



Comité Consultatif
Personnes handicapées

**Pour une Politique gouvernementale d'éducation des adultes et
de formation continue inclusive des personnes handicapées**

*Document complémentaire présenté
dans le cadre de la consultation sur invitation
pour l'Actualisation de la politique gouvernementale d'éducation des
adultes et de formation continue*

Le 18 juin 2025

Table des matières

CONTRIBUTION.....	3
PRÉSENTATION DU COMITÉ CONSULTATIF PERSONNES HANDICAPÉES	4
INTRODUCTION	5
LA PERSONNE APPRENANTE.....	6
Enjeux.....	6
Apprentissages recherchés/motivations et bénéfiques	6
Obstacles-barrières/Besoins.....	7
Services d'aide et de soutien.....	10
Quelques solutions ou pistes d'action	11
DES MODES ET DES LIEUX D'APPRENTISSAGE.....	15
Enjeux.....	15
Accessibilité offre et modalités de formation	15
Évolution des modes et lieux d'apprentissage.....	16
Quelques solutions ou pistes d'action	17
LES RECONNAISSANCES DES ACQUIS ET DES COMPÉTENCES.....	20
Enjeux.....	20
Accès aux services de RAC- Rôles et responsabilités	20
Quelques solutions ou pistes d'action	22
LA GOUVERNANCE	25
Enjeux.....	25
Rôles de chacun-Vers une société apprenante.....	25
Suivi évolution des services.....	26
Révision normes ou encadrements.....	26
Quelques solutions ou pistes d'action	27
CONCLUSION	30

CONTRIBUTION

- Recherche, analyse et rédaction : Pascale Chanoux, coordonnatrice du CCPH.

- Discussion des enjeux et solutions ou pistes d'action : notamment lors de l'Assemblée des membres du 10 juin 2025.

Plusieurs des enjeux présentés et solutions ou pistes d'action proposées dans ce document sont repris de travaux antérieurs que le CCPH a conduits avec ses membres.

PRÉSENTATION DU COMITÉ CONSULTATIF PERSONNES HANDICAPÉES

Créé en 2017, le [CCPH](#) est un forum multi partenarial qui conseille le gouvernement du Québec pour améliorer et développer les politiques publiques d'emploi, à l'égard des personnes handicapées et des milieux de travail.

Il est reconnu et financé par la Commission des partenaires du marché du travail et fait partie du grand Réseau des partenaires du marché du travail.

Il est actuellement composé de [16 membres](#), qui sont principalement des employeurs, des syndicats et des organismes communautaires, tous mobilisés autour de l'emploi des personnes handicapées.

Les membres ont identifié [sept grands enjeux en matière d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi des personnes handicapées](#) parmi lesquels on retrouve l'accès à la formation et aux stages.

Le CCPH, grâce à ses comités internes, a conduit plusieurs recherche/étude/enquête qui ont abouti à des avis, des rapports, des notes (etc.) principalement adressés au gouvernement (voir [publications](#)). Les plus récentes de ses publications présentaient des propositions concernant la [future Stratégie nationale d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées 2025-2028](#).

Le CCPH participe aussi à des comités, à des consultations externes et à divers événements.

Depuis 2020, il propose aux acteurs des milieux de travail des [webinaires](#) qui ont pour objectifs de les sensibiliser, informer et outiller. En mars dernier, il a organisé un premier [Forum intitulé « Inclusion des personnes handicapées en entreprise : Des nouvelles technologies qui font une différence! »](#) ciblant à nouveau les entreprises.

INTRODUCTION

Tout d'abord, il faut noter que dans ce document, le Comité consultatif Personnes handicapées (CCPH) n'examine l'éducation des adultes (EA) et la formation continue (FC) des personnes handicapées (PH) que dans une perspective d'emploi et ce, du fait de sa mission et de ses mandats.

Pour beaucoup exclues du marché du travail ou mal positionnées sur ce même marché, il est indispensable que les personnes handicapées (chercheuses d'emploi comme travailleuses) bénéficient d'un accès équitable à l'éducation, aux stages et à la formation pour améliorer leurs situations.

