



Repérer et Accompagner les personnes en situation de handicap en formation

Mardi 28 avril 2026

Intervenantes:

- Marion ADAM-VALENTE, Déléguée adjointe Hauts-de-France
- Florence RENARD, Chargée d'Etudes et de Développement

Animateur:

- Xavier CAUCHAIN, Chargé de mission professionnalisation



Le C2RP

Qui sommes-nous ?

Créé en 1997, le C2RP **Carif-Oref, Centre d'Animation de Ressources et d'Information sur la Formation (Carif) et Observatoire Régional Emploi Formation (Oref)** est un groupement d'Intérêt Public (GIP) à durée indéterminée.

Le C2RP, au service des politiques publiques de **l'orientation, de la formation et de l'emploi**

Sa vocation est de mettre à disposition des ressources et outiller les acteurs des **Hauts-de-France** pour accompagner la mise en œuvre des politiques nationales et régionales de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Son action s'inscrit dans les orientations du contrat de Plan État-Région 2021-2027 (CPER). Il est présidé alternativement par l'État et la Région, qui en sont les principaux financeurs.

C2RP, membre du **réseau des Carif-Oref** (RCO)



Une offre globale à votre service



QUALIFIER

Nous collectons, qualifions l'offre de formation régionale pour la diffuser sur les outils des professionnels et les sites portails grand public.

Nous proposons des outils aux OFA et CFA pour optimiser leurs saisies.

Nous permettons ainsi à des millions de personnes d'avoir accès à l'information et de choisir leur formation.



OBSERVER

Nous construisons et assemblons les données statistiques pour donner du sens au lien emploi-formation.

Nous réalisons des outils sur la base d'indicateurs qui permettent d'analyser, de cartographier les chiffres clés et de prendre les bonnes décisions.

Nous travaillons en réseau avec les producteurs de données pour apporter une plus-value à nos productions et anticiper les mutations économiques.



INFORMER

Nous donnons accès à l'information pour accompagner les acteurs dans les changements les impactant.

Nous organisons et publions une veille sur l'environnement emploi, formation, orientation.



ACCOMPAGNER

Nous produisons un catalogue de ressources et d'outils pour enrichir les pratiques professionnelles et progresser au rythme de chacun.

Nous programmons des sessions de professionnalisation. Nos sujets ? VAE, transition écologique, innovation, métiers, accompagnement des publics, QPV...



Référencer son offre de formation

Outils pour former et orienter

VFC-Repérage des fins de formation

Diagnostic de son territoire

Ressources professionnelles

Actualités et événements



CONNEXION

Accueil > Sensibilisation emploi-handicap



Replay

Sensibilisation emploi-handicap



08/2023 | 2 épisodes

Organisé en partenariat avec l'Agefiph Hauts-de-France, le C2RP propose deux webinaires d'informations et d'échanges sur l'insertion professionnelle et l'accompagnement vers l'emploi des personnes en situation de handicap.

DÉMARRER LA LECTURE



Les fondamentaux pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap



Les clés pour repérer et accompagner vers l'emploi les personnes en situation de handicap

Repérer et Accompagner les personnes en situation de handicap en formation

Objectifs pédagogiques

- ✓ Acquérir des **connaissances générales** sur la notion de handicap
- ✓ **Mettre en perspective** : les statistiques, les préjugés, ce que dit la Loi
- ✓ Être attentif aux **signaux faibles** : 3 mises en situation
- ✓ Être sensibilisé à la mise en œuvre de **changements simples**
- ✓ Identifier les **bons relais**

Une approche en 4 temps, ponctués d'activités :

- Définir le handicap simplement
- Chiffres clés et enjeux majeurs
- A chaque étape de la formation, repérer sans diagnostiquer → *3 cas pratiques*
 - *Repérer les signaux*
 - *Adapter la posture*
 - *Trouver des solutions*
- Conclusion et messages clés

1. Ice Breaker et Représentations

Repérer et Accompagner les personnes en situation de handicap en formation

Ice breaker et Représentations

Si je vous dis le mot
« handicap », à quoi
pensez-vous ?



Notre vision du handicap est parfois tronquée !

Quelques informations clés :

- Handicaps visibles / invisibles
- Handicap de naissance (congénital) / handicap acquis au cours du parcours de vie (accident, maladie)
- Handicap temporaire / handicap permanent
- Certaines personnes porteuses de handicap sont connues et déclarées comme telles, d'autres non

2. Définir le handicap simplement

Repérer et Accompagner les personnes en situation de handicap en formation

Qu'est-ce que le handicap?

- **Hand in cap?**

Un jeu anglais « main dans le chapeau »

Des joueurs décidaient de s'échanger deux objets comme dans un troc. Un arbitre vérifiait s'ils se valaient et si ce n'était pas le cas, il demandait au joueur dont l'objet était jugé le moins cher de **mettre dans un chapeau** une somme d'argent pour arriver à **une valeur équivalente**.



- **Handicap : notion utilisée dans le domaine du sport**

Des handicaps sont attribués aux chevaux (selon le poids du cheval, selon le poids du jockey qui le monte, selon le sexe du cheval, etc.)



Un handicap = surcharge ou un désavantage imposé à un concurrent mieux placé

En anglais, on traduit le mot handicap par "**disability**"

Repérer et Accompagner les personnes en situation de handicap en formation

Qu'est-ce que le handicap?

Maladie – trouble

Quelque chose d'anormal se produit dans la vie de la personne : maladie, traumatisme, anomalie génétique

Déficience

Toute perte de substance ou altération d'une structure ou d'une fonction psychologique, physiologique ou anatomique.

ORIGINE

Incapacité

Réduction partielle ou totale de la capacité d'accomplir une activité d'une façon ou dans les limites considérées comme normales

Désavantage

Limite ou interdit l'accomplissement d'un rôle normal (en rapport avec l'âge, le sexe, les facteurs sociaux et culturels)

CONSEQUENCE

Repérer et Accompagner les personnes en situation de handicap en formation

Définir le handicap simplement



Paul, Chauffeur livreur

Une agueusie totale

Impossibilité de reconnaître les 4 goûts (amer, sucré, salé, acide)



Marc, Cuisinier

Une agueusie totale

Impossibilité de reconnaître les 4 goûts (amer, sucré, salé, acide)

DÉFICIENCE / MALADIE



INCAPACITÉ



HANDICAP ?

**Répondez dans le chat :
Qui est en situation de handicap ?**

Repérer et Accompagner les personnes en situation de handicap en formation

Définir le handicap simplement



Paul, Chauffeur livreur

Une agueusie totale



Marc, Cuisinier

Une agueusie totale

DÉFICIENCE / MALADIE



INCAPACITÉ

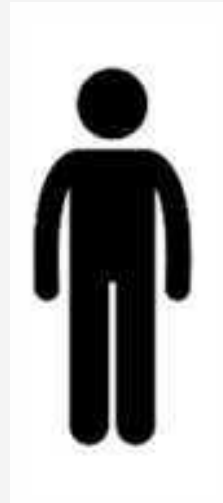


HANDICAP ?

L'agueusie de Marc constitue un handicap par rapport à sa profession, alors qu'elle est sans conséquence pour Paul. Marc pourrait obtenir **une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)**. Ce ne serait pas le cas pour Paul pour lequel l'agueusie n'a pas d'impact professionnel.

