



**la formation  
professionnelle  
continue**  
des personnes  
handicapées  
mentales



Directeur de la publication : Thierry Nouvel – Responsable de la rédaction : Aude Bourden  
Direction artistique : Gaya – Crédits photos : Romain Beaumont, Jérôme Pallé, François Richir – Impression : Sipap Oudin  
@ Unapei 2015 – Dépôt légal : septembre 2015 – ISBN : 2-35001-044-9

# LE COLLECTIF

## des organismes de formation

Créé en 2012, le collectif des organismes de formation des associations adhérentes à l'Unapei s'est donné pour objectif de favoriser et développer le droit à la formation professionnelle et son accessibilité aux personnes handicapées mentales.

La signature d'une charte le 3 juillet 2013 est venue entériner la volonté de chacun de partager des compétences, des informations, des projets et du temps pour développer des actions de formation professionnelle adaptées aux besoins et aspirations des personnes handicapées mentales, et favorisant leur autonomie et leur épanouissement.

Composé de 8 associations<sup>1</sup> et de l'Unapei, notamment son centre de formation, le collectif s'est doté d'un comité de pilotage qui a pour objectif de rendre les arbitrages nécessaires au bon fonctionnement du collectif : élaboration et mises en œuvre des modalités de fonctionnement du collectif, définition du plan d'actions du collectif, communication...

Des groupes de travail, plus opérationnels, sont organisés autour d'un projet de production commune d'outils et de méthodes pédagogiques sur demande du comité de pilotage. Ils ont pour cela une feuille de route qui identifie le pilote, les objectifs, les pré-requis, les livrables, le calendrier et les modes de travail.

<sup>1</sup> Agap Formation, Adapei du Doubs, Adapei 33, APEI de Kerchène – Le Fourmillier, Adapei 49, APEI d'Épernay, Adapei du Bas-Rhin, Adapei du Rhône.  
Cf annexe 6 – Organismes de formation délivrant des formations adaptées aux personnes handicapées mentales

# Discours de Françoise KBAYAA

---

## Présidente adjointe de l'Unapei

---

Le 3 juillet 2013, signature de la charte du Collectif des organismes de formation

**J**e voudrais d'abord rappeler quelques éléments du contexte de création de ce collectif. En novembre 2011, l'Unapei publie le Livre Blanc<sup>2</sup> « Travail et Handicap : une équation multiforme » sur le travail des personnes handicapées mentales, fruit de réflexions de la Commission Travail Protégé Emploi Adapté pendant plus de 2 ans. Ce Livre Blanc montre toute l'importance de la valeur travail pour une personne déficiente intellectuelle et aborde les leviers à activer pour un plein exercice du droit au travail en mettant en œuvre les compensations que nécessite le handicap mental.

### Le travail, je cite le Livre Blanc :

- garantit la participation dans un groupe d'individus ;
- produit des liens sociaux dans un groupe d'individus ;
- participe à l'estime de soi, à la conscience de sa valeur productive et à la dignité.

De par ses fonctions économiques et psychologiques, le travail peut être vécu comme un facteur fort d'accès à l'autonomie et d'appartenance à la société. C'est un symbole de « normalité ».

La vision 2 montre que la mise en œuvre du droit au travail et la diversification des parcours passent par le développement de l'apprentissage et de la formation professionnelle. Le législateur s'est positionné en faveur du droit à la formation pour les travailleurs handicapés.

La loi de 2005 demande aux établissements de mettre en œuvre et de favoriser l'accès à des actions d'entretien des connaissances, de maintenir des acquis scolaires et de formation professionnelle, ainsi que des actions éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale, au bénéfice des personnes handicapées.

Parallèlement, des associations adhérentes à l'Unapei développent des offres de formation, souvent seules sur leur territoire et le Centre de formation de l'Unapei propose lui aussi de plus en plus de formations dans son catalogue en direction des personnes handicapées mentales.

<sup>2</sup>[http://www.unapei.org/IMG/pdf/livreblanctravail\\_1\\_.pdf](http://www.unapei.org/IMG/pdf/livreblanctravail_1_.pdf)

Il y avait donc là une forte synergie à jouer. D'où la proposition de l'Unapei aux associations présentes ce jour de constituer un collectif qui se réunit pour la 1<sup>re</sup> fois en mars 2012, puis se construit, s'assigne des objectifs et souhaite s'organiser de manière structurée. L'idée de la Charte prend forme.

**Voilà les éléments positifs que l'on peut relever dans vos travaux :**

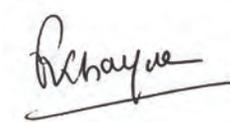
- vous partez du postulat que la personne handicapée mentale est capable, au-delà des difficultés aux niveaux cognitif, relationnel et professionnel ;
- vous tenez compte des modes d'apprentissage différents : mémorisation, conceptualisation et généralisation des choses, accès à la lecture et à l'écriture, rapport à l'apprentissage, concentration, expression, communication, gestion des émotions, compréhension ;
- vous proposez une formation personnalisée et individualisée autant que possible, en respectant le rythme des personnes, en élaborant des supports adaptés et en formant les formateurs ;
- vous utilisez autant que faire se peut les dispositifs de droit commun et êtes ainsi dans l'esprit de la Conventions des Nations-Unies relatives aux droits des personnes handicapées ;
- vous établissez des bilans individuels pour inscrire le parcours de formation dans le projet individuel de la personne ;
- enfin, vous avez la volonté de mutualiser les travaux auprès des personnes handicapées mentales, des associations de l'Unapei et des acteurs concernés par la formation professionnelle.

**Vous vous retrouvez aujourd'hui autour de trois axes :**

- la mutualisation d'outils ;
- la mise au point d'un référentiel de bonnes pratiques et d'un référentiel pédagogique ;
- les échanges d'information.

Je sais que c'est un collectif qui fonctionne bien : l'implication des associations est forte et le plaisir à vous retrouver réel pour échanger et vous professionnaliser.

Merci à tous les professionnels présents.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Delphine", with a horizontal line underneath.

# Sommaire

---

AVANT-PROPOS.....p7

**Un guide spécifique,  
pourquoi ?** ..... p8

- ▶ Pour lever les idées reçues : la formation professionnelle pour les personnes handicapées mentales, c'est possible
  - ▶ Pour prendre en compte les besoins particuliers des personnes handicapées mentales
  - ▶ Pour s'adapter aux environnements de travail spécifiques
- 

VOLET PRESCRIPTEURS .....p12

**La formation professionnelle,  
pourquoi ?** ..... p14

- ▶ Une réponse aux besoins et attentes
- ▶ Un complément à votre action
- ▶ Une exigence posée par la loi

**La formation professionnelle,  
comment ?** ..... p16

- ▶ Préparer
  - ▶ Mettre en œuvre
  - ▶ Capitaliser
- 

VOLET FORMATEURS.....p22

**Être formateur de personnes  
handicapées mentales** ..... p24

- ▶ Savoirs : des connaissances spécifiques

- ▶ Savoirs-faire : un défi pédagogique
- ▶ Savoirs-être : une relation humaine déterminante

**Maîtriser des techniques  
pédagogiques adaptées** ..... p26

- ▶ Le soutien à la compréhension et la conceptualisation
- ▶ Le soutien à la concentration et à la mémorisation
- ▶ Le soutien à l'expression
- ▶ La neutralisation des facteurs de vulnérabilité psychologiques
- ▶ Le sur-mesure

**Gérer la durée et le rythme** .. p29

- ▶ Temps plein ou temps partiels ?
  - ▶ Formation en continue ou discontinue ?
- 

ANNEXES..... p30

1. Définitions ..... p32
2. Dispositions législatives et réglementaires ..... p33
3. Le financement de la formation en Esat ..... p34
4. *Check-list* pour une formation accessible..... p35
5. Le facile à lire et à comprendre ... p36
6. Organismes de formation délivrant des formations adaptées aux personnes handicapées mentales..... p38

# Avant-propos

La question du travail est sous-tendue par celle de la formation professionnelle. Parce que la formation professionnelle constitue une part de l'identité sociale et professionnelle d'une personne dans la société. Parce que la formation professionnelle contribue à l'acquisition des savoirs, savoir-faire et savoirs-être nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle.