Or, il y a de fortes « chances » que les personnes handicapées fassent partie des « oubliées de la formation » car notamment, un nombre significatif d'entre elles :

- sont faiblement scolarisées;
- sont des personnes en situation de précarité;
- vu les grandes catégories de professions et les niveaux des emplois qu'elles occupent;
- travaillent dans des entreprises de moins de 100 employés;
- ont des difficultés d'accès à l'information et à la technologie.

Pour faire vivre les principes d'accessibilité et d'équité qui doivent être au cœur d'une Politique d'éducation des adultes et de formation continue et alors que la population handicapée représente désormais plus d'une personne sur cinq, il apparaît ainsi urgent et prioritaire de réduire pour elle les inégalités d'accès à la formation et donc de lever toutes les barrières au développement des compétences des PH pour ne pas nuire à leur attraction et à leur rétention dans les milieux de travail.

Reprenant les quatre thèmes choisis ainsi que plusieurs des questions posées par le gouvernement pour cette consultation, ce document complémentaire en examine tour à tour les enjeux et propose pour chacun d'entre eux certaines solutions ou pistes d'action.

Pour les trois premiers thèmes, plusieurs parmi ces dernières présentent en détail les conditions gagnantes pour rendre l'éducation des adultes et la formation continue plus inclusives des personnes handicapées.

LA PERSONNE APPRENANTE

Enjeux

Apprentissages recherchés/motivations et bénéfices

. Des besoins d'apprentissage, des motivations et bénéfices reconnus de la formation en lien :

X avec le statut d'activité : inactif, au chômage et en emploi.

X avec la situation en matière d'emploi : la personne est-elle dans une étape de préparation à l'emploi, d'intégration en emploi ou de maintien en emploi?

Dans une [Revue de littérature sur les sept enjeux du CCPH](#) publiée en 2024, il ressort que plusieurs programmes de préparation à l'emploi, étant fondés sur des modèles pédagogiques, se concentrent sur le développement de compétences liées à la rédaction d'un curriculum vitae ou au passage d'entrevues au détriment des dimensions associées à la communication et aux relations sociales, pourtant indispensables au maintien en emploi de la PH. Comment favoriser l'autodétermination, la motivation et le développement des compétences des PH en tirant partie de certains principes reconnus (apprentissage expérientiels, centration sur la personne, présence *in situ*), des stratégies d'apprentissage (individualisées selon les forces et les besoins) et des programmes de formation offerts aux adultes?

Une étude très récente de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)¹ interroge par ailleurs l'intérêt des programmes de formation axés sur l'emploi offerts en milieu scolaire². Contrairement à leur vocation, ces programmes répondent très peu aux exigences des employeurs et de fait, ne rencontrent pas les aspirations professionnelles des PH qui y participent³.

X avec le désir :

- **d'être bien positionnée sur le marché du travail et de bénéficier de bonnes conditions de travail :** secteurs et métiers d'avenir, formations porteuses, etc.

Or l'on constate que les PH ont des choix plus limités en matière d'orientation scolaire et professionnelle

Le choix du programme d'études en formation initiale (notamment au secondaire) va être déterminant tant pour la poursuite d'études (supérieures) ou pas que pour le positionnement bon ou mauvais sur le marché du travail (études dans un « métier d'avenir » ou pas?). Il est donc important de se demander si l'orientation pédagogique des étudiants handicapés diffère ou non

¹ CDPDJ. (Avril 2025). Les obstacles à l'embauche, à l'intégration et au maintien en emploi des personnes en situation de handicap. 116 p.

² Il s'agit de la Formation préparatoire au travail (FPT) et de la Formation menant à l'exercice d'un métier semi-spécialisé (FMSS).

³ Il faut cependant noter que la mesure 7 de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2025-2028, lancée le 6 juin dernier, propose d' « Assurer aux élèves handicapés du parcours de formation axée sur l'emploi (PFAE) dans le réseau scolaire d'être accompagnés dans le cadre de la démarche de transition de l'école vers la vie active (TEVA). ».

de leurs pairs non handicapés et de se poser des questions sur leur liberté de choix d'orientation et s'ils sont aidés dans cette démarche.