Repérer et Accompagner les personnes en situation de handicap en formation

Définir le handicap simplement



**PERSONNE
HANDICAPÉE**



**PERSONNE EN SITUATION
DE HANDICAP (PSH)**

Repérer et Accompagner les personnes en situation de handicap en formation

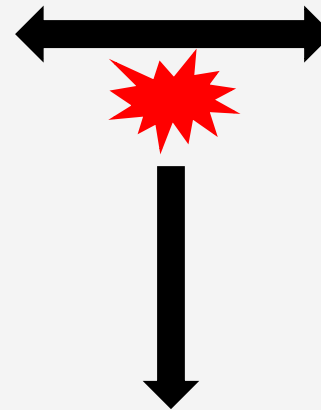
Définir le handicap simplement

INDIVIDU

- Caractéristiques propres
- Compétences
- Environnement personnel
- Limitation de ses capacités du fait d'une problématique de santé

ENVIRONNEMENT DE FORMATION

- Tâches
- Moyens, Outils
- Collectif de travail



INADEQUATION ENTRE LES DEUX
=
On parle de
SITUATION DE HANDICAP

Repérer et Accompagner les personnes en situation de handicap en formation

Quelques exemples parlants



Une personne bègue dans un entretien d'entrée en formation

Le handicap n'est pas un fait en soi, mais la combinaison d'un trouble de santé face à une situation donnée

On parle de **SITUATION** de Handicap

Un Apprenant ayant une forte perte d'audition dans un travail d'équipe



Un apprenti asthmatique travaillant dans des locaux confinés



Repérer et Accompagner les personnes en situation de handicap en formation

Définir le handicap simplement : les différents types de handicap



Allez sur [wooclap.com](https://www.wooclap.com)

Entrez le code d'événement dans le bandeau supérieur

Code d'événement

PUTNDH



Connaissez-vous les différents types de handicap ?

Repérer et Accompagner les personnes en situation de handicap en formation

Définir le handicap simplement : les différents types de handicap

LES FAMILLES DE HANDICAP



Handicap moteur

Lombalgie, TMS¹, rhumatisme, malformation, paralysie, AVC²... Les personnes handicapées moteur rencontrent des difficultés à se déplacer, conserver ou changer de position, effectuer certains gestes. Elles ont parfois des difficultés à oraliser.



Maladies invalidantes

Hypertension, insuffisance cardiaque, diabète, allergie, eczéma, cancer, épilepsie... les maladies invalidantes entraînent une restriction d'activité en termes de mobilité ou de quantité de travail à fournir, en durée ou en intensité.



Handicap psychique

Névrose, TOC³, phobies, addictions, dépression, ces différents troubles se caractérisent par des efforts permanents pour s'adapter et entrer en relation avec les autres ou des difficultés de concentration.



Handicap auditif

Acouphène ou surdité légère à profonde, la perte auditive totale est rare. Le handicap auditif se caractérise par une difficulté, voire une impossibilité à percevoir et localiser les sons et la parole.



Handicap mental

Trisomie 21, syndrome x fragile... Le handicap mental se traduit par des difficultés de réflexion, de conceptualisation, de communication et de décision.



Handicap cognitif

Troubles de déficit de l'attention, hyperactivité, troubles DYS, troubles du spectre autistique... Le handicap cognitif se caractérise par l'altération des processus cérébraux permettant d'acquérir et de traiter des informations.



Handicap visuel

Myopie, presbytie, strabisme, rétinite, daltonisme... Le handicap visuel a de nombreuses origines (congénitale, due à une maladie ou un accident). Il se caractérise par une perte de l'acuité visuelle pouvant aller jusqu'à la cécité.

Repérer et Accompagner les personnes en situation de handicap en formation

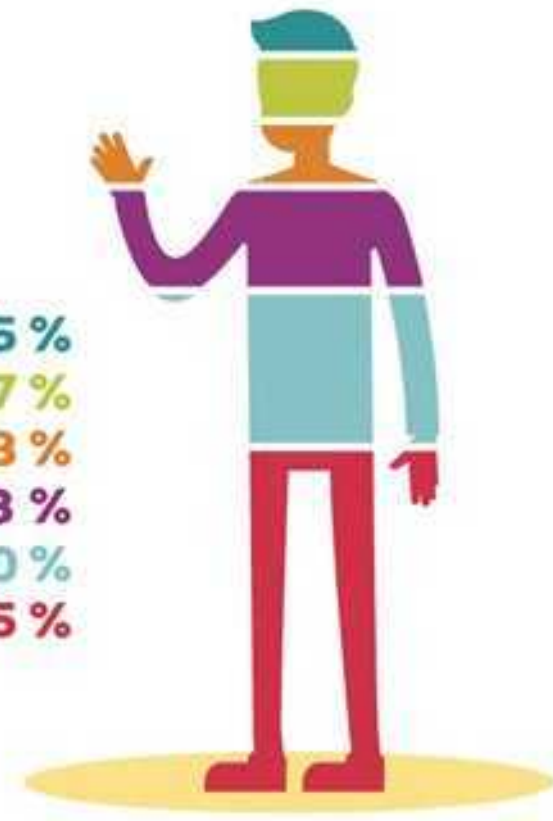
Quelques éclairages



- Le handicap n'est pas une incapacité permanente
- Le handicap peut être temporaire, évolutif, invisible
- Une personne peut porter un handicap et ne pas avoir demandé à être reconnu

En France **2,7 millions** de personnes ont une reconnaissance administrative du handicap et parmi elles :

Handicap visuel	5 %
Handicap mental	7 %
Handicap auditif	8 %
Handicap psychique	13 %
Maladies invalidantes	20 %
Handicap moteur	45 %



3. Chiffres et enjeux majeurs

Repérer et Accompagner les personnes en situation de handicap en formation

Chiffres et enjeux majeurs

A vous de jouer ! (Sondage Wooclap)

Question n°1 : Combien de personnes sont-elles porteuses d'un handicap en France ?

Question n°2 : Quel pourcentage de ces personnes sont porteuses d'un handicap invisible ?

Question n°3 : Quelle proportion de personnes sera confrontée au handicap au cours de sa vie ?

Repérer et Accompagner les personnes en situation de handicap en formation

Chiffres et enjeux majeurs

Résultats du sondage :

12 millions de personnes en France sont porteuses d'un handicap

85% sont porteuses d'un handicap invisible

Une personne sur 2 sera confrontée au handicap au cours de sa vie

Vous accompagnez déjà des personnes en situation de handicap sans le savoir !

10% de la population en France est en situation de handicap :

sur un groupe de 30 apprenants, potentiellement 3 d'entre eux sont en situation de handicap

Repérer et Accompagner les personnes en situation de handicap en formation

Chiffres et enjeux majeurs : déconstruire les préjugés !

Encore un test ! Que vous évoque l'image proposée ? Répondez dans le Chat'



Le français typique



L'italien typique



L'allemand typique

Repérer et Accompagner les personnes en situation de handicap en formation

Chiffres et enjeux majeurs : déconstruire les préjugés !

Et si vous deviez associer un adjectif à chacun de ces personnages ? Répondez dans le Chat'



Romantique, malpoli,
gastronome,



Séducteurs, mafieux,
roublards, fougueux,...



Ordonnés, ponctuels,
rigides, disciplinés,...

Repérer et Accompagner les personnes en situation de handicap en formation

Chiffres et enjeux majeurs : déconstruire les préjugés, pour lutter contre la discrimination

Dans notre esprit, que s'est-il passé ?

Catégorisation



Repérer et Accompagner les personnes en situation de handicap en formation

Chiffres et enjeux majeurs : déconstruire les préjugés, pour lutter contre la discrimination

Dans notre esprit, que s'est-il passé ?

Catégorisation



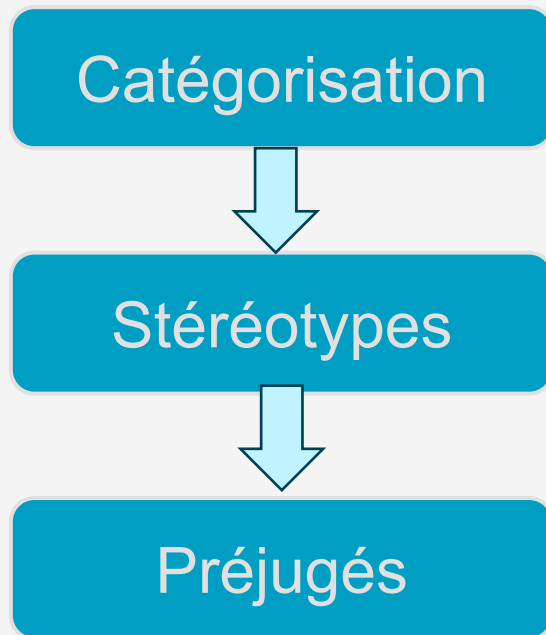
Stéréotypes



Repérer et Accompagner les personnes en situation de handicap en formation

Chiffres et enjeux majeurs : déconstruire les préjugés, pour lutter contre la discrimination

