

Accessibilité de la formation aux personnes handicapées : êtes-vous prêt ?

La loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » a posé un principe général d'accessibilité.

Objectif ? Rendre possible « l'accès de tout à tous ». Bâtiments, transports, administration, éducation, entreprise, emploi, culture, loisirs... tous les aspects de la vie du citoyen sont visés. À l'horizon 2015, toute personne handicapée doit ainsi pouvoir accéder, circuler et bénéficier des prestations proposées par les ERP (Établissements recevant du public) qui les accueillent.

En qualité d'ERP, les organismes de formation sont directement concernés par les dispositions issues de la loi de 2005. À moins de 2 ans de cette échéance, le point sur les obligations posées par les textes et leur mise en œuvre...

► Quelles obligations ?

Si toutes les constructions neuves sont soumises à une obligation d'accessibilité depuis le 1^{er} janvier 2007, les ERP existants ont jusqu'au 1^{er} janvier 2015 pour être adaptés ou aménagés afin que toute personne handicapée puisse y accéder et bénéficier des prestations offertes.

Des sanctions sont prévues par la loi en cas de non-conformité: fermeture de l'établissement, remboursement des subventions publiques, amendes... La Commission consultative départementale de sécurité et d'accessibilité (CCDSA, située auprès de la préfecture de département) pourra toutefois accorder des dérogations en cas d'impossibilité technique, de contraintes liées à la préservation du patrimoine architectural ou de disproportion manifeste entre les améliorations apportées et leurs conséquences. Dans le domaine de la formation et de l'édu-

cation, l'accessibilité se traduit notamment par la possibilité de s'inscrire dans l'établissement ou l'organisme de formation de son choix et d'accéder, autant que possible, à l'ensemble des locaux (bâtiments) et des matériels nécessaires pour la formation. L'accessibilité à la formation implique donc de :

- procéder à l'adaptation des cursus, des méthodes et des outils pédagogiques ;
- permettre le recours à des aides humaines et techniques (traducteur en langues des signes, matériels informatiques spécifiques...);
- mettre aux normes les bâtiments et les équipements (salles, mobilier, sanitaires...);
- sensibiliser et former les personnels (formateurs, administratifs...) au handicap.

Quelques exemples d'aménagements améliorant l'accessibilité des locaux de formation, par type de handicap

Visuel

- Mise en place de repères sonores ou tactiles pour les déplacements, signalisation des escaliers, pose de mains courantes...
- Traduction en braille des informations de sécurité de l'établissement, des supports pédagogiques de la formation, synthèse vocale...
- Éclairages spécifiques.

Auditif

- Installation d'alarmes visuelles (gyrophares), de bornes audio amplificatrices dans les salles de formation, adaptation des supports de formation...

Moteur

- Création de places de stationnement réservées, installation d'ascenseurs et/ou de plans inclinés, mise aux normes de l'accueil (guichets abaissés) et des sanitaires, mise à disposition de mobilier adapté (réglables en hauteur, accessibles en fauteuil roulant...).

► Pour une revue détaillée et illustrée des différents aménagements possibles, consultez [l'annexe 8 de la circulaire interministérielle du 30 novembre 2007](#).

► Quels moyens d'action ?

Vous souhaitez effectuer un état des lieux de l'accessibilité de votre organisme ? Les pouvoirs publics (Préfecture, Conseil général...), votre organisation professionnelle, les associations de personnes handicapées peuvent vous informer sur les outils, actions d'information et aides mobilisables. L'Observatoire interministériel de l'accessibilité met également à votre disposition un [centre de ressources](#) avec des exemples de bonnes pratiques, des guides méthodologiques, des sites utiles...