Plusieurs sources démontrent que ce choix est plus limité. Par exemple, un numéro consacré à l'orientation scolaire et professionnelle des élèves handicapés et en difficulté d'adaptation et d'apprentissage (EHDA)⁴ met l'accent sur les nombreux obstacles que ces élèves sont susceptibles de rencontrer dans ce domaine parmi lesquels une limite quant aux profils de sortie, une orientation des jeunes vers des formations ou des carrières réservées traditionnellement à des PH.

L'[Avis sur la transition de l'école au travail des jeunes PH de niveau postsecondaire](#) produit par le CCPH abonde dans le même sens en soulevant la part de l'assignation où préjugés et méconnaissance feront que des étudiants en situation de handicap (ESH) pourront être refusés dans certains programmes ou stages par méconnaissance de leur situation. L'offre de services des établissements postsecondaires en matière d'orientation scolaire et professionnelle y fait aussi l'objet de plusieurs critiques.

L'étude de la CDPDJ précédemment citée pointe les lacunes du personnel des établissements d'enseignement en matière d'accompagnement des élèves et des étudiants dans leurs choix de formation et de carrière.

- **de pouvoir se développer professionnellement.**

Pour les PH qui en ont les volontés et les capacités, les formations vont-elles faciliter des parcours vers l'emploi régulier de qualité?

L'étude très récente de la CDPDJ souligne encore une fois les obstacles rencontrés par les PH en matière de carrière. Elle dénonce aussi les plateaux de travail qui, initialement pensés comme des lieux de développement des compétences (ex. des aptitudes de travail) et comme une étape vers le milieu de travail régulier particulièrement pour les personnes avec une déficience intellectuelle et/ou le spectre du trouble de l'autisme, sont devenus pour elles des lieux de travail sur une longue période ou même permanents, de plus où elles ne sont pas ou sont très peu rémunérées.

Au-delà de cet exemple, il faut s'interroger sur la transférabilité des acquis et des compétences développés par des PH participant à des services d'insertion socioprofessionnelle; nous y reviendrons dans la partie consacrée à la RAC. Il faut se demander comment, plus généralement, une PH qui en a la volonté et les capacités, grâce à l'EA et à la FC, peut cheminer du milieu protégé au milieu adapté et/ou régulier mais également du milieu adapté au milieu régulier.

Obstacles-barrières/Besoins

. Des besoins difficiles à évaluer sur le plan quantitatif donc empêchant de disposer d'un portrait fidèle de la situation, d'avoir une bonne idée des besoins de services de la

⁴ MEQ. (Printemps 2002). L'orientation scolaire et professionnelle : pour la réussite des élèves handicapés ou en difficulté. Le petit magazine des services éducatifs complémentaires. Volume 3, numéro 2. P. 6-7.

population PH en matière d’EA et de FC et de calibrer l’offre de services en conséquence, par région éventuellement, etc.

- Les différents acteurs de la formation concernés n’utilisent pas tous la même définition de la personne handicapée;
- Des données collectées ou disponibles et éparpillées dans plusieurs ministères concernés par l’EA et la FC des PH ne sont pas traitées ou non rendues publiques;
- Il existe un manque généralisé de données statistiques particulièrement sur la FC des PH. Notamment lié à une enquête qui n’a lieu que tous les 5 ans (Enquête canadienne sur l’incapacité ou ECI).

Voir par exemple les quelques données concernant la formation liée à l’emploi disponibles dans le fascicule de l’Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) consacré au travail⁵.

Il serait intéressant d’avoir notamment des données sur l’accès à des formations données (représentation des PH tant dans les programmes d’EA que de FC) mais également sur les parcours de formation.

. La nécessité d’une vision holistique des besoins et réalités des PH

Par exemple, un enjeu en matière de transport-transport adapté ou une couverture insuffisante des besoins d’aide à domicile peut faire obstacle à la formation d’une PH.

Même si la conciliation études-(travail)-vie personnelle reste totalement à documenter pour les PH, on peut hypothéquer des défis particuliers pour cette population en la matière si l’on se base sur les résultats des premiers travaux de recherche conduits dans ce domaine par Francis Charrier⁶. Cette étude portait sur la conciliation travail-vie familiale de personnes travailleuses ayant des incapacités motrices ou des maladies chroniques. Elle abordait notamment les différentes formes de travail invisible réalisées par ces personnes dans leurs domaines de vie et leurs effets sur leur niveau de charge mentale.

