

LES BONNES PRATIQUES DES EMPLOYEURS PUBLICS

SÉCURISER LA FORMATION DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP

Fiche réalisée avec les employeurs publics à l'issue des travaux de l'échange de pratique du 22 mai 2018.

Enjeux

La question de la prise en compte du handicap lors du parcours de formation de l'agent en situation de handicap est importante. En effet, s'il existe un projet de reclassement, cela signifie que les étapes de diagnostic et de réorientation professionnelle (cf. fiches bonnes pratiques) ont été menées avec succès et qu'une étape de formation a été identifiée dans le projet de reconversion professionnelle/reclassement. Cette étape « formation » est donc essentielle car si elle échoue c'est tout le processus de reclassement qui risque d'être remis en question. L'enjeu est donc de sécuriser le parcours de formation pour les agents en situation de handicap.

Objectif

En application de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, les organismes de formation professionnelle sont tenus de proposer des conditions de formation adaptées, pour compenser le handicap de la personne. (Cf. art.D5211-2 et suivants du code du travail). Cependant, certaines situations de handicap peuvent sembler complexes à appréhender et à compenser et les acteurs peuvent rencontrer des difficultés pour mettre en place les conditions de formation adaptées.

L'objectif est donc de mobiliser les bons outils et les bons acteurs pour assurer des conditions de formations adaptées à la problématique de l'agent en reconversion professionnelle.

Mise en œuvre

Dès le projet professionnel formalisé, l'aménagement de la formation professionnelle identifiée est parfois nécessaire pour sécuriser le projet de reconversion professionnelle envisagé. Le référent handicap de l'employeur doit donc favoriser la prise en compte du handicap lors de la formation de l'agent.

Comment ?

Identifier les adaptations nécessaires à la formation ciblée compte tenu du handicap de l'agent.

Cette identification est réalisée, selon les cas, avec l'employeur, le médecin de prévention, le conseiller mobilité carrière et des acteurs externes intervenus dans la phase de diagnostic et/ou d'orientation professionnelle tels que ceux des bilans professionnels ou des prestations ponctuelles spécifiques.

Objectifs :

- Définir les aménagements techniques/matériels et humains si nécessaires
- Définir les adaptations pédagogiques (rythme, télétravail, allongement éventuel de la durée de la formation)

Prendre contact avec l'organisme de formation identifié dans la phase de réorientation professionnelle

Deux types d'organisme de formation peuvent être sollicités :

➤ Les centres de réadaptation professionnelle (CRP).

Plus de 200 formations qualifiantes, allant du niveau BEP/CAP au niveau Bac + 2, voire Bac + 4 sont proposées au sein des CRP, et ce, dans 24 secteurs d'activité, avec des secteurs particulièrement représentés. Le temps de formation est plus long qu'avec un acteur de droit commun mais l'individualisation de la formation fait partie intégrante de leur fonctionnement : adaptation pédagogique, matérielle, etc. en formation et sur le lieu de travail lors des immersions professionnelles. À ce titre, le CRP pourra aisément proposer des adaptations à l'agent en fonction de ses problématiques de santé.

La sollicitation d'un centre de formation pour l'envoi d'un agent en formation est indépendante d'une orientation de la MDPH. Dans ce cadre, la formation n'est pas financée par les organismes d'assurance maladie mais par l'employeur. Pour ce faire, l'employeur doit donc prendre contact avec un centre de réadaptation professionnel pour expliquer cette demande et les modalités de prise en charge.

Pour en savoir plus : <https://www.fagerh.fr/>

➤ Les acteurs de droit commun.

Il existe différents types d'organismes qui permettent aux adultes sortis de la formation initiale d'accéder à la formation continue :

- les organismes publics et parapublics de formation dont les formations sont agréés par l'État comme le Greta qui est une structure de l'Éducation nationale
- les organismes sont placés sous la tutelle de différents ministères comme :
 - l'AFPA (Association nationale pour la formation des adultes);
 - les centres de formation professionnelle et de promotion agricole ;
 - les chambres consulaires ;
 - etc.
- Les centres de formation d'apprentis
- Les universités
- Etc.