Enfin, si vous réalisez des travaux afin de mieux accueillir, intégrer ou maintenir dans l'emploi des personnes handicapées (stagiaires ou salariés), en particulier des travaux d'accessibilité, vous pouvez déduire les dépenses correspondantes de votre [contribution à l'AGEFIPH](#) (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées), dans la limite de 10 % du montant de cette contribution. Renseignez-vous auprès de la [délégation AGEFIPH d'Ile-de-France](#) !

À savoir

► Formation des travailleurs handicapés : aides et services de l'AGEFIPH

L'AGEFIPH peut attribuer différentes aides financières aux personnes faisant l'objet d'une « reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) » ainsi qu'à leur employeur. Des aides à la compensation du handicap visent notamment à faciliter l'accès à la formation : consultez le site www.agefiph.fr. Si vous accueillez des stagiaires handicapés ou employez des salariés handicapés, les Cap emploi peuvent aussi vous informer sur les différents [services et aides proposés](#).

Modification du titre de « Formateur(trice) professionnel(le) d'adultes »

Le référentiel d'emploi et les composantes du **titre professionnel** « Formateur d'adultes » sont modifiés depuis le 29 avril 2013. Les composantes de cette certification, délivrée par le ministère chargé de l'Emploi et inscrite au **Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)**, sont désormais réparties sous 2 thèmes (au lieu de 3 précédemment) :

- Préparer et animer des actions de formation ;
- Contribuer à l'élaboration de dispositifs de formation et accompagner les apprenants dans leur parcours.

Rappelons que ce titre est accessible en formation continue, en contrat de professionnalisation et dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience (VAE).

Arrêté du 4 septembre 2012 (JO du 13 septembre 2012), applicable depuis le 29 avril 2013.

À savoir

► **Expérimentation du contrat de travail intermittent dans les OF de moins de 50 salariés**

L'ANI du 11 janvier 2013 et le projet de loi (voir ci-contre) prévoient la possibilité pour les organismes de formation occupant moins de 50 salariés, de proposer (à titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2014, et après information des délégués du personnel) des contrats de travail à durée indéterminée intermittents (CDII) même en l'absence d'accord collectif autorisant le recours à ce type de contrats. Les formateurs, à l'exception des formateurs en langues, pourraient ainsi bénéficier d'un contrat fixant une rémunération lissée sur l'année, indépendamment de l'horaire mensuel effectué.

En pratique

► **Enregistrer une certification au RNCP : quelle procédure, quels enjeux ?**

L'enregistrement est « de droit » pour les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État. Pour les autres certifications (titres, diplômes, certificats de qualification professionnelle – CQP, créés notamment par des organismes de formation, des branches professionnelles...), l'organisme certificateur doit déposer une demande d'enregistrement auprès de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP). Celle-ci vérifie la recevabilité de la demande et instruit le dossier d'enregistrement selon une **procédure** bien précise. Un arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle (publié au Journal officiel) valide l'enregistrement au RNCP, pour une durée comprise entre 3 et 5 ans. L'inscription au répertoire atteste que la certification proposée correspond bien à une qualification repérable sur le marché du travail et garantit un « **niveau de formation** ». Elle autorise aussi l'obtention de la certification par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Vers de nouveaux outils au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés

Les partenaires sociaux ont conclu le 11 janvier dernier un nouvel accord national interprofessionnel (ANI) qui renouvelle en profondeur les logiques du droit du travail et des relations sociales. Reprises dans un projet de loi (présenté en Conseil des ministres le 6 mars), les dispositions de cet accord visent à construire un « nouveau modèle économique et social ». Sécuriser les parcours en améliorant par exemple la protection sociale complémentaire et en créant des « droits rechargeables » à l'assurance chômage, limiter les emplois précaires (en CDD, à temps partiel...), favoriser la formation notamment lors des périodes de transition professionnelle : tels sont les principaux objectifs affichés par ces textes. À noter également la création :

- pour tout individu quel que soit son statut, d'un « compte personnel de formation » individuel et intégralement transférable en cas de changement ou de perte d'emploi ;
- d'un « conseil en évolution professionnelle » améliorant l'information des salariés sur les métiers, les compétences, les dispositifs de formation et les emplois accessibles.