NB. Même s’ils sont issus du réseau scolaire, les deux enjeux suivants risquent de se poser pour l’ensemble de l’éducation des adultes et de la formation continue des personnes handicapées.

. Des besoins d’appareils, de services de soutien et d’adaptations liés à la fréquentation scolaire⁷

⁵ OPHQ. (2022). Les personnes avec incapacité au Québec : Un portrait à partir des données de l’*Enquête canadienne sur l’incapacité de 2017*. Activité sur le marché du travail. Volume 8. P. 27.

⁶ Francis Charrier, Normand Boucher et Bernadette Dallaire, « Quelles interactions entre le travail, la vie personnelle et le handicap? Étude de la portée sur les expériences de conciliation travail-vie personnelle des personnes travailleuses ayant des incapacités motrices ou des maladies chroniques », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* [En ligne], 26-2 | 2024, mis en ligne le 30 octobre 2024, consulté le 14 février 2025. URL : <http://journals.openedition.org/pistes/8528> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/12zlp>

⁷ OPHQ. (2022). Les personnes avec incapacité au Québec : Un portrait à partir des données de l’*Enquête canadienne sur l’incapacité de 2017*. Scolarisation. Volume 7. P. 8-9.

- Afin de suivre leurs cours, 43 % des personnes avec incapacité ont besoin d'appareils, de services de soutien, de programmes d'études adaptés ou modifiés ou encore de plus de temps pour passer des examens;
- Plus des trois quarts (78 %) des personnes de 15 à 64 ans ayant besoin d'au moins un type d'appareils ou de services de soutien rapporte avoir besoin de temps supplémentaire pour passer des tests ou des examens.

Chez la population avec incapacité de 15 à 64 ans fréquentant un établissement d'enseignement lors de l'enquête.

. Des réalités particulières en matière de persévérance, d'expériences et de parcours scolaires⁸

- Environ trois personnes sur dix (31 %) avec incapacité ont mis fin à leurs études ou à une formation en raison de leur état et une personne sur dix, en raison du manque d'appareils fonctionnels ou de services de soutien;
- Quatre personnes sur dix (42 %) avec incapacité ont été victimes d'intimidation, tenues à l'écart ou évitées en raison de leur état durant leur cheminement scolaire;
- Près de la moitié (45 %) des personnes avec incapacité ont eu besoin de plus de temps pour atteindre leur niveau de scolarité actuel.

Chez la population avec incapacité de 15 à 64 ans fréquentant un établissement d'enseignement lors de l'enquête ou en ayant fréquenté un à quelque moment que ce soit entre 2012 et 2017 et dont l'état était présent avant la fin de leurs études.

L'étude de la CDPDJ à laquelle nous avons déjà référé confirme que le parcours scolaire des PH est parsemé d'obstacles et dénonce les préjugés capacitistes à l'œuvre en milieu scolaire.

Même si les personnes handicapées fréquentent tous les ordres d'enseignement⁹ (parmi les personnes avec incapacité de 15 à 64 ans fréquentant un établissement au moment de l'enquête, on en retrouve notamment 39 % dans une école de métiers, un collège, un cégep ou un autre établissement non universitaire et 30 % dans une université),

. Un nombre plus important d'individus n'ayant pas le diplôme d'études secondaires (DES) parmi les personnes avec incapacité¹⁰

- 28 % des personnes avec incapacité ne détiennent pas de DES comparativement à 18 % pour les personnes sans incapacité. Chez la population de 15 ans et plus avec et sans incapacité¹¹.

⁸ OPHQ. (2022). Les personnes avec incapacité au Québec : Un portrait à partir des données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Scolarisation. Volume 7. P. 11-16.

⁹ Office des personnes handicapées du Québec OPHQ. (2022). Les personnes avec incapacité au Québec : Un portrait à partir des données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Scolarisation. Volume 7. P. 7.

¹⁰ OPHQ. (2021). Les personnes avec incapacité au Québec : Un portrait à partir des données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Caractéristiques sociodémographiques et économiques. Volume 2. P. 9.