Pour en savoir plus sur l'offre de formation en région :

<http://www.emfor-bfc.org/formations/>

a. Sensibiliser l'agent à la nécessité de prendre en compte sa situation lors de la formation

Objectifs :

- Expliquer à l'agent les besoins de transparence pour faciliter le déroulement de la formation
- Informer l'agent de l'organisation d'un temps d'échanges avec cet organisme, et s'assurer de son consentement pour évoquer l'impact de son handicap sur la formation afin d'identifier des solutions de compensation

b. Organiser un temps d'échange avec un représentant de l'employeur, un représentant de l'organisme de formation et l'agent.

Dans les situations particulières de handicap psychique, intellectuel ou cognitif avec un accompagnement PPS, l'employeur proposera à la PPS d'assister à cette réunion.

Objectifs :

- Comprendre l'organisation et le contenu de la formation
- Identifier les adaptations correspondantes aux besoins de l'agent en situation de handicap
- Évoquer si besoin les possibilités d'aides financières du FIPHFP concernant le surcoût de la formation

À l'issue de cette réunion, l'organisme de formation ajustera la formation compte tenu des adaptations pédagogiques dans le cadre d'une convention de formation. Il devra également s'assurer que les adaptations mentionnées permettent le passage des examens en cas de formation diplômante.

Dans les situations complexes, l'organisme de formation peut également solliciter un CRP¹, s'il le souhaite, afin de l'aider à identifier les modalités de compensation du handicap notamment en ce qui concerne les adaptations pédagogiques.

¹ L'appui d'un CRP à un OF pour l'identification des modalités de compensation du handicap pourra être intégré dans la convention de formation et ainsi pris en charge dans l'aide « frais et surcoûts liés aux actions de formation ».

c. Vérifier le contenu de la convention de formation

Dès réception de la convention de formation, le référent handicap employeur doit s'assurer que les adaptations identifiées sont mentionnées. Si besoin, il sollicite le médecin de prévention/travail pour une préconisation afin de solliciter une demande d'aménagement matériel et/ou humain au FIPHFP.

d. Planifier des retours réguliers avec l'organisme de formation et/ou l'agent au cours de la formation

Avant le début de la formation, point téléphonique employeur / agent

Objectifs :

- Informer l'agent de la prise en compte des aménagements demandés
- Responsabiliser l'agent dans son parcours de formation et inciter l'agent à se manifester en dehors des temps d'échanges programmés. Pour cela, l'employeur devra identifier une personne chargée d'être l'interlocuteur clé (le référent handicap de l'employeur, son formateur, le tuteur en cas de formation en alternance ou le référent handicap de l'organisme de formation)

À mi-parcours, organiser un temps d'échange employeur / organisme de formation / agent (et éventuellement PPS)

Objectifs :

- Repérer les éventuelles difficultés en amont pour trouver des moyens de compensation et ainsi éviter le décrochage
- Baliser les différentes étapes clés de l'entrée à la fin de la formation

Si besoin, organiser des temps d'échanges supplémentaires

D'autres temps d'échanges peuvent être organisés en fonction :

- De la durée de la formation
- Du type de formation (à temps complet, alternance formation/nouveau poste, etc.)
- Des besoins de l'agent (autonomie, difficultés éventuelles, etc.)
- Des alertes de l'équipe pédagogique, de l'agent, du tuteur, etc.

e. À l'issue de la formation, planifier un échange employeur / agent

Objectifs :

- Faire le bilan de la formation suivie et échanger sur les suites du parcours professionnel
- Identifier les ajustements à mettre en place en cas de formations complémentaires
- Faire un retour à l'organisme de formation

Financement :

Aide du FIPHFP :



- « Formation dans le cadre d'un reclassement ou d'une reconversion professionnelle pour raison de santé » ;
- « Frais et surcoûts liés aux actions de formation ».