

Rendre le contenu de sa formation accessible aux personnes en situation de handicap

Selon l'article 36 du chapitre 9 de la loi du 3 octobre 2022 portant des relations diverses relatives au travail, il stipule que le plan de formation proposé par l'employeur aux travailleurs devra « *prendre en compte et s'adapter aux spécificités et besoins des travailleurs en situation de handicap* ». (SPF Emploi Travail et Concertation Sociale, 2024).

Dufau, en 2024, a rédigée une synthèse des adaptations suggérées par la littérature pour la formation des travailleurs en situation de handicap, la procédure suivante découle de ce travail de synthèse.

Le formateur a pour mission d'être attentif aux points suivants, si ces derniers ne sont pas déjà pris en compte par l'organisme :

1- Environnement

Au niveau physique (Waight, 2007)

- Choisir un lieu familier, ce qui facilite la mise en confiance
- Favoriser des conditions de formation calmes, afin de faciliter la concentration

Au niveau organisationnel (Waight, 2007)

- L'aménagement de l'espace peut être organisée afin que les participants puissent se voir (table en U etc.), ce qui facilite les interactions du groupe
- Prévoir des temps de pauses flexibles, quand les participants en ressentent le besoin.

2- Compréhension, interactions et langage

- Organiser la formation en petit groupe pour faciliter les interactions (Baret, 2013)
- Adapter le contenu pédagogique aux besoins spécifiques des participants, avec des images et des mots simples (Baret, 2013)
- Utiliser un vocabulaire oral et écrit en FAcile à Lire e à Comprendre (FALC) afin de permettre à tous les participants de comprendre le contenu (situation de handicap, origine étrangère) (Diacquenot, 2018).
- Rédiger un support avec un texte structuré, sans « LayOut » afin de permettre une lecture fluide pour l'œil et les applications.

Vous trouverez la brochure « les règles à suivre » du FALC, en téléchargement via le lien suivant : <https://www.falc.be/>

3- **Autonomie et initiative**

- Valoriser la prise d'initiatives, en sollicitant les participants (Vaucher, C et al. 2020)
- Mettre en place d'un cadre clair en début de formation, apportant un climat serein (Vaucher, C et al. 2020)
- Faire référence à des situations concrètes en partant des ressources et l'expression des besoins des participants (Vaucher, C et al. 2020)
- Encourager l'autonomie en gratifiant et encourageant les participants, mais aussi en adoptant une attitude de confiance et de soutien (Vaucher, C et al. 2020).

4- **Engagement et sens**

- Permettre aux participants de s'appropriier les connaissances. Ils ont besoin de trouver du sens au contenu de la formation. Ce sens est trouvé si le formateur prend en compte les besoins individuels ainsi que les projets individuels des participants (Kaddouri, 2011).
- Prévoir une approche orientée sur le participant, en prenant en compte les dimensions relationnelles, émotionnelles et affectives. Cette posture accroît la motivation, la volition et l'autonomie du participant (Carré, 2015) (Bourgeois, 2023).

Références bibliographiques

Baret, C. (2013). La formation permanente des travailleurs handicapés : vers une nouvelle place du travail dans la mission médico-sociale ? *Formation emploi Revue française de sciences sociales*, 123.

Bourgeois, É. (2023). Apprentissage, motivation et engagement en formation. *Éducation Permanente*, 37-46.

Carré, P. (2015). De l'apprentissage à la formation. Pour une nouvelle psychopédagogie des adultes. *Revue française de pédagogie*, 29-40.

Diacquenot, S. &. (2018). La mise en œuvre du langage facile à lire et à comprendre (FALC) : enjeux, défis et perspectives. *Accessibilité et participation sociale*, 29-35.

Dufau-Casanabe, J. (2024). *Formation sur la gestion du stress : une initiative ergothérapique pour renforcer le bien-être des travailleurs en situation de handicap. Etude de la portée : Création d'une formation adaptée aux besoins spécifiques des travailleurs des ETA bruxelloises.* [TFE]. Collègue d'Ergothérapie de Bruxelles, 39-40.

Kaddouri, M. (2011). Motifs identitaires des formes d'engagement en formation. *Savoirs*, 69-86.

SPF Emploi Travail et Concertation Sociale. (2024). Loi du 3 octobre 2022 portant des relations diverses relatives au travail.

Consulté le 5 août 2024 sur <https://emploi.belgique.be/fr/themes/formation/plans-de-formation>

Vaucher, C et al. (2020). Environmental, Personal, and Relational Barriers and Facilitators to Self-Determination among Adults with Intellectual Disabilities. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 97-107.

Waight, G. &. (2007). Reflections on conducting focus groups with people with learning disabilities: Theoretical and practical issues. *Journal of Research in Nursing*, 111-126.