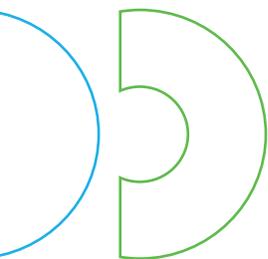
Trop souvent encore, on imagine peu les travailleurs handicapés mentaux capables de tirer les bénéfices d'un dispositif de formation professionnelle. En effet, les capacités cognitives et les processus d'apprentissage<sup>3</sup> qui sont les leurs répondent à des schémas spécifiques en matière de rythme, de durée, d'accès, de traitement de l'information et d'accompagnement.

Autant d'obstacles à première vue. Mais autant de défis que relèvent avec succès quotidiennement les associations adhérentes à l'Unapei.

Ce guide est le fruit de leur expérience. Il propose des conseils pratiques et présente les bonnes pratiques professionnelles à destination des prescripteurs de formation (Esat, entreprises adaptées ou tout service d'accompagnement vers le milieu ordinaire) et des formateurs.

Notre ambition est que la personne handicapée mentale, à chaque fois qu'elle le peut et qu'elle le souhaite, puisse construire un parcours professionnel évolutif et adapté à son projet de vie et s'appuyer sur la formation professionnelle continue pour développer ses capacités et compétences.

<sup>3</sup> Cf Annexe 1 – Définitions



# Un guide spécifique, **POURQUOI ?**

Les éléments qui caractérisent les formations adaptées aux personnes handicapées mentales sont assez proches de ceux qui définissent les formations professionnelles destinées aux publics éloignés de l'emploi.

Alors pourquoi un guide spécifique ?

Tout d'abord parce que du fait de leur handicap les personnes handicapées mentales sont en butte à des représentations négatives sur leurs capacités d'apprentissage. Ensuite parce que les réponses aujourd'hui apportées en terme d'accompagnement au travail leur sont spécifiques et donc influent sur les modalités de formation.



## **POUR LEVER LES IDÉES REÇUES : LA FORMATION PROFESSIONNELLE POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES MENTALES, C'EST POSSIBLE**

► **Les personnes handicapées mentales par définition ne peuvent suivre une formation.**  
L'expérience montre que ce n'est pas vrai. Des initiatives sur les territoires démontrent qu'il est possible de développer des formations adaptées et accessibles à tous, même aux non lecteurs.

► **Les personnes handicapées mentales ne veulent pas suivre de formation**

Il s'agit souvent plus d'appréhension que de réelles oppositions. Les échecs connus précédemment dans leur parcours de formation résonnent négativement. Créer une culture de la formation au sein de la structure qu'ils les accueillent, effectuer un travail de réassurance peut lever cet obstacle des craintes initiales.

L'expérience montre souvent au contraire un fort désir d'apprendre, véritable facteur de motivation.

► **Il n'y a pas d'autres offres de formation accessibles sur mon territoire pour les personnes handicapées mentales.**

Dans certains territoires, il est possible que l'offre de formation ne soit pas vraiment adaptée

## POUR PRENDRE EN COMPTE LES BESOINS PARTICULIERS DES PERSONNES HANDICAPÉES MENTALES

à votre demande et aux attentes et spécificités des personnes que vous accompagnez. Plusieurs solutions peuvent alors être envisagées. Vous pouvez par exemple réfléchir à internaliser certaines actions de formation au sein de l'Esat ou de l'Entreprise adaptée ou encore de l'association. Vous pouvez également vous rapprocher d'autres structures afin de monter ensemble des actions de formation. Vous pourrez alors inciter les organismes de formation à faire évoluer leur offre et mieux leur faire connaître vos besoins et de ceux des personnes handicapées mentales.

### ► La formation coûte chère

La formation est certes un investissement en temps et financier mais un investissement qui produit de nombreux effets positifs sur les compétences professionnelles des personnes handicapées mentales et plus largement pour la professionnalisation de votre structure. C'est également un moyen de remplir votre mission d'accompagnement par le travail. Au-delà des dispositifs financiers sur lesquels vous pouvez vous appuyer, la maîtrise des coûts passe par une bonne organisation humaine au sein de la structure, par une gestion du rythme de vos actions de formation afin qu'elles s'adaptent au mieux à vos contraintes et par la construction de partenariats sur votre territoire.

Les capacités cognitives des personnes handicapées mentales répondent à des schémas spécifiques qui varient en intensité d'un individu à l'autre en fonction de son handicap, de son histoire de vie, de son environnement et de sa personnalité.

Ainsi de manière générale, les personnes handicapées mentales ont des **difficultés à mobiliser pleinement leurs fonctions cognitives**<sup>4</sup>.

Cela peut se traduire par des troubles des fonctions réceptives (acquisition, traitement, classification et intégration de l'information) comme la difficulté de compréhension de l'information donnée ou des troubles de l'attention.

Les fonctions exécutives (organisation et réorganisation mentales de l'information) sont également impactées dans les aspects de conceptualisation, généralisation, de transposition et de repérage spatio-temporel.

Les troubles des fonctions expressives se traduisent par des difficultés à exprimer sa pensée et par un accès malaisé à la lecture et écriture.

Enfin sont également impactées les fonctions mnésiques (stockage et rappel de l'information).

En outre, ces troubles cognitifs sont amplifiés par des **facteurs de vulnérabilité psychologique**. Ainsi l'accentuation des émotions liée au handicap peut venir perturber la vie du groupe ou le rapport de la personne à la situation d'apprentissage.

<sup>4</sup> Cf Annexe 1 – Définitions

Souvent mal vécu dans leur parcours antérieur, l'apprentissage a été synonyme d'échecs. Ce parcours influe négativement sur la confiance en soi et l'appétence pour les situations formatives. Enfin la fatigabilité liée à la situation du handicap peut amplifier les troubles de l'attention.

Pour autant, il existe également des **facteurs d'appui** favorisant l'apprentissage des personnes handicapées mentales. Au-delà du manque de confiance évoqué ci-dessous, les personnes ont un respect pour la situation formative et un fort désir d'apprendre ce qui les rend participatives et volontaires. Aussi la dynamique de groupe est un levier intéressant et permet une participation active et des échanges riches. Cette dynamique repose sur la spontanéité et l'authenticité des personnes et le principe de la pair émulation. Enfin, la situation formative vient s'inscrire dans un environnement d'accompagnement de la personne, ce qui permet à la fois de collecter en amont les éléments d'information nécessaires à la réussite de la formation mais également à la mise en place de relais à la suite de la formation.

Les capacités cognitives et les apprentissages des personnes handicapées mentales répondent donc à des schémas particuliers en matière de rythme, de durée, d'accès et de traitement de l'information et d'accompagnement. Heureusement les réponses pédagogiques existent et sont multiples.

