon Pont d'Arc) sur des outils de détection des troubles DYS (version courte)
- [Émilie CARRIO](#) Référente handicap et directrice, Institut Breton Sport et Animation (IBSA)
- [Maryse DELVALLEE](#) Responsable pédagogique, Action prévention sport, IDF

Conseil régional

- [Mathilde BARÈGES](#) Directrice de la formation, Conseil régional AURA

DRAJES

- [DRAJES](#) région Bretagne

Stagiaires en formation

- [Maxime BILHEU](#) BPJEPS Activités Aquatiques et de la Natation, Bretagne :
 - [sur son parcours de professionnalisation](#)
 - [sur son exercice pratique réalisé auprès d'un groupe de jeunes autistes en milieu aquatique](#)
- [Samuel CRAMBERT](#) BPJES Activités de la Forme, Bretagne
- [Sandra CHALETEIX](#) BPJEPS Activités Physiques pour Tous, CREPS Toulouse
- [Dario BRENNER](#) BPJEPS Activités de la forme, Action Prévention Sport, IDF
- [Antoine GARNIER](#) BPJEPS Tennis de table, CREPS AURA site de Voiron
- [Athina PAWLKOWKINA](#) BPJEPS Activités Physiques pour Tous, CREPS Toulouse

Educateur diplômé

- [Ange MARGARON](#) BPJEPS VOILE, Bretagne
- [Maxence LEGRAS](#) BPJEPS Activités de la Forme, IDF
- [Océane GARNIER](#) DEJEPS handisport, CREPS AURA site de Lyon, interrogée sur son parcours par Romain DIDIO, coordinateur technique, Ligue Rhône-Alpes sport adapté

Employeurs et/ou structures d'alternance

- [Sébastien HURÉ](#) Directeur, Comité départemental du Val de Marne de Tennis de table

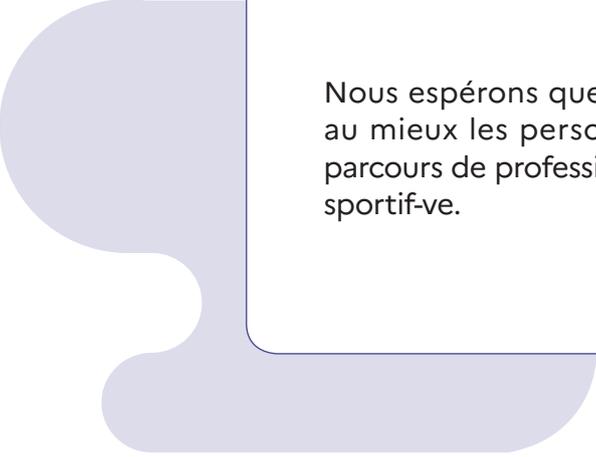


Ce guide n'a pas la prétention de rendre compte de l'ensemble des situations rencontrées par les référents handicap et/ou les formateurs.

Il traite aujourd'hui des diplômes du ministère chargé des Sports et n'aborde pas les diplômes de l'encadrement sportif des autres certificateurs.

Il a néanmoins vocation à être diffusé le plus largement possible et à nourrir les réseaux professionnels des organismes de formation public, privé, fédéraux du champ sportif.

Conçu comme une boîte à outils interactive à disposition des professionnels, il a vocation à s'enrichir dans les prochaines années grâce à la capitalisation des expériences d'ingénierie.



Nous espérons que ce guide vous permettra d'accompagner au mieux les personnes en situation de handicap dans leur parcours de professionnalisation vers le métier d'éducateur-trice sportif-ve.



**MINISTÈRE
DES SPORTS
ET DES JEUX OLYMPIQUES
ET PARALYMPIQUES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

en partenariat avec



Avec le soutien des Délégations régionales académiques
à la jeunesse, à l'engagement et aux sports
des Régions académiques de la Bretagne et d'Île-de-France.



CREPS
Auvergne-Rhône-Alpes
Vallon-Pont-d'Arc • Voiron • Lyon



CENTRE D'EXPERTISE
**SPORT
HANDICAPS**

www.sports.gouv.fr