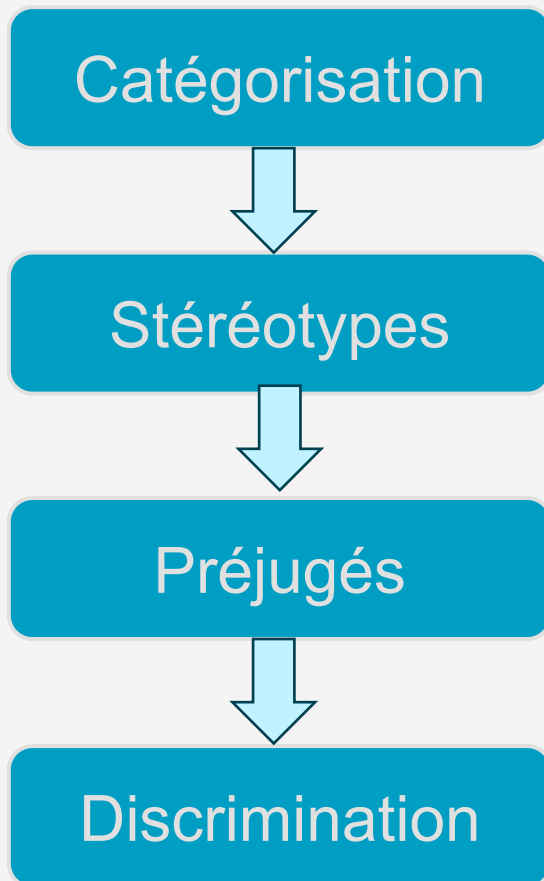
Dans notre esprit, que s'est-il passé ?



Repérer et Accompagner les personnes en situation de handicap en formation

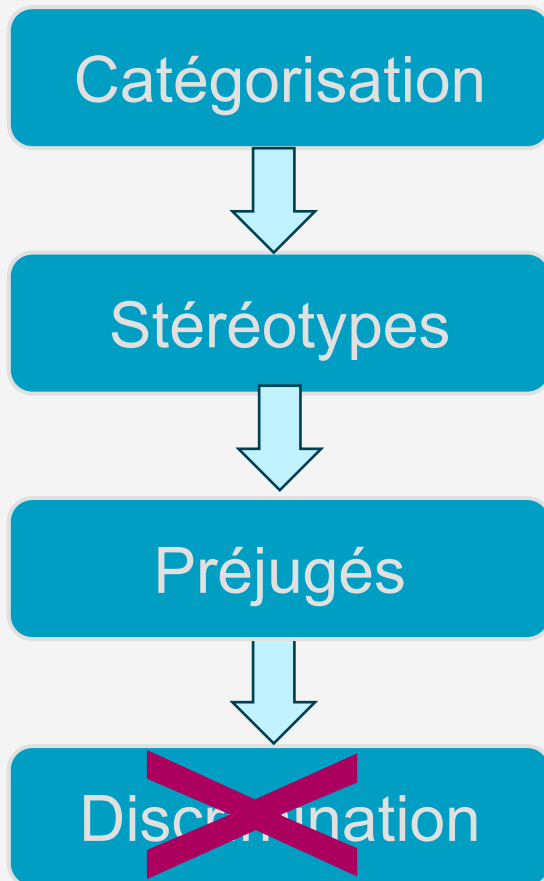
Chiffres et enjeux majeurs : déconstruire les préjugés, pour lutter contre la discrimination

Dans notre esprit, que s'est-il passé ?



Repérer et Accompagner les personnes en situation de handicap en formation

Déconstruire les préjugés, pour lutter contre la discrimination



Tendance à mettre les gens dans des cases

Stéréotypes = caractéristiques que la société attribue à un groupe de personnes pour les classer instinctivement.
Ex : lorsque les filles et les garçons sont associés à deux univers séparés, on parle de stéréotypes sexuels

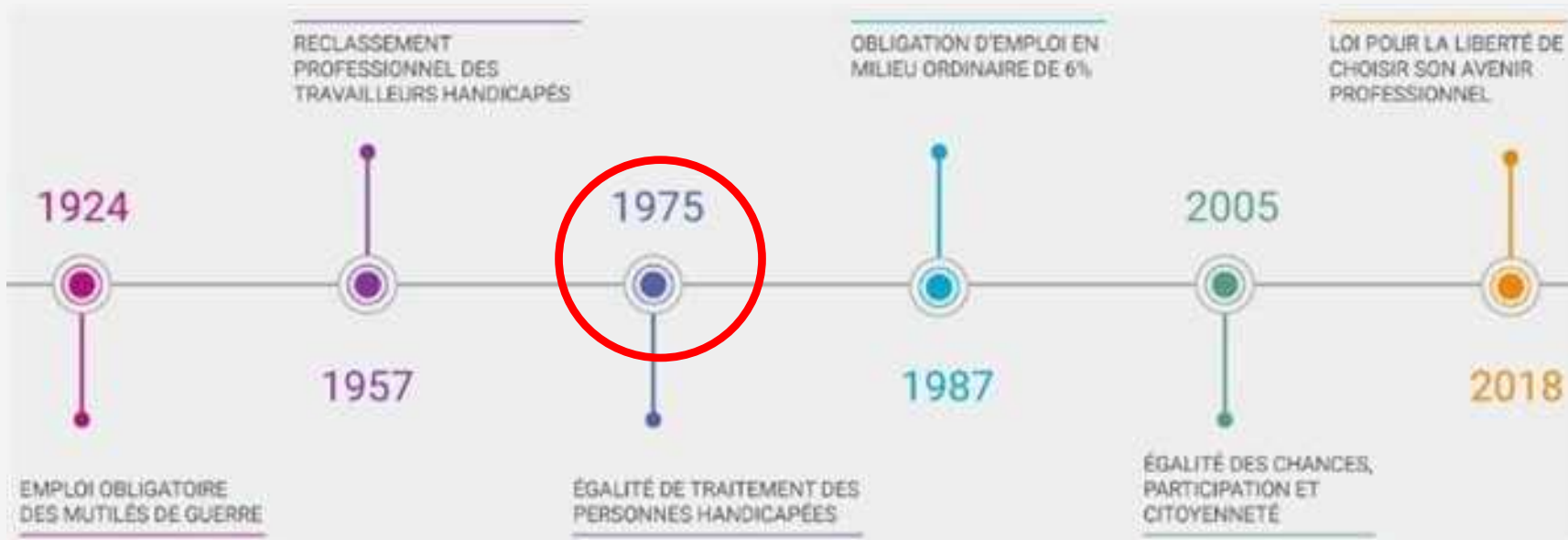
Préjugé = opinion préconçue portant sur un sujet, un objet, un individu ou un groupe d'individus. Il est forgé antérieurement à la connaissance réelle ou à l'expérimentation : il est donc souvent construit à partir de stéréotypes