## POUR S'ADAPTER AUX ENVIRONNEMENTS DE TRAVAIL SPÉCIFIQUES

### LA PALETTE DES POSSIBLES<sup>5</sup>

À ce jour, le cadre d'exercice du travail pour les personnes handicapées mentales s'effectue au sein de ce que l'on nommera la palette des possibles, qui se décline entre :

- **Le milieu protégé.** Organisé dans les Établissements et services d'aide par le travail (Esat), il propose aux personnes handicapées une activité à caractère professionnel et un soutien médico-social et éducatif dans l'optique de favoriser un épanouissement personnel et une intégration sociale.
- **Le milieu adapté.** Il est constitué des Entreprises Adaptées, unités économiques qui offrent une activité professionnelle adaptée aux possibilités de travailleurs handicapés.
- **Le milieu ordinaire de travail.** Il regroupe l'ensemble des employeurs publics et privés du marché du travail « classique ».

Ces différents milieux de travail sont traversés par trois finalités communes :

- l'accompagnement à l'**autonomie et à la citoyenneté** : La réalité de la déficience intellectuelle rend nécessaire un accompagnement de la personne dans sa globalité parallèlement à son activité productive et ce, même en milieu ordinaire de travail. L'objectif est de garantir au mieux son épanouissement et son évolution.

<sup>5</sup> « Travail et handicap : une équation multiforme » - Livre Blanc de l'Unapei - novembre 2011 - [http://www.unapei.org/IMG/pdf/livresblancstravail\\_1\\_.pdf](http://www.unapei.org/IMG/pdf/livresblancstravail_1_.pdf)

► **l'apprentissage professionnel** : ces milieux concourent à l'acquisition, par la personne, des savoir-faire et des savoir-être professionnels (organisation apprenante) et à la construction de son parcours professionnel. Ils peuvent constituer une étape entre son milieu d'origine et d'autres milieux professionnels.

► **l'activité économique** : l'activité des personnes handicapées dans ces milieux concoure à la production de biens et de services qui sont commercialisés

Si les milieux protégé et adapté s'adaptent aux personnes, il n'en va pas de même dans le milieu ordinaire où ce sont les personnes qui doivent s'adapter avec leurs différences à l'environnement professionnel.

## LE PROJET PERSONNALISÉ

Le projet personnalisé<sup>6</sup> est une démarche dynamique, une co-construction qui tente de trouver un équilibre entre différentes sources de tension, par exemple entre :

- les personnes et leur entourage, qui peuvent avoir des attentes contradictoires ou des analyses différentes ;
- les personnes/leur entourage et les professionnels, qui ne partagent pas automatiquement la même analyse de la situation ou les mêmes objectifs ;
- les professionnels d'établissements/services différents

S'il est obligatoire en Esat, sa philosophie guide très souvent les principes d'accompagnement en entreprise adaptée ou en milieu ordinaire de travail.

Le parcours de formation proposé à une personne handicapée mentale prend en compte le milieu de travail et le projet personnalisé afin de coller à la réalité de la personne.

<sup>6</sup> Les attentes de la personne et le projet personnalisé  
– ANESM – Décembre 2008



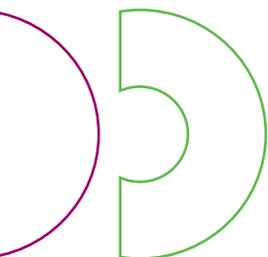


# VOLET PRESCRIPTEURS



LA FORMATION  
PROFESSIONNELLE,  
**POURQUOI ?**

LA FORMATION  
PROFESSIONNELLE,  
**COMMENT ?**



# La formation professionnelle, **POURQUOI ?**

## **UNE RÉPONSE AUX BESOINS ET ATTENTES DES PERSONNES HANDICAPÉES EN MATIÈRE DE FORMATION**

---

La formation professionnelle agit sur les potentiels de la personne. Elle permet de prendre confiance et ainsi de développer des aptitudes de citoyen. La formation est un levier d'inclusion. Pour certaines personnes, cette proposition est l'occasion de redevenir acteur de leur projet professionnel.

## **UN COMPLÉMENT À VOTRE ACTION**

---

Accompagner une personne handicapée mentale dans son parcours professionnel implique de mobiliser vos qualités de pédagogue. Au quotidien vous rendez les informations accessibles, vous expliquez les mécanismes et formez les personnes.

Si vous êtes persuadé des compétences des personnes en situation de travail, vous vous interrogez sur leur capacité à suivre une formation.

Alors pourquoi inscrire des personnes handicapées dans un parcours formatif particulier ?

La formation professionnelle vient en renforcement ou en complément de ce que vous faites déjà au quotidien. Parce qu'elle se déroule dans un autre cadre, avec d'autres méthodes, elle permet souvent d'aller plus loin différemment.

Elle peut être le support d'accompagnement de la personne dans la mise en œuvre de son projet individuel. Vous pouvez ainsi lui proposer une formation lui permettant de renforcer ou d'acquérir de nouvelles compétences qu'elle n'a pas l'occasion de mettre en œuvre dans son quotidien au travail.

Elle permet également de renforcer les compétences attendues des personnes dans le cadre de la réalisation de leurs activités professionnelles.

Enfin, elle est parfois l'opportunité d'apporter un éclairage différent sur des situations collectives difficiles en proposant une formation collective à l'ensemble de l'équipe.

## UNE EXIGENCE POSÉE PAR LA LOI<sup>7</sup>

---

Que les personnes soient travailleurs en Esat, salariés en entreprise adaptée ou en milieu ordinaire ou encore demandeurs d'emploi, toutes ont un **droit à la formation** inscrit dans la loi. Ce droit est renforcé par la **mission** même des Esat et entreprises adaptées.

Ainsi le code du travail stipule que *« la formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. »*

En milieu ordinaire, il *« incombe à l'employeur d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations »*.

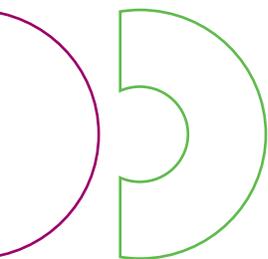
Cette obligation s'impose de plein droit dans les entreprises adaptées et ce d'autant plus que la mission des entreprises adaptées est de favoriser *« le projet professionnel du salarié handicapé en vue de sa valorisation, de sa promotion et de sa mobilité au sein de la structure elle-même ou vers d'autres entreprises »*.

Si les Esat n'ont pas la même obligation que les employeurs, ils sont tenus néanmoins de *« mettre en œuvre ou favoriser l'accès à des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires et de formation professionnelle, ainsi que des actions éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale, au bénéfice des personnes handicapées qu'ils accueillent »*.

C'est dire si la formation professionnelle est au cœur même de l'accompagnement par le travail des personnes handicapées. Reste à faire de la formation un levier d'accompagnement de la personne handicapée mentale.

À l'heure où nous écrivons ce guide la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale vient modifier en profondeur le système de la formation professionnelle, notamment par l'instauration du Compte Personnel Formation dont bénéficieront les travailleurs d'Esat et par la modification des cotisations formation.

<sup>7</sup> Cf Annexe 2 – Dispositions législatives et réglementaires



# La formation professionnelle, COMMENT ?

## 1 PRÉPARER

### FAIRE LE BILAN DE VOS PRATIQUES DE FORMATION

Vous n'êtes pas novice en la matière. L'enjeu est d'identifier ce que vous faites déjà, les ressources humaines et financières que vous avez mobilisées ainsi que les succès, les freins et les marges de progrès.