¹¹ L'étude de la CDPDJ nous fournit des chiffres plus récents à ce propos. En 2022 au Québec, le quart des personnes avec incapacité de 15 ans et plus (24,6 %) ne détiennent toujours aucun diplôme ou certificat car elles ont interrompu leurs études avant la fin du secondaire, de manière temporaire ou définitive. Contre 16,4 % pour les personnes sans incapacité.

Ce pourcentage augmente avec certains types d'incapacité (64 % des personnes ayant une incapacité liée au développement¹² sont sans DES) et avec la gravité de l'incapacité (Près de deux personnes sur cinq ayant une *incapacité très grave* (39 %) n'ont pas de DES contre 23 % (incapacité légère), 25 % (incapacité modérée) et 30 % (incapacité grave)). Chez la population de 15 ans et plus avec incapacité.

Ces personnes handicapées vont présenter des *lacunes en matière de compétences de base (littératie et numératie) et de compétences numériques*¹³, toutes constituant des compétences essentielles au sein des compétences du futur¹⁴ ainsi nécessaires pour se requalifier et rehausser ses compétences dans un contexte de transformation du marché du travail (transitions technologique et verte) Cette faible scolarisation va donc constituer un frein significatif à la formation continue, ces manques risquant d'hypothéquer notamment leur accès:

- à une formation tout au long de la vie (avec ou sans soutien gouvernemental);
- à une formation tout au long de la vie qui prendra de plus en plus la forme d'une formation à distance (FAD);
- aux services publics d'emploi (SPE) -dont ceux en matière de développement des compétences- offre qui se fera davantage en ligne.

Services d'aide et de soutien

. Ne pas bénéficier ou bénéficier insuffisamment de services adaptés en formation des adultes

Dans son *Avis sur la transition*, le CCPH montre bien l'importance pour le jeune étudiant en situation de handicap (ESH) d'avoir accès le plus rapidement possible après son entrée en formation aux services adaptés (SA) de son établissement scolaire, sous peine de voir hypothéquer sa persévérance et donc sa réussite scolaires. Cet avis identifie les principaux éléments qui font *obstacle à cet accès* tels :

- la non-connaissance des services offerts;
- un refus d'auto-dévoilement du handicap ou une faible autodétermination de (la part de) l'ESH se traduisant par une non-demande;
- l'exigence d'un diagnostic médical comme critère d'accès aux SA (approche médicalisante) alors que certains ESH n'en ont pas et/ou ont du mal à en obtenir un (non-droit);

¹² Problème ou trouble de développement diagnostiqué comme la trisomie, l'autisme, le syndrome Asperger ou un trouble mental dû à un manque d'oxygène à la naissance, peu importe le niveau de difficulté ou la fréquence des limitations des activités quotidiennes déclaré. Source : OPHQ.

¹³ On observe une utilisation plus faible de l'internet chez les personnes qui ont un niveau de scolarité moins élevé.

Un peu plus de la moitié (56 %) des personnes avec incapacité n'ayant pas de diplôme d'études secondaires utilisent Internet, alors que cette proportion passe à 83 % chez celles ayant un diplôme d'études secondaires ou un diplôme d'une école de métiers et atteint 91 % chez celles ayant un diplôme d'études collégiales ou universitaires. *Chez la population de 15 ans et plus avec incapacité.*

Source : OPHQ. (2022). Les personnes avec incapacité au Québec : Un portrait à partir des données de l'*Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017*. Utilisation d'internet. Volume 9. P. 3-4

¹⁴ Commission des partenaires du marché du travail CPMT. (2020). SE PRÉPARER À UN MARCHÉ DU TRAVAIL EN TRANSFORMATION : COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL RÉFÉRENTIEL QUÉBÉCOIS DES COMPÉTENCES DU FUTUR. 26 p.

- une évaluation des besoins de l'ESH trop souvent limitée dans le temps (car ne se faisant qu'en début de parcours) et dans sa portée (liés à la partie théorique de la formation et oubliant par exemple les stages obligatoires), ainsi qu'un accès aux accommodements qui peut être laborieux. Non-réception¹⁵.

Pour compléter, il faut noter que l'approche, même si elle varie d'un établissement à l'autre, est actuellement *davantage intégrative qu'inclusive* ce qui a des impacts tant sur l'accès aux services que sur la collaboration entre les acteurs concernés par la transition.