Mieux connaître le handicap permet de réduire les risques de discrimination

3. Enjeux majeurs : que dit la Loi ?

Repérer et Accompagner les personnes en situation de handicap en formation

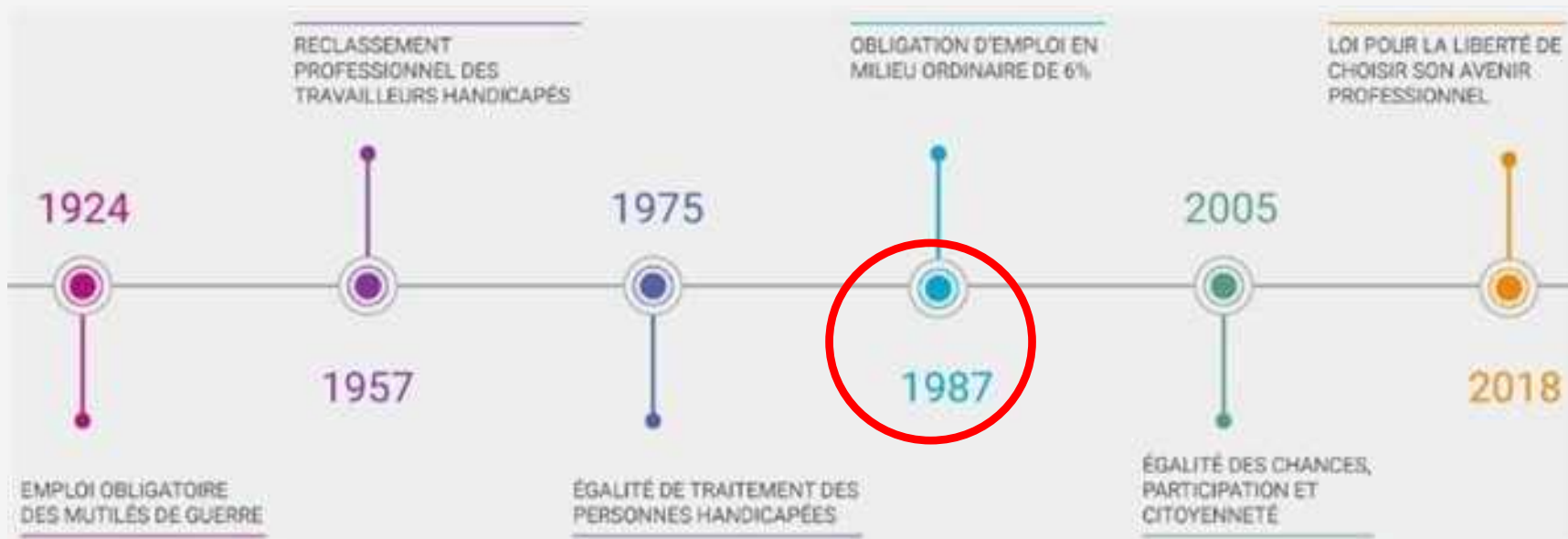
Chiffres et enjeux majeurs : Que dit la Loi ?



Des droits fondamentaux pour les personnes handicapées. On fixe le cadre juridique de l'action des pouvoirs publics

Repérer et Accompagner les personnes en situation de handicap en formation

Chiffres et enjeux majeurs : Que dit la Loi ?



Texte de référence instaurant la politique publique sur le handicap. Définition de 3 droits fondamentaux : le droit au travail, un minimum de ressources, et une intégration scolaire et sociale

Repérer et Accompagner les personnes en situation de handicap en formation

Chiffres et enjeux majeurs : Que dit la Loi ?

L'obligation légale d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)



Pour l'ensemble des
entreprises de
+ de 20 salariés

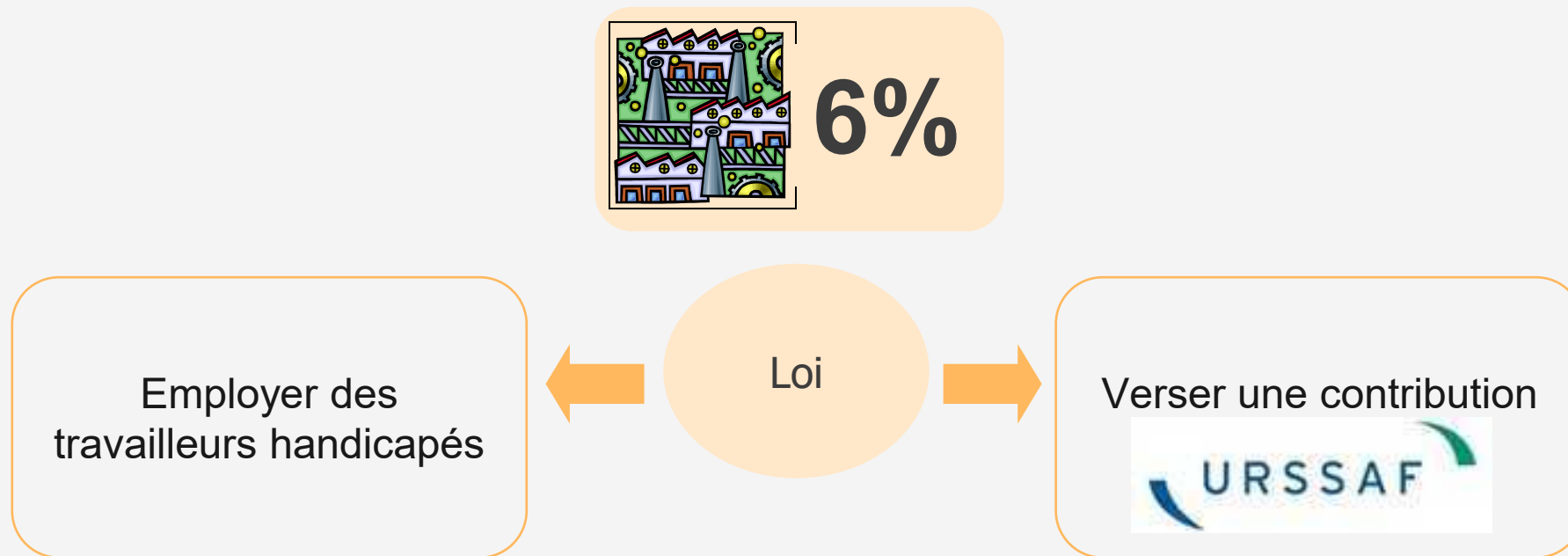
6% de travailleurs
handicapés

Repérer et Accompagner les personnes en situation de handicap en formation

Chiffres et enjeux majeurs : Que dit la Loi ?

L'obligation légale d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)

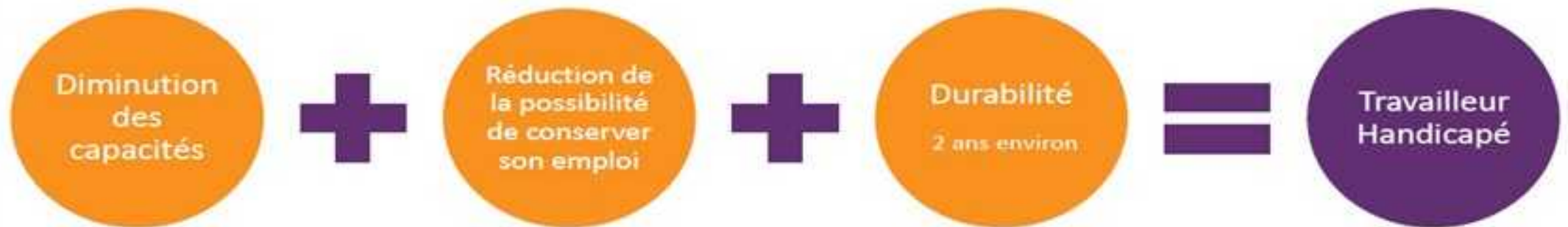
Comment répondre à l'obligation d'emploi



Définition légale du travailleur handicapé

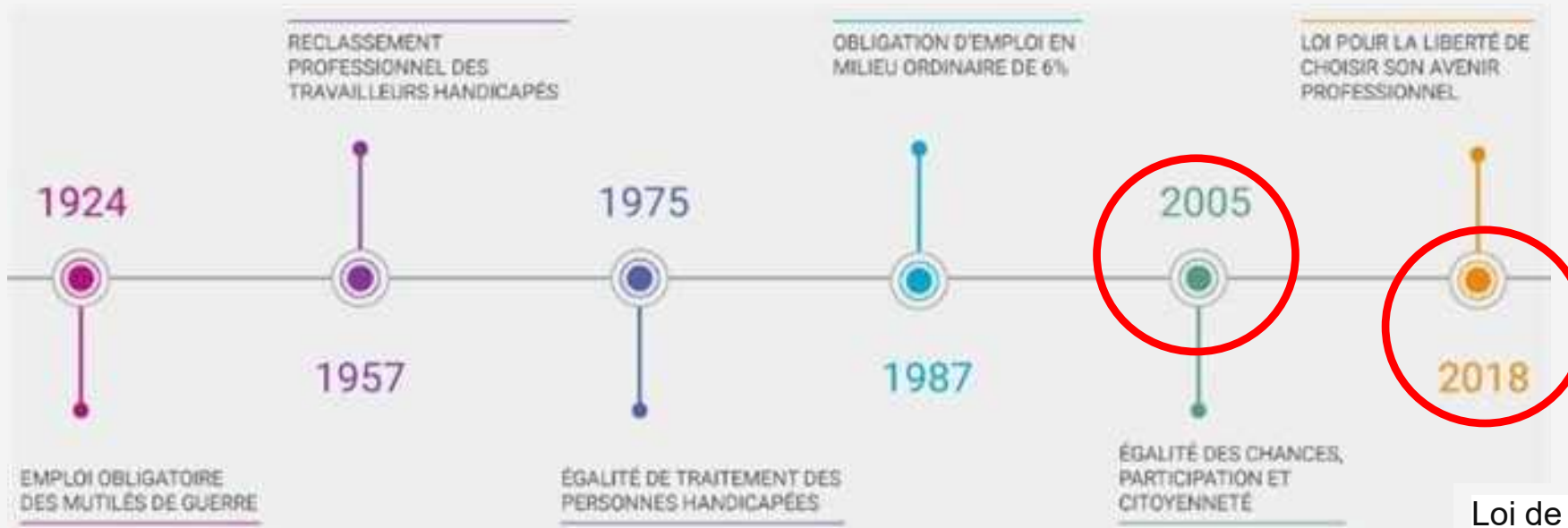
- Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