#### Les questions à se poser

- Quelles sont les formations que vous avez mise en places ces 3 dernières années ?
- Quelles sont les formations récurrentes ?
- Quels sont les coûts pour votre structure ?
  - > Dépense de formation : coût de la formation, coût annexe (transport, repas)
  - > Coût ou impact lié à l'absence des travailleurs
  - > Temps passé par l'encadrement
- Quels sont les résultats obtenus ? nombre de bénéficiaires, nombres d'heures, évolution des bénéficiaires ?
- Quelles sont les difficultés que vous avez rencontrées ?

### DÉSIGNER UN RÉFÉRENT FORMATION

Pour beaucoup c'est déjà une réalité.

Le référent c'est celui qui est responsable, sous mandat des dirigeants, de la mise en œuvre de la politique de formation et en assure un pilotage efficace en lien avec les autres professionnels.

Désigner un référent c'est dynamiser la fonction formation au sein de votre structure et permettre de développer les compétences nécessaires : lien avec les financeurs, connaissance des organismes de formation...

#### Les questions à se poser

- Le référent formation est-il une fonction partagée ou une mission attribuée à un salarié ?
- Qui doit-être associé à la politique de formation et à quel moment ? Cette démarche est-elle claire pour l'ensemble des encadrants ?
- Quelle légitimité est donnée au mandat de référent formation (par exemple inscription dans le projet d'établissement) ?

## IDENTIFIER LES SOURCES DE FINANCEMENTS ET LES PARTENAIRES SUR VOTRE TERRITOIRE

En fonction du statut de la personne handicapée, les sources de financement sont multiples. Il est nécessaire de les identifier et de se faire connaître des organismes de votre territoire pour en appréhender les règles. Souvent de grands principes sont fixés au niveau national et une marge de manœuvre est laissée à l'échelon régional afin de leur permettre d'optimiser le financement des formations répondant à la spécificité de la structure des bassins économiques et marchés d'emploi locaux.

Au-delà des financements propres, il s'agit d'identifier l'ensemble des ressources de votre territoire.

### Les questions à se poser

- Quel est le statut de la ou des personnes accompagnée(s) et quels organismes puis-je solliciter ? quelles en sont les règles de financement et les priorités de mon territoire ?
- Quelles sont les actions de formation déjà mises en œuvre sur mon territoire par les autres structures ? Est-il possible de mutualiser ? Quel était leur coût ?
- Quelles sont les actions de formation proposées par mon OPCA sur l'enveloppe mutualisée ?
- Existence-t-il des organismes de formation ayant déjà développées des formations adaptées ou accessibles ?

Statut	Organisme	Outils
Travailleurs d'Esat <sup>8</sup>	OPCA	Enveloppe spécifique Esat
Salariés d'entreprises adaptées (EA)	OPCA DIRECCTE (pour les EA)	Plan de formation/CPF Co-financement sur projet
Salariés du milieu ordinaire	OPCA Agefiph Fiphfp Conseil régional	Plan de formation et CPF Co-financement sur projet Co-financement sur projet Stage de formation
Demandeurs d'emploi	Agefiph Pôle Emploi Conseil régional	Co-Financement sur projet Stage de formation Stage de formation

<sup>8</sup> Cf Annexe 3 – Le financement de la formation en Esat

## IDENTIFIER, ANALYSER LES BESOINS EN FORMATION ET FORMALISER VOS ORIENTATIONS

Pour monter votre stratégie de formation, il est nécessaire d'identifier à la fois les besoins de professionnalisation propres à votre structure (par ex. obtention d'un certificat d'hygiène) mais également les aspirations ou besoins professionnels et personnels des personnes que vous avez notamment pu recueillir lors de la construction du projet personnalisé et/ou professionnel. C'est également le moment de faire le point sur l'évolution des caractéristiques de votre territoire.

Une fois ce recueil effectué il est nécessaire de formaliser cet état des lieux et les grandes orientations retenues. Cette étape permet de valider les actions à venir et de communiquer sur ces dernières auprès des acteurs concernés.

### Les questions à se poser

- Quels sont les besoins des personnes au regard de leur projet professionnel en :
  - > compétences fondamentales ou clefs (lecture, écriture, mathématiques) ?
  - > compétences « métier » ?
  - > compétences relationnelles ?
- Quels sont les besoins en compétences nécessaires pour mes activités économiques actuelles et futures ? Ces compétences sont-elles acquises ou à développer ?
- Comment hiérarchiser les besoins ?
  - > En fonction de vos besoins
  - > Ceux des personnes
  - > Les réponses sur le territoire.

## DÉVELOPPER UNE CULTURE DE LA FORMATION ET DE L'AUTODÉTERMINATION

Organiser des temps dédiés à la question de la formation permet de faciliter sa mise en œuvre et développer l'autodétermination des personnes et donc leur motivation. Ces temps peuvent prendre la forme d'un volet spécifique lors de la construction du projet personnalisé, d'information collective, de documents rendant accessibles l'information.

### Les questions à se poser

- Quel niveau d'information ont les personnes handicapées et comment l'améliorer ?
- Quel processus d'accompagnement au choix est mis en place ?
- Quelle réponse apporter aux demandes de formation et sous quelle forme (notamment en cas de refus) ?



## 2 METTRE EN ŒUVRE

### ÉTABLIR UN CAHIER DES CHARGES

Établir un cahier des charges, c'est s'assurer de la bonne compréhension par tous des enjeux et objectifs visés. Tous, c'est autant les acteurs en interne que le prestataire auquel vous allez faire appel ou les partenaires avec lesquels vous allez vous allier.

#### DDD Les questions à se poser

- Quels sont les enjeux et les objectifs opérationnels ?
- Quelle est la personne ou les publics concernés ?
- Quels sont pré-requis éventuels, le niveau de qualification visé ?
- Quels sont les dates et lieux de réalisation souhaités ?

### PLANIFIER

Former une personne ou un groupe de personnes c'est nécessairement lui permettre de s'absenter de son poste de travail le temps de la formation. Les personnes handicapées en ont une conscience accrue et ont besoin d'être rassurées sur ce point. Planifier vous permet de gérer avec souplesse les absences et de rassurer les personnes handicapées.

#### DDD Les questions à se poser

- Quels sont les moments de l'année les plus propices à la formation et les moins préjudiciables à l'activité professionnelle ?
- Quelles sont vos contraintes absolues et relatives ?
- Quelle organisation temporaire peut être mise en place ?
- Quelle communication mettre en œuvre sur ces aspects ?



## CHOISIR UN PRESTATAIRE

À partir de votre cahier des charges, repérez dans les catalogues de formation si des actions d'ores et déjà financées répondent à vos besoins ou si des organismes de votre territoire proposent ce type de formation.

En l'absence de réponses existantes directement mobilisables, vous pouvez construire votre propre offre en sollicitant des organismes de formation. Vérifier alors également si d'autres structures pourraient mutualiser avec vous.

Soyez soucieux dans le choix de votre prestataire en vérifiant sa connaissance du handicap mental et/ou sa capacité à s'y adapter (connaissance des publics en exclusion, méthodes pédagogiques innovantes,...)



### Les questions à se poser

- Est-il possible de mutualiser mon action de formation avec d'autres structures ? internes à l'association ? externes à l'association ?
- La proposition du prestataire répond-elle bien à mon cahier des charges ?
- Quelles adaptations aux personnes handicapées mentales et à leur réalité sont-elles prévues ? comment l'Esat ou l'entreprise adaptée va être associée ?
- Le coût de la formation est-il dans les prix déjà identifiés en phase 1 ?
- La convention reprend t-elle bien tous les éléments du cahier des charges et/ou négociés avec le prestataire ?
- Quelle évaluation de fin de formation est prévue ?



