



## **FICHE 2 - OBLIGATIONS LEGALES DES ORGANISMES DE FORMATION**

### **❖ Les principaux textes de référence :**

- ⇒ **Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées**

Notre société doit s'organiser pour que les personnes handicapées accèdent aux mêmes droits que tout autre citoyen et dispose des mêmes chances de réussite.

Cette loi pose une définition du handicap qui pointe le rôle de **l'environnement** dans la situation de handicap. Chercher à réduire une situation de handicap implique également d'analyser les contraintes de l'environnement. Une évolution des conditions de l'environnement peut réduire ou amplifier une situation de handicap.

La loi pose ainsi le principe d'une « **accessibilité généralisée** »

Cette notion englobe, en la dépassant, la question du bâti.

Une définition interministérielle de l'accessibilité, élaborée en avril 2006, précise que « (...) l'accessibilité requiert la mise en œuvre des éléments complémentaires, nécessaires à toute personne en incapacité permanente ou temporaire pour se déplacer et accéder librement et en sécurité au cadre de vie ainsi qu'à tous les lieux, services, produits et activités. **La société, en s'inscrivant dans cette démarche d'accessibilité, fait progresser également la qualité de vie de tous ses membres** ».

L'une des avancées majeures de la loi est également la création **d'un droit individuel à la compensation du handicap**. L'article 114-1-1 du Code de l'action sociale et des familles, introduit par la loi du 11 février 2005, prévoit que la « personne handicapée a droit à la compensation des conséquences de son handicap, quels que soient l'origine, la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie »

*Pour un approfondissement sur ces notions d'accessibilité et de compensation voir la fiche 3 du kit*

- ⇒ **La convention relative aux droits des personnes handicapées (CDIPH), signée en 2007 et ratifiée par la France en 2010 (Décret n°2010-356 du 1<sup>er</sup> avril 2010)**  
**Tout refus d'aménagement « raisonnable » constitue une forme de discrimination.**

Cette convention définit « l'aménagement raisonnable » comme « les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou indue

apportés, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales ».



**Le défenseur des droits a publié en 2017 un Guide « Emploi des personnes handicapées et aménagement raisonnable »**

<https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/guides/guide-amenagement-raisonnable>

## ❖ Les textes qui visent plus spécifiquement les organismes de formation :

Deux décrets, adoptés suite à la loi du 11 février 2005, définissent le cadre juridique dans lequel doivent évoluer les organismes de formation.

⇒ **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 définit les principes de non-discrimination et d'accessibilité à la formation.

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 :

- Proposer un accueil à temps partiel ou discontinu, une durée adaptée de formation et des modalités adaptées de validation de la formation.
- Mettre en œuvre des adaptations individuelles ou collectives (pour un groupe de personnes ayant des besoins similaires).
- Rendre accessibles les supports de cours et le matériel pédagogique,
- Recourir aux technologies de l'information et de la communication.
- Se baser sur les informations fournies par la personne handicapée. Les compléter par celles fournies par différents acteurs : le SPE et les organismes de placement spécialisés qui accompagnent la personne dans son parcours d'accès à l'emploi, la CDAPH et les organismes participant à l'élaboration de son projet d'insertion sociale et professionnelle.
- Aménager les modalités générales d'évaluation des connaissances et des compétences acquises au cours de la formation.

⇒ **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 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.

⇒ **La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel pose de nouvelles attentes en matière de qualité de des actions de la formation professionnelle :**

Tous les organismes de formation porteurs d'actions financées par un opérateur de compétence (OPCO), une commission paritaire interprofessionnelle régionale, l'Etat, les régions, la caisse des dépôts et consignation (CDC), Pôle Emploi ou l'Agefiph (soit environ 48 000 organismes de formation) devront réaliser une demande de certification unique qui repose sur le respect de 7 critères qualité et 32 indicateurs d'appréciation.

Certains de ces indicateurs posent des attentes vis-à-vis des personnes handicapées (cf fiche 4) et renforce en ce sens les obligations des organismes de formation.

*Cette nouvelle obligation est applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2021 – sauf pour les CFA existants au 6 septembre 2018, qui ne seront soumis à cette obligation qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.*

**En tant qu'organisme de formation, pourquoi m'engager dans une démarche de progrès en terme d'accessibilité et de compensation ?**

**Pour respecter mes obligations légales**

**Pour donner les mêmes chances à chacun de mes apprenants**

**Pour enrichir mes pratiques, en favorisant leur questionnement**

**Pour créer du lien et du sens au sein de mon organisme**

**Pour me permettre de bénéficier d'appuis externes, source d'enrichissement (Ressources handicap Formation notamment...)**

**Parce que les progrès réalisés bénéficieront également aux apprenants qui n'ont pas de reconnaissance de handicap**

**(....)**