« Toute personne dont les **possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi** sont effectivement **réduites** par suite d'une **insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales**. »



Repérer et Accompagner les personnes en situation de handicap en formation

Chiffres et enjeux majeurs : Que dit la Loi ?



Loi du 11 février 2005 :

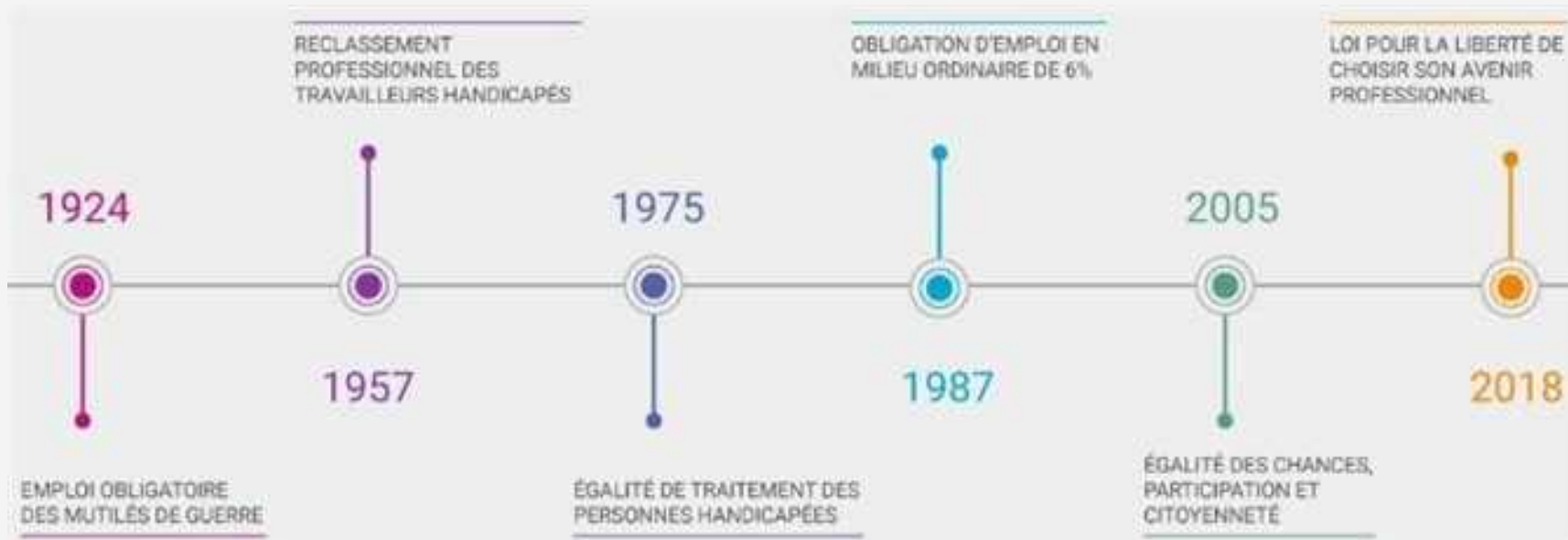
- Principe du droit à **compensation** du handicap et de l'obligation de solidarité de l'ensemble de la société à l'égard des personnes handicapées.
- principe d'**accessibilité** généralisée quel que soit le handicap (physique, sensoriel, mental, psychique, cognitif, polyhandicap).

Loi de 2018 :

Obligation d'avoir un référent handicap en OF / CFA

Repérer et Accompagner les personnes en situation de handicap en formation

Chiffres et enjeux majeurs : Que dit la Loi ?



Et plus récemment pour les OF / CFA ...

2022

obligation pour les structures qui veulent accéder à des fonds publics d'avoir la certif Qualiopi. Dans son indicateur 26, Qualiopi reprend plusieurs exigences liées au handicap

2026

Qualiopi évolue pour passer d'une logique de conformité à celle d'une démarche pédagogique inclusive

Repérer et Accompagner les personnes en situation de handicap en formation

Chiffres et enjeux majeurs : Que dit la Loi ?



**EGALITE DE
TRAITEMENT**



COMPENSATION



ACCESSIBILITE

Repérer et Accompagner les personnes en situation de handicap en formation

Chiffres et enjeux majeurs : Que dit la Loi ?

L'Agefiph, en quelques mots

L'Agefiph propose des aides, des services et des accompagnements en matière de :

- **compensation** (avant ou pendant l'emploi ou la formation)
- **construction** d'un projet professionnel
- **intégration** dans l'emploi/recrutement
- **maintien** dans l'emploi

L'Agefiph est un fonds de développement, qui :

- soutient les acteurs de l'emploi, de la formation et les entreprises pour que soient pris en compte les besoins spécifiques des personnes handicapées
- soutient la recherche et l'innovation, pour accélérer les évolutions en matière de compensation et d'inclusion.

4. Repérer dans les étapes de formation, sans diagnostiquer

Repérer et Accompagner les personnes en situation de handicap en formation

Détecter les signaux faibles



Votre rôle n'est pas de "détecter" ou "diagnostiquer" un handicap → il est de repérer des **diversités de parcours**, dont certains peuvent donner lieu à des difficultés d'apprentissage



Importance de détecter les SIGNAUX FAIBLES

Dans cette partie, dans 3 situations concrètes, on s'intéressera au chaînage des questions suivantes :

- **SIGNAUX** : Quelle information relevez-vous ? Quelles hypothèses ?
- **POSTURE** : Que feriez-vous ?
- Ce qui se joue vraiment (infos complémentaires)
- **SOLUTIONS** : Que puis-je faire ? Quel réflexe avoir ?

Repérer et Accompagner les personnes en situation de handicap en formation



3 situations, 3 apprenants : le cas de Julien, 42 ans, en reconversion

Julien reprend une formation en informatique. Un conseiller France Travail l'a accompagné dans son retour à l'emploi, et lui a proposé ce parcours.

Lors de l'entretien de démarrage de la formation, l'assistante examine son CV et constate quelques trous dans son parcours.

Le dossier d'inscription est complété d'une écriture sûre et parfaite, c'est agréable et cela facilite la saisie du dossier.

Au cours de la formation, **Julien** arrive régulièrement en retard, les yeux cernés. Il indique que les horaires de son train ne sont pas fiables. Il a des interventions très pertinentes en classe à l'oral, et derrière l'écran, il excelle en programmation.

Son professeur apprécie son approche, mais lors de l'examen c'est la stupeur : il rend une copie difficilement lisible, et certaines réponses sont parfois à côté de la plaque.

L'assistant d'éducation a repéré ce jeune homme pressé qui arrive souvent en retard et fatigué. Dernier arrivé premier reparti, **Julien** n'a pas vraiment de camarades car lors des pauses il a le nez dans ses cahiers.