## 3 CAPITALISER

### DEVENIR UN VÉRITABLE PARTENAIRE FORMATION

Le lien entre l'accompagnement que vous offrez à la personne et les aptitudes qu'elle développera en formation est fort. Aussi, il est important de devenir un véritable partenaire de l'organisme de formation. Cela suppose en amont de la formation de partager votre connaissance des personnes et leur réalité de travail. Cela permettra au futur formateur de connaître son groupe, d'adapter le contenu, ses méthodes, ses outils et d'ancrer ses illustrations dans la réalité des personnes. Il s'agit aussi de s'assurer que les conditions matérielles sont bien réunies pour que la personne puisse partir en formation (trajet, hébergement si nécessaire...).

En aval de la formation, c'est pouvoir participer à l'évaluation afin de pouvoir prendre connaissance des acquis de la personne et lui permettre de les exprimer pleinement dans sa situation de travail.

#### »»» Les questions à se poser

- Comment s'organisent les échanges d'informations avec l'organisme de formation ?
- Qui est référent de l'action de formation considérée ? À quel niveau participe-t-il à la formation (analyse des besoins, conception, déroulé, évaluation) ?

### CAPITALISER

Mesurer objectivement les plus-values de la formation, à la fois pour les personnes et pour votre structure permet d'ajuster vos prochaines actions de formation. C'est aussi entretenir avec les personnes formées leurs acquis en situation de travail.

#### »»» Les questions à se poser

- Quel est le nombre de bénéficiaires et leur profil (sexe, âge, niveau de qualification, emploi occupé...) ? Quel est le niveau de satisfaction de la formation suivie ?
- Quel est le retour de l'organisme de formation ?
- Comment les compétences acquises à l'issue de la formation sont-elles reconnues (titre, diplôme, attestation, bilan) ?
- Quels impacts a eu la formation à 3 et 6 mois sur les personnes ? professionnalisation ? motivation et implication ?
- Quels impacts a eu la formation sur le parcours de la personne et son projet ? évolution sur le poste de travail, changement de métier, sortie ?
- Quelles sont les marges de progrès ?





# VOLET FORMATEUR

**ÊTRE FORMATEUR**  
DE PERSONNES  
HANDICAPÉES  
MENTALES

**MAÎTRISER**  
DES TECHNIQUES  
PÉDAGOGIQUES  
ADAPTÉES

**GÉRER** LA DURÉE  
ET LE RYTHME

# D ÊTRE FORMATEUR de personnes handicapées mentales

Être formateur de personnes handicapées mentales ne s'improvise pas. Développer des formations adaptées et accessibles requièrent des compétences spécifiques qu'il convient de cultiver au-delà du métier premier de formateur.

Vos savoir-faire et votre posture participent grandement à la réussite d'une formation.

Votre objectif premier est la **valorisation de chaque personne dans son potentiel**, quel que soit son aptitude de départ. Votre défi est de résoudre l'injonction paradoxale de **savoir faire du sur-mesure dans une dynamique de groupe**.

## SAVOIRS : DES CONNAISSANCES SPÉCIFIQUES

Au-delà de la maîtrise du savoir à transmettre, il vous est nécessaire de posséder une **connaissance du handicap mental** et de ses conséquences en matière d'apprentissage d'une part, **et de l'environnement d'accompagnement** dont bénéficient les personnes d'autre part.

Ces connaissances vous permettront

d'adapter vos réponses pédagogiques en termes de rythme, d'outils et d'animation de groupe. Elles seront également nécessaires pour identifier les personnes accompagnantes à mobiliser au moment adéquat afin que la formation prenne tout son sens dans la réalité de la personne formée.

## SAVOIR-FAIRE : UN DÉFI PÉDAGOGIQUE

Répondre aux besoins d'**adaptation et d'accessibilité des formations**, nécessite de votre part une vigilance pédagogique toute particulière.

Valoriser le moindre potentiel sans élitisme repose tout d'abord sur votre capacité à mobiliser votre **écoute active**<sup>9</sup> pour valider la compréhension de chacun. L'écoute active est une posture qui consiste à écouter attentivement sans juger, à prendre en compte au-delà du discours les émotions implicites et à reformuler l'ensemble de manière à ce que la personne se sente comprise et entendue.

Cette écoute active, associée à votre préparation en amont, vous donnera les éléments de compréhension nécessaire pour adapter vos objectifs pédagogiques aux capacités de chaque personne et de développer des techniques pédagogiques spécifiques présentées ci-après.

## SAVOIR-ÊTRE : UNE RELATION HUMAINE DÉTERMINANTE

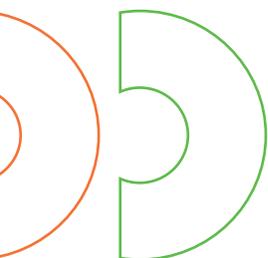
Les facteurs de vulnérabilité des personnes handicapées appellent de votre part deux postures indispensables.

La première est celle de l'**intelligence émotionnelle**<sup>10</sup>. Votre capacité à identifier, accéder et maîtriser vos émotions ainsi que celles de votre groupe vous permet de faire preuve d'une grande adaptabilité à votre groupe. Il s'agit d'être réactif aux comportements décalés, d'avoir la capacité à gérer les émotions, ou encore de savoir autoriser des espaces temps de partage qui crée une émulation.

La seconde se traduit par le **respect des personnes**. Votre empathie authentique et votre conviction en leurs capacités vous permettent de les valoriser, les mettre en confiance, et surtout de ne pas les infantiliser.



<sup>9/10</sup> Cf Annexe 1 – Définitions



# MAÎTRISER

## les techniques pédagogiques adaptées

Ces différentes techniques visent à adapter le processus de formation aux capacités cognitives des personnes handicapées <sup>11</sup>. Elles vous permettent de créer des méthodes et outils de formation qui permettent à chacun, lecteur ou non, de trouver des ressources qui lui permettront de mobiliser au mieux leurs fonctions réceptives, exécutives, expressives, et mnésiques. Le maître mot c'est : **l'adaptabilité de vos techniques aux potentiels de chacun.**

### LE SOUTIEN À LA COMPRÉHENSION ET LA CONCEPTUALISATION

Le soutien à la compréhension et à la conceptualisation a pour objectif de permettre à chaque personne d'appréhender le contenu apporté par la formation et de le transcrire dans sa réalité pour pouvoir l'utiliser dans une situation professionnelle à venir.

Le soutien à la compréhension passe par des choix spécifiques d'**éléments de communication accessibles** aux lecteurs ou non lecteurs. Il s'agira du choix d'un vocabulaire simple et concret, de l'utilisation de la méthode du Facile à Lire et à Comprendre <sup>12</sup> et de la réalisation de supports illustrés tels que le photo-langage, les pictogrammes, ou encore la vidéo. Aussi, le formateur invitera régulièrement les apprenants à **reformuler** afin de s'assurer de la compréhension de chacun et stimuler la pensée.

L'**ancrage dans le vécu** des personnes des concepts utilisés en formation permet également une meilleure compréhension et une possibilité de conceptualisation. Il s'agit alors de choisir ses **illustrations dans l'environnement professionnel** du groupe de personnes (photos, explications, document de travail quotidien...) et de les **mettre en situation** de manière régulière en proposant de manipuler ou bien encore par la participation à des jeux de rôle.