. Des parcours de formation continue généralement non accompagnés par des ressources spécialisées comme les Services spécialisés de main d'œuvre-PH (SSMO-PH), ce qui dessert tant la PH que l'employeur éventuellement concerné.

Quelques solutions ou pistes d'action

En regard des enjeux précédemment définis,

. Créer une « plateforme Web/observatoire statistique » centralisée pour rendre « publiques » l'ensemble des données statistiques relatives à la formation des PH.

Outre des arrimages lexicaux, il s'agirait de :

- . mettre en place une collaboration interministérielle/un partenariat (MESS, CPMT, MEQ et MES) pour traiter certaines données collectées, partager et regrouper l'ensemble des données disponibles et les rendre publiques sur une plateforme commune. Cette plateforme pourrait être hébergée par l'OPHQ, l'Institut de la Statistique du Québec ou ailleurs¹⁶.
- . identifier les données manquantes et compléter les données disponibles. Utiliser d'autres sources que l'ECI (ex. sondages exhaustifs) pour disposer d'un portrait de l'EA et de la FC des PH.

. Améliorer le niveau de scolarité des PH

Cette amélioration passe notamment par la persévérance et la réussite scolaires des PH aux études.

Dans son *Avis sur la transition*, le CCPH a repéré pour les jeunes étudiants en situation de handicap (ESH) de niveau postsecondaire certaines des conditions qui les faciliteraient, parmi lesquelles :

- un accès aux services adaptés ou équivalents dès le début du cursus scolaire;
- la mise en place des conditions de réussite des stages obligatoires pour les jeunes ESH;
- l'implantation à terme de l'approche inclusive de l'éducation et de la conception universelle de l'apprentissage dans tous les établissements scolaires aux différents ordres

¹⁵ La non-reconnaissance, la non-demande, le non-droit et la non-réception sont des types de non-recours à des services.

¹⁶ Dans la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2025-2028, lancée dernièrement, la mesure 3 ne répond que partiellement à cette proposition. Car elle parle de mise en commun de données administratives des différents ministères pour mieux comprendre le parcours des PH vers l'emploi et leur utilisation des services publics. Mise en œuvre à suivre.

d'enseignement, ce qui permettra de sortir de l'approche médicalisante et des enjeux qu'elle suscite (ex. nécessité d'un auto-dévoilement pour l'ESH).

. Répondre prioritairement aux besoins de formation (notamment en littératie/en numératie, en compétences numériques, etc.) des PH peu scolarisés

Le faible niveau de scolarité de cette population ne doit pas être pour elle un autre "handicap à vie" car l'excluant de l'apprentissage tout au long de la vie (nécessaire à l'intégration, l'évolution et la mobilité professionnelles).

Il est donc essentiel qu'elle bénéficie de façon prioritaire de l'offre gouvernementale en matière de développement des compétences (notamment en matière de compétences essentielles).

L'une des deux conditions (l'autre étant examinée dans la partie suivante) pouvant déjà faciliter cet accès et usage serait de se doter de cibles¹⁷ annuelles concernant les personnes handicapées dans toutes les formations offertes par l'État en matière de littératie, de numératie et de littératie numérique, sur lesquelles devrait porter une reddition de comptes annuelle.

Ces exigences devraient notamment être exprimées/respectées aux (par les) promoteurs collectifs qui bénéficient du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences (FDRCMO) sous l'égide de la CPMT pour des projets de développement des compétences dans ces domaines. Il faudrait également examiner la possibilité d'en fixer pour les mesures de formation Individu et Entreprise (MFOR-I et MFOR-E) du MESS. Une promotion ciblée par les acteurs qui offrent ces formations devrait être faite pour rejoindre et recruter les PH là où elles se trouvent.

On peut se demander si le développement de ces « compétences de base » ne devrait davantage être la responsabilité du milieu de l'éducation que des entreprises, ces dernières devant plutôt se concentrer sur le développement des compétences qui leur sont propres.

. Développer l'offre de formations adaptées aux PH hors ou en milieu de travail (il faut noter que de plus en plus d'entreprises offrent leurs propres formations à leurs employés), soutenues par l'État ou pas.

NB. Cette piste d'action est à cheval sur cette partie et la partie suivante « Modes et lieux d'apprentissage ».