SIGNAUX : Quelles informations relevez-vous ? (Réponses dans le Chat')

- Quelques trous dans le CV + Conseiller France Travail
- Retards
- Yeux cernés
- Problèmes transport
- Interventions orales +++
- Ecrits illisibles / écriture ok dans dossier inscription
- Réponses "décalées"
- Fatigue importante
- Grosse amplitude horaire
- Isolement social

Repérer et Accompagner les personnes en situation de handicap en formation



3 situations, 3 apprenants : le cas de Julien, 42 ans, en reconversion

Julien reprend une formation en informatique. Un conseiller France Travail l'a accompagné dans son retour à l'emploi, et lui a proposé ce parcours.

Lors de l'entretien de démarrage de la formation, l'assistante examine son CV et constate quelques trous dans son parcours.

Le dossier d'inscription est complété d'une écriture sûre et parfaite, c'est agréable et cela facilite la saisie du dossier.

Au cours de la formation, **Julien** arrive régulièrement en retard, les yeux cernés. Il indique que les horaires de son train ne sont pas fiables. Il a des interventions très pertinentes en classe à l'oral, et derrière l'écran, il excelle en programmation.

Son professeur apprécie son approche, mais lors de l'examen c'est la stupeur : il rend une copie difficilement lisible, et certaines réponses sont parfois à côté de la plaque.

L'assistant d'éducation a repéré ce jeune homme pressé qui arrive souvent en retard et fatigué. Dernier arrivé premier reparti, **Julien** n'a pas vraiment de camarades car lors des pauses il a le nez dans ses cahiers.

SIGNAUX : Quelles hypothèses ?

- Quelques trous dans le CV + présence d'un conseiller France Travail (donc période de chômage)



Accident de parcours professionnels ?

Problèmes de santé ?

Choix personnel ?

POSTURE : Que feriez-vous ? Qu'est-ce qui se joue vraiment ?



Evoquer le sujet auprès des équipes pédagogiques (communiquer)

Chercher d'autres indices sur le CV

Se tenir en éveil

Repérer et Accompagner les personnes en situation de handicap en formation



3 situations, 3 apprenants : le cas de Julien, 42 ans, en reconversion

Julien reprend une formation en informatique. Un conseiller France Travail l'a accompagné dans son retour à l'emploi, et lui a proposé ce parcours.

Lors de l'entretien de démarrage de la formation, l'assistante examine son CV et constate quelques trous dans son parcours.

Le dossier d'inscription est complété d'une écriture sûre et parfaite, c'est agréable et cela facilite la saisie du dossier.

Au cours de la formation, **Julien** arrive régulièrement en retard, les yeux cernés. Il indique que les horaires de son train ne sont pas fiables. Il a des interventions très pertinentes en classe à l'oral, et derrière l'écran, il excelle en programmation.

Son professeur apprécie son approche, mais lors de l'examen c'est la stupeur : il rend une copie difficilement lisible, et certaines réponses sont parfois à côté de la plaque.

L'assistant d'éducation a repéré ce jeune homme pressé qui arrive souvent en retard et fatigué. Dernier arrivé premier reparti, **Julien** n'a pas vraiment de camarades car lors des pauses il a le nez dans ses cahiers.

SIGNAUX : Quelles hypothèses ?

- Retards / Problèmes transport



Distance domicile – lieu de formation qui peut être une difficulté

Situation sociale ?

Moyens financiers ?

Difficulté d'organisation ?

Difficulté à gérer son temps ?

POSTURE : Que feriez-vous ? Qu'est-ce qui se joue vraiment ?



Communiquer avec les équipes pédagogiques

S'intéresser à l'environnement / au rythme / à la situation de l'apprenant

Questionner l'apprenant  agefiph

Repérer et Accompagner les personnes en situation de handicap en formation



3 situations, 3 apprenants : le cas de Julien, 42 ans, en reconversion

Julien reprend une formation en informatique. Un conseiller France Travail l'a accompagné dans son retour à l'emploi, et lui a proposé ce parcours.

Lors de l'entretien de démarrage de la formation, l'assistante examine son CV et constate quelques trous dans son parcours.

Le dossier d'inscription est complété d'une écriture sûre et parfaite, c'est agréable et cela facilite la saisie du dossier.

Au cours de la formation, **Julien** arrive régulièrement en retard, les yeux cernés. Il indique que les horaires de son train ne sont pas fiables. Il a des interventions très pertinentes en classe à l'oral, et derrière l'écran, il excelle en programmation.

Son professeur apprécie son approche, mais lors de l'examen c'est la stupeur : il rend une copie difficilement lisible, et certaines réponses sont parfois à côté de la plaque.

L'assistant d'éducation a repéré ce jeune homme pressé qui arrive souvent en retard et fatigué. Dernier arrivé premier reparti, **Julien** n'a pas vraiment de camarades car lors des pauses il a le nez dans ses cahiers.

SIGNAUX : Quelles hypothèses ?

- Yeux cernés / Fatigue importante



Problème de santé ?
Personnels ?

Difficulté de concentration ?

Situation de dépendance ?

POSTURE : Que feriez-vous ? Qu'est-ce qui se joue vraiment ?



Communiquer / équipes pédagogiques,
échanger les ressentis

Ne pas stigmatiser / Questionner
l'apprenant de façon ouverte et sans
public : "je te sens fatigué, j'ai
l'impression que tu as du mal à suivre,
as-tu besoin d'en échanger ?"

Repérer et Accompagner les personnes en situation de handicap en formation



3 situations, 3 apprenants : le cas de Julien, 42 ans, en reconversion

Julien reprend une formation en informatique. Un conseiller France Travail l'a accompagné dans son retour à l'emploi, et lui a proposé ce parcours.

Lors de l'entretien de démarrage de la formation, l'assistante examine son CV et constate quelques trous dans son parcours.

Le dossier d'inscription est complété d'une écriture sûre et parfaite, c'est agréable et cela facilite la saisie du dossier.

Au cours de la formation, **Julien** arrive régulièrement en retard, les yeux cernés. Il indique que les horaires de son train ne sont pas fiables. Il a des interventions très pertinentes en classe à l'oral, et derrière l'écran, il excelle en programmation.

Son professeur apprécie son approche, mais lors de l'examen c'est la stupeur : il rend une copie difficilement lisible, et certaines réponses sont parfois à côté de la plaque.

L'assistant d'éducation a repéré ce jeune homme pressé qui arrive souvent en retard et fatigué. Dernier arrivé premier reparti, **Julien** n'a pas vraiment de camarades car lors des pauses il a le nez dans ses cahiers.

SIGNAUX : Quelles hypothèses ?

- Interventions orales pertinentes / rendus écrits illisibles / dossier inscription bien écrit



Difficulté de transcription écrite, pourquoi ?

Il a peut-être fait remplir son dossier par quelqu'un d'autre, pourquoi ?

S'il a les bonnes réponses à l'oral, c'est qu'il a compris !

POSTURE : Que feriez-vous ? Qu'est-ce qui se joue vraiment ?



Communiquer / équipes pédagogiques, échanger les ressentis

Questionner l'apprenant en valorisant les points positifs : "Je trouve que tu as une véritable aisance à l'oral et que tu as compris les notions. Comment abordes-tu les mêmes notions à l'écrit, qu'est-ce qui te paraît difficile à traiter ?"

Repérer et Accompagner les personnes en situation de handicap en formation



3 situations, 3 apprenants : le cas de Julien, 42 ans, en reconversion

Julien reprend une formation en informatique. Un conseiller France Travail l'a accompagné dans son retour à l'emploi, et lui a proposé ce parcours.

Lors de l'entretien de démarrage de la formation, l'assistante examine son CV et constate quelques trous dans son parcours.

Le dossier d'inscription est complété d'une écriture sûre et parfaite, c'est agréable et cela facilite la saisie du dossier.

Au cours de la formation, **Julien** arrive régulièrement en retard, les yeux cernés. Il indique que les horaires de son train ne sont pas fiables. Il a des interventions très pertinentes en classe à l'oral, et derrière l'écran, il excelle en programmation.

Son professeur apprécie son approche, mais lors de l'examen c'est la stupeur : il rend une copie difficilement lisible, et certaines réponses sont parfois à côté de la plaque.

L'assistant d'éducation a repéré ce jeune homme pressé qui arrive souvent en retard et fatigué. Dernier arrivé premier reparti, **Julien** n'a pas vraiment de camarades car lors des pauses il a le nez dans ses cahiers.

SIGNAUX : Quelles hypothèses ?