<sup>11</sup> Cf Annexe 4 – *Check-list* pour une formation accessible

<sup>12</sup> Cf Annexe 5 – Le Facile à Lire et à Comprendre

## LE SOUTIEN À LA CONCENTRATION ET À LA MÉMORISATION

---

Au-delà de comprendre et conceptualiser, l'objectif de la formation réside bien entendu dans le fait que les apprenants puissent mémoriser le contenu apporté.

Le soutien à apporter consiste en un **renforcement systématique** de l'accès aux éléments de connaissance transmis. Cela passe par la **répétition** autant que de besoins lors de la formation, ce qui suppose l'**adaptation constante du rythme** de formation pour permettre le temps de la répétition et l'assimilation. L'organisation de temps dédiés aux « piques de rappel » après la formation et la mise en pratique régulière des acquis de la formation en situation professionnelle participent également, d'une manière différente, à la répétition. Enfin, la transmission de **supports visuels pendant et après la formation** (documents de la formation, didacticiel<sup>13</sup> de renforcement pédagogique, mode opératoire illustré...) sont autant de support à la mémorisation.

**Soutenir l'attention** des personnes est également indispensable. L'**approche ludique** et l'alternance de supports très différents le permettent. Enfin, le choix d'un **environnement calme** pour mener la formation est primordiale afin de limiter au maximum les facteurs de déconcentration.

## LE SOUTIEN À L'EXPRESSION

---

Une **participation active** des personnes à la formation repose sur le soutien à leur expression. Là encore il s'agit de bien maîtriser les techniques de communication spécifiques.

La **reformulation** en est la clef de voute. La reformulation utilisée par la personne stagiaire de la formation lui permet de mieux s'approprier ce qu'elle apprend et comprend. La reformulation utilisée par le formateur prend la forme d'une technique de communication et peut, par voie de conséquence, permettre au stagiaire de préciser ce qu'il pense et de continuer à exprimer ce qu'il comprend.

La mise en œuvre de **supports d'expression particuliers**, comme le numérique, le théâtre, la vidéo, permet également de contourner les difficultés d'expression en décentrant le lieu d'expression.

## LA NEUTRALISATION DES FACTEURS DE VULNÉRABILITÉ PSYCHOLOGIQUES

---

La posture du formateur et le choix du mode d'animation de la formation doit permettre de conforter **la confiance en soi** de chaque participant et de **gérer les émotions** inhérentes à la vie du groupe, à la situation d'apprentissage ou au vécu extérieur.

Cela passe par une **écoute active**<sup>14</sup> du formateur et une adaptation du programme de formation pour permettre des **temps d'expression**.

<sup>13/14</sup> Cf Annexe 1 – Définitions

## LE SUR-MESURE

Les capacités et l'assurance de chacun vont varier en fonction de son handicap, de son histoire de vie et de sa personnalité. C'est dans l'adaptation personnalisée que les réponses pédagogiques vont prendre tout leur sens.

Ce sur-mesure nécessite tout d'abord **une préparation en amont** ou **un repérage au début de la formation** d'éléments spécifiques. Il s'agit de **positionner** la personne au regard des pré-requis de la formation, de repérer les **points de vigilance** qui nécessitent des adaptations et des attentes spécifiques, au moyen par exemple d'une fiche de renseignement. Mais au-delà c'est également la prise en compte des **problématiques connexes à la formation**, comme les transports, l'organisation de la production en l'absence du travailleur, qui est nécessaire afin de permettre aux personnes de bénéficier sereinement de la formation.

**Pendant la formation**, nous l'avons déjà pointé précédemment, l'utilisation de supports qui privilégie plusieurs clefs d'entrée, l'écrit comme les visuels, est primordiale. L'écoute active de chacun étant essentielle, il est nécessaire de prévoir des groupes à faible effectif.

**Après ou en fin de formation**, il s'agit de penser à organiser l'**évaluation des acquis** de manière à valoriser chacun. La décomposition fine de chaque élément d'apprentissage garantit à chacun de pouvoir valider un savoir, savoir-être ou savoir-faire afférent à la formation. L'organisation **du lien avec les accompagnants** est nécessaire pour permettre l'application de ces nouvelles compétences dans le cadre professionnel.

## LE SOUTIEN À L'AUTODÉTERMINATION

Vous pouvez jouer un rôle, en lien avec les professionnels de l'accompagnement, pour permettre aux personnes de s'autodéterminer<sup>15</sup>. Il s'agit pour la personne concernée par la formation de pouvoir exprimer son choix, de contribuer à la mise en œuvre de son parcours de formation et de s'impliquer davantage dans ce qui lui est proposé (« rien pour moi sans moi »).

De manière générale, une **sensibilisation au droit à la formation professionnelle**, en lien avec les accompagnants, peut susciter l'envie.

En amont de la formation, vous pouvez proposer un **programme adapté** qui permet au stagiaire d'être éclairé sur le contenu et les modalités de la formation. Cette étape permet de vérifier l'adhésion de la personne au projet. Des **convocations adaptées** permettent également de sécuriser la personne dans la réalisation de son projet.

Tout au long et après la formation, la réalisation de **bilans** intermédiaires, bilan de satisfaction et d'évaluation (« bilans à chaud ») accessibles et partagés avec les personnes contribuent également à rendre les personnes actrices de leur parcours formatif.

<sup>15</sup> Cf Annexe 1 – Définitions

# D D **GÉRER** la durée et le rythme

La durée et le rythme de la session de formation varie classiquement en fonction des types de formation (techniques, savoirs de base ou savoir-être), de ses objectifs mais également de l'environnement professionnel des personnes formées. Néanmoins pour un même contenu de formation, la durée de la formation pour une personne handicapée mentale devra être allongée au regard des techniques pédagogiques particulières à mettre en œuvre.

À l'inverse, il peut être utile de revoir ses objectifs pédagogiques à la baisse au regard du temps imparti. Cette gestion du temps est un facteur de réussite pour la formation.

## TEMPS PLEIN OU TEMPS PARTIEL ?

---

Il est tout à fait possible d'envisager du temps plein (journée de 6h ou 7h maximum) sur une semaine à condition expresse d'alterner théorie et pratique. Cela permet de s'approcher le plus possible du milieu ordinaire pour préparer la suite du parcours formatif. De manière générale on privilégie plutôt 6h que 7h de formation avec des temps de pause.

Ce type de rythme est plutôt réservé aux formations techniques, les formations sur les apprentissages de base suivent un rythme plus modéré (par ex. 3h/semaine).

## FORMATION EN CONTINUE OU DISCONTINUE ?

---

Fractionner la session de formation permet la mise en œuvre pratique des acquis en situation professionnelle et ou personnelle et l'adaptation aux capacités de concentration. Néanmoins dans ce cas, une attention doit être portée sur le risque de perte d'acquis entre 2 jours de formation programmés à distance l'un de l'autre.





# ANNEXES



- 1. DÉFINITIONS**
- 2. DISPOSITIONS LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES**
- 3. LE FINANCEMENT DE LA FORMATION EN ESAT**
- 4. CHECK-LIST POUR UNE FORMATION ACCESSIBLE**
- 5. LE FACILE À LIRE ET À COMPRENDRE**
- 6. ORGANISMES DE FORMATION DÉLIVRANT DES FORMATIONS ADAPTÉES AUX PERSONNES HANDICAPÉES MENTALES**

# ANNEXE 1

## DÉFINITIONS

---

### ■ Apprentissage

Processus d'acquisition de savoirs, savoir-faire et savoir-être.

---

### ■ Autodétermination

Fait pour un individu de fixer par soi-même ses choix ou ses actes. Cela suppose qu'il puisse pour cela bénéficier de l'ensemble des éléments d'information et de compréhension nécessaires pour effectuer un choix éclairé.