Le projet de loi a été examiné en mars-avril à l'Assemblée nationale et au Sénat : une nouvelle discussion a eu lieu le 14 mai sur le texte adopté en Commission mixte paritaire. La loi doit ensuite être publiée, après un recours devant le Conseil constitutionnel. À suivre...

► **La formation, un élément essentiel du contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)**

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (forme que prend le contrat unique d'insertion – CUI – dans le secteur non marchand) doit comprendre des actions d'accompagnement, de formation professionnelle et/ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) nécessaires à la réalisation du projet professionnel du bénéficiaire du contrat. Ces actions peuvent notamment être mises en œuvre dans le cadre d'une période de professionnalisation (durée minimum : 80 heures) ou du droit individuel à la formation (DIF). L'obligation pour l'employeur d'assurer de telles actions, destinées à réinsérer durablement le salarié, constitue une condition d'existence de ce contrat : en leur absence, le CAE peut être requalifié en contrat à durée indéterminée.

Cour de cassation, chambre sociale du 11 juillet 2012, n°11-13827

► **Contrat de professionnalisation : le Cerfa commenté**

Remplir le formulaire du contrat de professionnalisation n'est pas toujours simple ! Parce que vous intervenez souvent comme conseil auprès des entreprises pour les aider à compléter ce document, AGEFOS PME Ile-de-France a voulu vous faciliter la tâche en mettant à votre disposition une nouvelle [fiche pratique « Cerfa commenté »](#). Cadre par cadre (employeur, salarié, tuteur, contrat, formation), retrouvez les informations essentielles à connaître et les points de vigilance à respecter. N'attendez pas pour la télécharger !

En pratique

► **Objectif qualité : AGEFOS PME Ile-de-France vous accompagne**

Vous êtes un organisme de formation francilien de moins de 50 salariés ? AGEFOS PME Ile-de-France vous propose un accompagnement individualisé et une formation pour faire reconnaître la qualité de vos prestations : Certification NF Service délivrée par AFNOR ou Qualification OPQF délivrée par l'ISQ OPQF.

Une session de formation pour la **Qualification OPQF** aura lieu les **17 juin** et **22 juillet** prochains.
Consultez la plaquette d'information et les programmes de formation [ici](#).

Inscrivez-vous !

► **5 juin : Contrat de génération - les enjeux, les aides, les articulations...**

AGEFOS PME Ile-de-France organise deux rencontres animées par l'ARACT Ile-de-France sur le thème de : **Le contrat de génération, un dispositif en faveur de l'emploi des jeunes et de la gestion des âges.**

Les dates :

- Mercredi 05 Juin 2013 de 9h à 11h : **Complet**
- **Mercredi 05 juin 2013 de 14h à 16h :** [Il reste quelques places disponibles](#)

Le lieu :

AGEFOS PME Ile-de-France
11 rue Hélène - 75017 PARIS

Le programme :

- Qu'est-ce que le contrat de génération et à qui s'adresse-t-il ?
- Comment accompagner l'entreprise : les enjeux, les aides financières et la procédure à respecter
- Contrat de professionnalisation et contrat de génération : des rôles complémentaires

Pour participer à la rencontre du mercredi 5 juin de 14h à 16h, complétez le [formulaire d'inscription en ligne](#).

Pour plus d'information, vous pouvez contacter Jocelyne POITE.
Par courriel : jpoite@agefos-pme.com
Par téléphone : **01 40 08 16 14**.

Pour en savoir plus sur l'actualité AGEFOS PME Ile-de-France : www.agefos-pme-iledefrance.com ou **0826 301 311** (0,15 €TTC/min)

Contact : Service communication - 11 rue Hélène 75849 Paris cedex 17 - Courriel : comm-idf@agefos-pme.com