- Réponses décalées



Il n'a pas été attentif au moment des consignes

Il n'a pas compris la consigne

Il ne fait pas le lien entre la question et les notions travaillées

POSTURE : Que feriez-vous ? Qu'est-ce qui se joue vraiment ?



Communiquer / équipes pédagogiques, échanger les ressentis

Questionner l'apprenant "est-ce que ça t'aiderait si je reformulais la consigne différemment ?" "as-tu besoin de plus de temps ?" "comment as-tu travaillé cette notion ?"

Repérer et Accompagner les personnes en situation de handicap en formation



3 situations, 3 apprenants : le cas de Julien, 42 ans, en reconversion

Julien reprend une formation en informatique. Un conseiller France Travail l'a accompagné dans son retour à l'emploi, et lui a proposé ce parcours.

Lors de l'entretien de démarrage de la formation, l'assistante examine son CV et constate quelques trous dans son parcours.

Le dossier d'inscription est complété d'une écriture sûre et parfaite, c'est agréable et cela facilite la saisie du dossier.

Au cours de la formation, **Julien** arrive régulièrement en retard, les yeux cernés. Il indique que les horaires de son train ne sont pas fiables. Il a des interventions très pertinentes en classe à l'oral, et derrière l'écran, il excelle en programmation.

Son professeur apprécie son approche, mais lors de l'examen c'est la stupeur : il rend une copie difficilement lisible, et certaines réponses sont parfois à côté de la plaque.

L'assistant d'éducation a repéré ce jeune homme pressé qui arrive souvent en retard et fatigué. Dernier arrivé premier reparti, **Julien** n'a pas vraiment de camarades car lors des pauses il a le nez dans ses cahiers.

SIGNAUX : Quelles hypothèses ?

- Grosse amplitude horaire
- Isolement social

Quelle est son organisation personnelle et scolaire, quels impacts sur son rythme ?



Il est timide / Il est solitaire --> est-ce qu'il souffre de cette situation et pourquoi s'isole-t-il ?

POSTURE : Que feriez-vous ? Qu'est-ce qui se joue vraiment ?



Communiquer / équipes pédagogiques, échanger les ressentis

Questionner l'apprenant "comment ça se passe avec tes collègues apprenants?"

Observer les postures en travail de groupe : prend-il la parole ? S'investit-il ?

Repérer et Accompagner les personnes en situation de handicap en formation



3 situations, 3 apprenants : le cas de Julien, 42 ans, en reconversion



Julien, la partie cachée de son iceberg

Julien se lève tôt le matin : il faut relire les cours, rattraper son retard, car il n'a pas eu le temps de terminer hier soir. Dyslexique, dysgraphique, les temps d'apprentissage qui nécessitent de l'écriture sont un calvaire et lui demandent une énergie considérable.

Conscientieux, appliqué, dans le train qui le ramène chez lui, il s'installe et recopie ce qu'il n'a pas eu le temps de copier hier. Les enseignants ne s'en rendent pas compte, mais quand les autres apprenants font une journée de cours, lui en fait deux : celle de la journée, et celle du soir et du matin, avant et après les autres.

Cette situation l'épuise, mais il ne veut pas en parler : dans son précédent poste en entreprise, on lui a reproché de ne pas être clair dans ses écrits et ses communications, il a perdu confiance en lui.

SOLUTIONS : Que puis-je faire ? Quel réflexe avoir ?

Communiquer / équipes pédagogiques, échanger les ressentis / mettre en commun les approches qui marchent

Questionner l'apprenant sur "ses bonnes recettes" : il est le mieux placé pour savoir ce qui peut l'aider !

Se renseigner : y a-t-il une veille pédagogique sur le sujet dans mon établissement ? Puis-je contacter un référent handicap ?

Repérer et Accompagner les personnes en situation de handicap en formation



3 situations, 3 apprenants : le cas de Julien, 42 ans, en reconversion

Dans le cas de Julien des solutions existent !

L'objectif :

- ne pas "simplifier" les apprentissages
- **lever les obstacles liés à l'écrit** --> il doit pouvoir acquérir les mêmes compétences que les autres apprenants !

Accès aux supports

- Cours en version numérique
- Adapter les polices et les espacements
- Structurer clairement les documents
- Éviter les textes trop denses, privilégier des **phrases courtes**.

Compréhension et consignes

- Donner des consignes simples, explicites et reformulées à l'oral.
- Vérifier la compréhension (faire reformuler).
- Fractionner les tâches complexes en étapes.
- Donner des exemples concrets.

Production écrite

- Autoriser l'usage de l'ordinateur
- Évaluer le fond plutôt que la forme (ne pas pénaliser l'orthographe).
- Proposer des alternatives : réponses à l'oral, QCM, schémas, cartes mentales.
- Limiter la copie manuscrite (fatigante avec la dysgraphie).

Repérer et Accompagner les personnes en situation de handicap en formation



3 situations, 3 apprenants : le cas de Julien, 42 ans, en reconversion

Aménagement du temps

- Accorder un temps supplémentaire
- Permettre des pauses si nécessaire (fatigue cognitive fréquente).
- Anticiper la remise des supports pour préparation en amont.

Modalités pédagogiques

- Favoriser l'oral (explications, échanges).
- S'appuyer sur des supports visuels et multisensoriels (schémas, vidéos).
- Encourager les méthodes actives (manipulation, mises en situation).

Posture de l'enseignant

- Valoriser les efforts et les progrès.
- Installer un climat de confiance (éviter la stigmatisation).
- Adapter sans infantiliser : maintenir des exigences réalistes.

Repérer et Accompagner les personnes en situation de handicap en formation

3 situations, 3 apprenants : le cas d'Antoine, un apprenant dans l'opposition



En classe, **Antoine** refuse les mises en situation ou les passages à l'oral. Il peut parfois être dans l'opposition par rapport à l'équipe pédagogique.

Son attitude :

- Refus de se prêter aux activités
- Contestation quasi systématique des consignes et du contenu de certaines activités
- Peut réagir vivement aux changements de programme et d'emploi du temps

SIGNAUX : Quelles informations relevez-vous ?

- Un blocage face à certaines activités qui se traduit parfois par une opposition
- Contestation vive sur les contenus
- Peur du changement

Repérer et Accompagner les personnes en situation de handicap en formation

3 situations, 3 apprenants : le cas d'Antoine, un apprenant dans l'opposition



En classe, **Antoine** refuse les mises en situation ou les passages à l'oral. Il peut parfois être dans l'opposition par rapport à l'équipe pédagogique.

Son attitude :

- Refus de se prêter aux activités
- Contestation quasi systématique des consignes et du contenu de certaines activités
- Peut réagir vivement aux changements de programme et d'emploi du temps

SIGNAUX : Quelles hypothèses ?

Contestation vive sur les contenus



On serait tenté de se dire :

- "Il n'est pas motivé"
- "il est dans la provocation"
- "il est de mauvaise volonté"
- "il est perturbateur"
- "il n'est pas au bon endroit"

POSTURE : Que feriez-vous ? Qu'est-ce qui se joue vraiment ?

On serait tenté de répondre avec :

- Du disciplinaire uniquement (recadrage, sanction)
- Du rapport de force
- Une mise à l'écart
- Une dégradation du climat du groupe

Repérer et Accompagner les personnes en situation de handicap en formation

3 situations, 3 apprenants : le cas d'Antoine, un apprenant dans l'opposition



En classe, **Antoine** refuse les mises en situation ou les passages à l'oral. Il peut parfois être dans l'opposition par rapport à l'équipe pédagogique.

Son attitude :

- Refus de se prêter aux activités
- Contestation quasi systématique des consignes et du contenu de certaines activités
- Peut réagir vivement aux changements de programme et d'emploi du temps

QUESTIONNEMENT : Et si...

Contestation vive sur les contenus



- C'était une stratégie d'évitement ?
- L'apprenant était en difficulté dans ces moments-là ?
- Et si dans son attitude, il cherchait à transmettre (parfois inconsciemment) un message de détresse ?