---

### ■ Didacticiel

Support pédagogique qui prend la forme d'un logiciel interactif destiné à l'apprentissage de savoirs, qui permet un auto-contrôle de connaissance et donc une autonomie dans l'apprentissage.

---

### ■ Écoute active

Posture qui consiste à écouter attentivement sans juger, à prendre en compte au-delà du discours les émotions implicites et à reformuler l'ensemble, de manière à ce que la personne se sente comprise et entendue.

---

### ■ Fonctions cognitives

Fonctions intellectuelles qui aboutissent à la connaissance.

---

### ■ Pédagogie

Ensemble des méthodes et des pratiques d'enseignement et d'éducation. Elle assure l'adaptation réciproque d'un contenu de formation et des individus à former.

---

### ■ Intelligence émotionnelle

Capacité pour un individu à identifier, accéder et maîtriser ses émotions, celles des autres ou d'un groupe.

# ANNEXE 2

## DISPOSITIONS LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES

---

### ► Milieu ordinaire

- Article L6111-1 et R5213-62 du code du travail).
  - Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.
- 

### ► dont entreprise adaptée :

- Art. L.5213-13 à L.5213-19 et R5213-62 à R5213-76 et D5213-77 à D5213-86 du code du travail.
  - Circulaire DGEFP n°2006/08 du 7 mars 2006 relative aux Entreprises Adaptées (EA) et Centre de Distribution de Travail à Domicile (CDTD).
  - Art. 16 de la loi n°2011-901 du 28 juillet 2011 tendant à améliorer le fonctionnement des MDPH et portant diverses dispositions relatives à la politique du handicap.
- 

### ► Esat

- Art. L243-4 à L344-6 et R.243-1 à R344-21 du Code de l'Action Sociale et des Familles.
- Circulaire n°DGAS/3B/2008/259 du 1<sup>er</sup> août 2008 relative aux établissements et services d'aide par le travail et aux personnes handicapées qui y sont accueillies.
- Décret n°2009-565 du 20 mai 2009 relatif à la formation, la VAE des travailleurs handicapés en Esat.

# ANNEXE 3

## LE FINANCEMENT DE LA FORMATION EN ESAT

---

Le financement de la formation professionnelle des travailleurs d'Esat repose sur un principe de compensation par l'État.

Le dispositif se déroule en deux étapes :

- L'Esat verse une contribution formation, à l'OPCA de son choix agréé par l'État, calculée sur la rémunération garantie des travailleurs qu'il accueille ;
- À chaque euro versé par l'Esat, l'État abonde le fond ainsi créé de 2 euros.

L'Esat fait l'avance auprès de l'OPCA de la part de l'État.

La plupart des Esat cotisent auprès d'Unifaf qui répartit le fond en trois enveloppes distinctes. Un premier budget (enveloppe 1) est destiné aux formations définies au sein de l'Esat. Le second (enveloppe 2) est consacré aux actions considérées comme des priorités nationales par Unifaf. Le troisième (enveloppe 3) concerne les actions collectives régionales proposées par la délégation régionale Unifaf.

**Les possibilités de financement au titre de l'enveloppe 1 :** Chaque année, l'adhérent peut bénéficier de l'équivalent de 60% de la somme qu'il a versée l'année précédente, abondement de l'État compris, pour financer l'ensemble des formations destinées aux travailleurs handicapés avec une attribution minimale de 2 000 euros par an. Pour ce

faire, ces dernières doivent rentrer dans le cadre des actions définies dans la Convention signée entre l'État (DGCS / DGEFP) et Unifaf.

**Les possibilités de financement pour l'enveloppe 2 :** Les actions de formation entrant dans le cadre des priorités nationales définies annuellement par le Conseil d'Administration paritaire d'Unifaf peuvent bénéficier d'un financement complémentaire sur cette enveloppe.

**Les possibilités de financement pour l'enveloppe 3 :** les actions sont définies par la délégation régionale Unifaf dans le cadre du programme « actions collectives régionales » au sein des « Actions Prioritaires Régionales (APR) ».

Les dépenses pouvant être financées par Unifaf sont de deux ordres :

- frais pédagogiques : Prise en charge ainsi que les frais liés à l'embauche d'un aidant extérieur. Exemple : frais d'un interprète en langage des signes nécessaire pour permettre à la personne de suivre sa formation.
- frais annexes : Les frais de transport, d'hébergement et les repas sont pris en charge dans la limite des plafonds fixés par Unifaf. Cela peut également être le cas pour l'accompagnement extérieur, si les besoins d'accompagnement sont clairement établis.

### Sources :

- Arrêté du 6 juillet 2007 fixant la base de compensation par l'État de la participation des établissements et services d'aide par le travail au financement de la formation professionnelle continue
- [www.unifaf.fr](http://www.unifaf.fr)

# ANNEXE 4

## CHECK-LIST POUR UNE FORMATION ACCESSIBLE

1 Mes objectifs de formation	--	-	+	++
1a Nécessitent-ils des prérequis en termes de rythme d'apprentissage ?				
1b Nécessitent-ils des prérequis en savoirs préalables ?				
1c Sont-ils adaptés à des lecteurs et non lecteurs ?				

2 Mon déroulé pédagogique	--	-	+	++
2a Prévoit-il des temps de reformulation régulier ?				
2b Prévoit-il des temps d'expression régulier ?				
2c Alterne-t-il régulièrement les méthodes pédagogiques ?				

3 Mes supports de formation	--	-	+	++
3a Sont-ils accessibles à des lecteurs et non lecteurs ?				
3b Sont-ils variés pour une même séquence ?				
3c Utilisent-ils différentes techniques (document papier, vidéo, théâtre...)				
3d Permettent-ils le soutien à la mémorisation après la formation ?				
3e Comportent-ils des illustrations qui proviennent de la réalité professionnelle des personnes ?				

4 L'évaluation	--	-	+	++
4a Mon questionnaire de satisfaction est-il accessible aux lecteurs et non lecteurs ?				
4b Mon évaluation des acquis permet-elle de valoriser le potentiel de chacun ?				
4c Le lien avec les personnes accompagnantes est-il prévu ?				
4d Des piqûres de rappel ont-elles été prévues ?				

# ANNEXE 5

## LE FACILE À LIRE ET À COMPRENDRE

---

Le droit à l'information est inscrit dans la loi du 11 février 2005 et la Convention des Nations Unies pour les droits des personnes handicapées.

### ► Pourquoi rédiger des informations en facile à lire et à comprendre ?

Le facile à lire et à comprendre est une méthode qui a été mise au point dans le cadre d'un projet européen « Pathways » orchestré par Inclusion Europe (pour la France, l'association Nous Aussi et l'Unapei ont participé aux travaux).

Les personnes handicapées mentales ont des difficultés à accéder à l'information. Or être informé, c'est essentiel pour :

- Accéder aux savoirs
- Faire des choix, prendre des décisions
- Être un citoyen à part entière et participer pleinement à la vie
- Prendre confiance en soi
- Élargir ses horizons
- Maîtriser sa propre vie
- Partager ses idées, pensées et expériences
- Grandir en tant qu'être humain
- Évoluer dans la société
- Obtenir et conserver son emploi

Les informations rédigées en facile à lire et à comprendre sont également utiles pour d'autres personnes (public migrant, personne en situation d'illettrisme,...).

Ces règles ont pour but d'aider les concepteurs des documents informatifs à rendre l'information qu'ils produisent facile à lire et à comprendre.

### ► Qu'est-ce qu'une information accessible ?

Il faut respecter les règles européennes du « facile à lire et à comprendre ».

