

LE HANDICAP N'EST PAS UNE MALADIE, NOUS SOMMES TOUS CONCERNÉS.

Le handicap n'est ni une maladie ni une pathologie. Vous êtes comme tout le monde !

Vous avez le droit d'accéder à la formation et de vous former comme toute autre personne.

DÉFINITION JURIDIQUE DU HANDICAP

« Constitue un handicap toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive de fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

(Loi n°2005-102 du 11 février 2005)

Chez ABEECOM, nous demandons systématiquement au commanditaire, au stagiaire ou au bénéficiaire s'il a un handicap visible ou invisible. Concrètement, nous en parlons lors de l'entretien préalable et, si nécessaire, nous réfléchissons ensemble aux solutions appropriées pour ne pas gêner la personne et permettre son inclusion optimale dans le groupe.

Qu'est-ce que le handicap ?

Le handicap résulte de l'interaction entre une personne et un environnement inadapté. En formation, le rythme, les supports ou l'organisation peuvent créer des barrières. Adapter ces conditions permet de rendre la formation accessible.

Chez Abeecom, nous adaptons les contenus de formation, les temps de formation et de pauses en fonction de l'énergie du groupe et des besoins des bénéficiaires.

Qu'est-ce que l'accessibilité ?

L'**accessibilité** d'un organisme de formation est constituée par l'ensemble des **moyens organisationnels, techniques, humains** qui peuvent être mis en œuvre pour tous les apprenants afin de leur permettre un plein accès aux lieux et à la formation. Par exemple, fournir à tous un résumé du cours pour limiter les prises de notes.

Développer son accessibilité suppose pour un organisme de formation de sortir d'une approche normative pour appréhender son accueil et sa pédagogie de manière à répondre à la diversité des besoins des apprenants, dont les apprenants en situation de handicap. Cela induit de la flexibilité dans ce qui est proposé. Par exemple, proposer un équipement varié : bureaux mobiles et inclinables, fauteuils réglables, logiciels adaptés, etc. ; organiser une pédagogie adaptée aux intelligences multiples, etc.

Chez Abeecom, nous disposons d'une salle en rez de chaussée pour les personnes à mobilité réduite, nous fournissons l'ensemble des outils en version papier ou numérique et nous utilisons des outils d'IA générative (read.ai) afin de permettre une transcription automatique et un enregistrement.

Quelques exemples d'adaptation auxquels vous avez droit pendant la formation

- Multiplier des micro-temps de pause ou allonger les temps de pause prévus, pour tous
- Repenser le séquençage des apprentissages
- Transformer certains temps de pause en exercices pédagogiques ludiques, type « ice-breaker » pour l'ensemble du groupe
- Permettre un départ anticipé
- Permettre de participer à des sessions plus espacées (voire repositionner la personne sur d'autres dates dont les objectifs correspondent à ses besoins d'apprentissage)
- Proposer de réaliser certains exercices en duo et non en solo, etc

La loi est de votre côté ! Utilisez là !

Le décret n° 2006-26 du 9 janvier 2006 relatif à la formation professionnelle des personnes handicapées ou présentant un trouble de santé invalidant.

Il indique que les organismes de formation doivent « **tenir compte des contraintes particulières des personnes handicapées ou présentant un trouble de santé invalidant** », en adaptant les formations dispensées. Il indique les différents axes sur lesquels les organismes de formation doivent intervenir pour favoriser l'accès des personnes handicapées à la formation professionnelle.

Le décret n° 2006-555 du 17 mai 2006, relatif à l'accessibilité généralisée aux personnes handicapées et deux arrêtés du même jour

Ils prévoient que **les caractéristiques techniques lors de la construction et de l'aménagement des bâtiments** doivent permettre à toutes les personnes, quel que soit leur handicap (physique, sensoriel, mental, psychique ou cognitif), d'exercer les actes de la vie quotidienne et de participer à la vie sociale.

Ces obligations sont intégrées au code du travail : articles L 5211-4 et D 5211-2 et suivants.

Version mise à jour – 26 décembre 2025

EN RÉSUMÉ

Le droit à la formation est garanti.

Le handicap est une situation.

L'accessibilité bénéficie à tous.