Repérer et Accompagner les personnes en situation de handicap en formation

3 situations, 3 apprenants : le cas d'Antoine, un apprenant dans l'opposition



Antoine la partie cachée de son iceberg

Depuis tout petit, **Antoine** n'a jamais interagi facilement avec les autres enfants. Ses parents ont vite constaté des difficultés dans les relations avec les autres et des réactions plus vives que la normale.

Antoine a été détecté avec un trouble du spectre de l'autisme (TSA) et un TDAH (trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité)

POSTURE : Qu'est-ce qui se joue vraiment ?
Connaître l'existence de l'autisme et des TDAH pour éclairer la prise en charge



Concrètement

Un apprenant avec TSA + TDAH peut :

- avoir besoin de routines mais être incapable de s'y tenir (contradiction apparente)
- présenter une forte distractibilité + rigidité sur certains points
- alterner entre retrait et agitation
- réagir fortement aux imprévus et avoir du mal à rester concentré

Pourquoi c'est important de le savoir

- Les difficultés peuvent être mal interprétées (opposition, mauvaise volonté).
- Les adaptations doivent être combinées :
- structuration et anticipation (plutôt TSA)
- fractionnement, rythme, relances (plutôt TDAH)

Repérer et Accompagner les personnes en situation de handicap en formation

3 situations, 3 apprenants : le cas de Julie, 23 ans, en formation supérieure



Un centre de formation se questionne pour mettre en place du soutien pour **Julie**.

L'équipe enseignante a détecté qu'elle est en difficulté sur l'apprentissage des termes techniques.

Le formateur prend régulièrement l'initiative de réexpliquer les termes clés ou de les reformuler, et l'encourage à participer davantage. Mais aucun progrès n'est constaté, et **Julie** se démotive... Très discrète, réservée, elle décroche progressivement

SIGNAUX : Quelles informations relevez-vous ?

- Difficultés sur les termes techniques
- Pas de progrès malgré les ré-explications et les autres aides méthodologiques adoptées
- Discrète, réservée
- Décrochage

SIGNAUX : Quelles hypothèses ?

Problème de méthodologie ?
De compréhension ?

Repérer et Accompagner les personnes en situation de handicap en formation

3 situations, 3 apprenants : le cas de Julie, 23 ans, en formation supérieure



Julie, la partie cachée de son iceberg

Après analyse de la situation, il s'est avéré que **Julie** avait des troubles de l'audition : malentendante, elle passait à côté de beaucoup d'informations

L'équipe n'avait pas décelé qu'elle était gênée en cours de pratique, notamment lors de travaux en sous-groupes, où le bruit de fond était important. Elle passait alors à côté des consignes orales.

En conclusion des 3 cas pratiques :

- 🕶 Lire le comportement de chaque apprenant
→ Avec des "lunettes" libres de tout préjugé
- 🎧 Adapter son écoute et sa posture
- 🔍 Se mettre en éveil sur le repérage de signaux faibles
→ Attitudes, postures, réactions, émotions, comportements

5. Ce que l'on peut retenir

Repérer et Accompagner les personnes en situation de handicap en formation

A Retenir

SIGNAUX FAIBLES (non exhaustifs)

APPRENTISSAGE

- Difficulté à lire / écrire
- Compréhension lente des consignes
- Besoin de répétition

ORGANISATION

- Retards fréquents
- Difficulté à suivre le rythme
- Oublis réguliers

COMPORTEMENT

- Isolement
- Fatigue importante
- Réactions émotionnelles fortes

COMMUNICATION


- Difficulté à comprendre à l'oral
- Ne regarde pas dans les yeux
- Demande souvent de répéter

POSTURES suggérées


A EVITER

- Juger ("il n'est pas motivé")
- Diagnostiquer
- Mettre mal à l'aise

A PRIVILEGIER

 **Créer un climat d'écoute** : se mettre en posture, valoriser les réussites

 **Poser des questions ouvertes**
"de quoi auriez-vous besoin ?"

 **Proposer sans imposer** : supports écrits / temps supplémentaires / reformulation

 **Travailler en relais** : Référent Handicap, Equipe pédagogique

SOLUTIONS possibles

COMMUNIQUER !

- Partager au sein de l'équipe pédagogique, tous ont un rôle à jouer
- Par qui nous arrive l'apprenant : y a-t-il un prescripteur (ex : France Travail, Cap emploi) à contacter ?

CO-CONSTRUIRE

- L'apprenant est toujours le mieux placé.
- L'aider à formuler ses manques
- Construire des solutions ensemble

S'ENTOURER

- Référent Handicap
- Ressource Handicap Formation
- Impliquer la famille si possible

Repérer et Accompagner les personnes en situation de handicap en formation

A Retenir

Le Handicap est souvent invisible

En conclusion

Des aménagements simples peuvent suffire

Le rôle de l'OF/CFA n'est pas de diagnostiquer mais de rendre possible la formation avec les mêmes chances pour tous

La détection des signaux faibles permet de changer son regard sur l'apprenant, et de faciliter un bon environnement d'apprentissage

Une posture adaptée peut tout changer !

Le référent Handicap est LE bon relai : il appartient lui-même à un réseau, la RHF (Ressources Handicap Formation) qui peut l'aider à trouver des solutions ou les accompagnements adéquats (méthode concertée, plateforme de prêt de matériel

Interview



<https://www.youtube.com/watch?v=FYxoz2POKJE>

Repérer et Accompagner les personnes en situation de handicap en formation

La Ressource Handicap Formation

La **Ressource Handicap Formation** Hauts de France s'appuie sur :

- un comité de pilotage constitué de la Région Hauts de France et de l'Agefiph
- et sur un comité consultatif composé des acteurs institutionnels régionaux du champ de l'emploi, de la formation et de la santé : FIPHFP, Etat, France Travail, ARS, Rectorat, ARDIR, AROFESEP, Acteurs de la compétence, C2RP.

La coordination est assurée par la Délégation Régionale de l'Agefiph en concertation avec la Région Hauts de France.

Un financement Région Agefiph FIPHFP



**Ressource Handicap
Formation**

Repérer et Accompagner les personnes en situation de handicap en formation

La Ressource Handicap Formation



Développer l'accessibilité des structures

Accompagner les Organismes de Formation (OF) et Centres de Formation des Apprentis (CFA) qui souhaitent développer leurs capacités d'accueil des personnes en situation de handicap. Les aider à penser et organiser leur accessibilité : organisationnelle, technique, physique, pédagogique, ... jusque dans la conception même de leurs actions de formation.



Proposer des parcours de formation adaptés

Permettre à une personne handicapée de bénéficier de conditions adaptées d'accès et de suivi de sa formation, en facilitant la collaboration des acteurs de la formation, de l'emploi et du handicap pour mieux sécuriser les parcours et identifier des solutions de compensation.



Professionaliser et animer un réseau de référents handicap

Contribuer à la montée en compétences et à la professionnalisation des référents handicap, pour leur permettre de proposer des parcours de formation adaptés aux besoins des apprenants et de s'engager dans une démarche de progrès continue de leur accessibilité.



**Ressource Handicap
Formation**



Vous souhaitez poser d'autres questions ?

Nous vous accordons quelques minutes supplémentaires.

Nous vous répondrons dans un document envoyé ultérieurement.

Pour nous contacter :

professionnalisation@c2rp.fr

Informations utiles

Replay et interview complète bientôt disponibles sur le site du C2RP.

Rendez-vous sur le site du C2RP pour connaître nos différents webinaires et événements dont **le 19 novembre 2026 matin** :

« *Comment accompagner une PSH quand on n'a pas ou peu de moyens dédiés* »

Pour les organismes de formation des Hauts-de-France, pensez à renseigner le nom et les coordonnées du **Référent Handicap** dans la base 'OFeli'

Satisfaction, commentaires :

scanner ce QR code



L'Agefiph

Comment nous contacter

Pour les bénéficiaires :

Tél : 0 800 11 10 09

plateforme téléphonique de 9 h à 18 h

(accès personnes sourdes et malentendantes)

Pour les partenaires :

par mail : hauts-de-france@agefiph.asso.fr

Ou pour une thématique spécifique, un dossier en cours : la ligne directe ou le mail direct du collègue Agefiph référent

Et aussi : www.agefiph.fr



Merci pour votre participation

Restons en contact

www.c2rp.fr

03 20 90 73 00

in