Les règles sont valables tant pour les informations écrites, qu'électroniques, audio ou vidéo.

Les règles pour les informations écrites concernent :

- L'organisation du document
- Les mots et les phrases
- Les illustrations
- Les polices de caractères
- La mise en page

### ► Quelques exemples de règles :

Toutes les informations en facile à lire et à comprendre doivent être écrites ou traduites avec la participation de personnes handicapées intellectuelles.

### ► Organisation du document :

- Regrouper les informations par thématique
- S'assurer que les informations importantes soient repérables

### ► Mots et phrases :

- Utiliser des mots faciles à comprendre
- Expliquer les mots difficiles
- Faire des phrases simples et courtes
- Utiliser si possible présent

**D Exemple d'un texte traduit :****Texte original :**

Je veux saisir l'occasion de dresser un bilan de la prise en charge du handicap. Mon principe est d'apporter des réponses personnalisées aux personnes handicapées ; les besoins sont différents d'une personne à l'autre. Je me suis rendue à la Maison des Acacias, dans le Var ; j'ai entendu le soulagement des personnes handicapées d'être accueillies ailleurs qu'en hôpital psychiatrique. J'ai entendu le bonheur des anciens employés en Esat de travailler dans des entreprises adaptées, voire dans des entreprises ordinaires.

**Texte traduit :**

Je veux savoir où on en est.  
Chaque personne handicapée est différente.  
Je suis allée à la maison des Acacias dans le département du Var.  
Les personnes handicapées étaient heureuses dans cette maison.  
Elles sont soulagées de ne plus être en hôpital psychiatrique.  
Certains travailleurs ont quitté l'Esat.  
Ils sont heureux de travailler en entreprise adaptée ou en entreprise ordinaire.

**D Se former à la méthode**

Le centre de formation de l'unapei a développé un module de formation intitulé :

**Ecrire en facile à lire et à comprendre****Réf. AC6****OBJECTIFS**

- Cerner les difficultés des personnes handicapées mentales en matière d'accès à l'information écrite
- Créer et traduire des documents écrits en appliquant les règles du « Facile à lire et à comprendre »
- Impliquer les personnes handicapées mentales dans l'élaboration des documents écrits faciles à lire et à comprendre

- Appliquer la méthodologie d'évaluation et de validation existante

**CONTENU**

- Présentation des textes de référence en matière d'accessibilité (lois du 2 janvier 2002, du 11 février 2005, Convention des Nations Unies relatives aux droits des personnes handicapées)
- Les difficultés des personnes handicapées mentales face à l'information écrite
- Application des règles européennes pour une information écrite facile à lire et à comprendre
- Implication des personnes handicapées mentales : à quel moment ? Sous quelle forme ?

- L'évaluation et la validation des documents

**PUBLIC**

Bénévoles, professionnels et personnes handicapées mentales

**PÉDAGOGIE**

Apports méthodologiques, exercices d'application des règles du « Facile à lire et à comprendre », appui sur les documents amenés par les stagiaires

**MODALITES**

Intra : sur site

**2 jours**

Coût pédagogique :

**2 160 €** par groupe

Groupe de 12 personnes maximum

# ANNEXE 6

## ORGANISMES DE FORMATION DÉLIVRANT DES FORMATIONS ADAPTÉES AUX PERSONNES HANDICAPÉES MENTALES

---

### ▶ Unapei

#### Centre de formation

15, rue Coysevox - 75876 Paris cedex 18

Contact : **Jeanine Danquin**

j.danquin@unapei.org

01 44 85 50 50

---

### ▶ ADAPEI 49

#### ADAPEI Formation 49

12 bis, rue de l'Asile - Saint-Joseph

49000 Angers

Contact : **Vincent Mallet**

vmallet@adapei49.asso.fr

02 41 88 63 27

---

### ▶ AGAP Formation

102, bd Montesquieu - Bat. H/603

59100 Roubaix

Contact : **Thierry Occelli**

thierry.occelli@agap-npdc.fr

03 66 72 90 30

---

### ▶ APEI Kerchène-Le Fourniller

#### APS Formation

Rue Clément Ader - 84503 Bollène

Contact : **Patricia Lafon**

aps.formation@laposte.net

04 90 40 05 06

---

### ▶ ADAPEI 33

#### BM Formation

Bureaux du lac II - Bât. R

39, rue Robert Caumont

33049 Bordeaux Cedex

Contact : **Emmanuelle Jaunet**

emmanuelle.jaunet@adapei33.com

05 56 11 11 11

---

### ▶ Adapei du Doubs

#### Insertion +

8, rue Branly - 25000 Besançon

Contact : **Thibault Del'Hozanne**

thibaud.delhozanne@adapeidudoubs.fr

03 81 52 15 21

---

### ▶ ADAPEI 67

#### ÉTAPES

Immeuble Le Rodin - 24, rue du Château

67380 Lingolsheim

Contact : **Jean-Noël Harter**

jn.harter@adapei67.asso.fr

03 88 77 54 00

---

### ▶ Les Papillons Blancs d'Épernay

#### Permanence du Jard

#### Osmose

BP 40215 - 51206 Épernay cedex

Contact : **Gisèle Gerdelat**

g.gerdelat@permanencedujard.eu

03 26 58 07 07

---

### ▶ ADAPEI du Rhône

#### Pôle formation

8, rue Jean Sarrazin - Lyon 8<sup>e</sup>

Contact : **Marie-Pierre Chavanne**

poleformation@adapeidurhone.fr

04 72 78 56 20

# Nos services d'Action Sociale

DES AIDES SOCIALES  
INDIVIDUELLES

LE DÉVELOPPEMENT  
ET LE SOUTIEN DE PROJETS  
D'INTÉRÊT GÉNÉRAL

NOS DOMAINES  
D'INTERVENTION :

- Les difficultés budgétaires
- La prévention santé
- Le soutien à domicile et l'accompagnement de la perte d'autonomie de vos proches

**“Écouter, Conseiller, Orienter”,**

telle est la vocation de l'action sociale



Communication - Avril 2016 - Interstella - Crédit photo : Julien Magre, GIE AG2R REUNICA, membre du groupe AG2R LA MONDIALE - GIE agissant pour le compte d'institutions de retraite complémentaire Agric-Arcod, d'institutions de prévoyance, de mutualités, d'unions de mutualités et de sociétés d'assurés - Siège social : 104 - 110 boulevard Hausmann, 75008 Paris - 801 947 052 RCS Paris - www.ag2ramonondiale.fr Téléphone : 01 41 05 25 25 - N° de fax : 01 41 05 25 04

POUR NOUS JOINDRE,  
UN SEUL NUMÉRO :  
01 40 22 30 00

RÉUNICA devient



AG2R LA MONDIALE



# la formation professionnelle continue des personnes handicapées mentales

Trop souvent encore, on imagine peu les travailleurs handicapés mentaux capables de tirer les bénéfices d'un dispositif de formation professionnelle.

En effet, les capacités cognitives et les processus d'apprentissage qui sont les leurs répondent à des schémas spécifiques en matière de rythme, de durée, d'accès, de traitement de l'information et d'accompagnement.

Autant d'obstacles à première vue. Mais autant de défis que relèvent avec succès quotidiennement les associations adhérentes à l'Unapei.

Ce guide est le fruit de leur expérience. Il propose des conseils pratiques et présente les bonnes pratiques professionnelles à destination des prescripteurs de formation (Esat, entreprises adaptées ou tout service d'accompagnement vers le milieu ordinaire) et des formateurs.