A l'occasion du [webinaire donné par le CCPH sur le Développement des compétences adapté aux PH](#), les principaux aménagements ont été recensés et très clairement identifiés :

¹⁷ Dans un Avis en faveur d'une réforme de la Loi du 1 %, il est intéressant de constater que l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréées préconise la mise en place de quotas par grandes catégories d'emplois ou d'incitatifs financiers pour encourager une meilleure répartition des activités de formation et améliorer l'accessibilité des opportunités de formation à l'ensemble de la main d'œuvre.

CRHA. (Mai 2025). Avis en faveur d'une réforme de la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main d'œuvre (Loi du 1%)* afin de soutenir la qualification des travailleurs et la compétitivité des organisations. 27 p.

- accessibilité des lieux de formation/accès physique aux locaux

Les apprenants ou apprenants handicapés doivent pouvoir accéder physiquement aux « bâtiments et salles » de formation et s’y déplacer librement d’un point à un autre. Parmi les questions à se poser : comment vont-ils venir, se déplacer et se restaurer : espace restauration, distributeurs, accès à l’eau potable et aux sanitaires?

- prise en compte du handicap lors de l’accueil dans la structure

Pour bien accueillir une personne handicapée et pour réduire les obstacles qui pourraient survenir, il y a des attitudes à adopter et des gestes à poser selon l’incapacité de la personne qui est aidée. De bonnes pratiques sont à suivre pour garantir un « service client inclusif » et des procédures d’accueil particulières doivent être mises en place comprenant une évaluation des besoins des apprenants.

- adaptations organisationnelles (durée, rythme, alternance)

Cette flexibilité concerne principalement le temps et rythme d’apprentissage/d’acquisition des connaissances, la durée des séquences pédagogiques, les temps de pause (nombre, durée) ainsi que la durée hebdomadaire et globale de la formation.

- adaptations pédagogiques (méthode, contenu, outil, support/accessibilité pédagogique)

Les adaptations pédagogiques sont au cœur des aménagements d’une formation dite « adaptée » et de la réussite de l’apprenante ou apprenant handicapé. Et les conceptrices-concepteurs ou formatrices-formateurs de tout acabit (enseignant, compagnon, tuteur, etc.) y jouent le premier rôle. Ce sont en effet elles et eux qui doivent être ouverts et capables tant au moment de la préparation du « cours » que de l’enseignement proprement dit de mettre en place des modalités pédagogiques, contenus, supports, outils adaptés au(x) type(s) de handicap de leur(s) apprenante(s) ou apprenant(s). A la place de proposer des aménagements sur mesure et singuliers à leur(s) apprenant(s), ils peuvent plutôt choisir une approche collective de l’adaptation et mettre en place une pédagogie inclusive adaptée au plus grand nombre (ou conception universelle de l’apprentissage).

- aménagement des examens

Ces aménagements peuvent concerner toutes les formes d’épreuves (écrites, orales, pratiques), quel que soit le mode d’acquisition des compétences et le mode d’évaluation des épreuves. Ils sont très diversifiés car ils peuvent porter par exemple sur la salle d’examen comme sur la durée ou la fréquence de passage des épreuves.

- suivi renforcé

Il s’agit d’accompagner :

- d’une part, l’apprenante et l’apprenant handicapé pour qu’elle ou il persévère jusqu’à la toute fin dans son projet de formation. Cela peut notamment signifier la prise en charge par la ressource accompagnante de besoins des PH dans des sphères de vie non directement liées à la formation (ex. en transport, en santé et services sociaux) mais qui peuvent interférer négativement avec elle s’ils ne sont pas comblés.
- d’autre part, les différents acteurs de la formation particulièrement les formatrices et formateurs afin qu’ils développent, chacun dans leur domaine, des pratiques inclusives des PH.

Cet accompagnement pourrait être assuré par des ressources spécialisées PH tels les SSMO-PH.

- sensibilisation au handicap (groupes, apprenants, formateurs, tuteurs, jury)

L’ensemble des acteurs de la formation doivent être moindrement sensibilisés et informés sur les grands types de handicap et leurs incidences sur le quotidien et spécialement sur l’apprentissage des personnes handicapées. Par la suite, la formation va permettre d’outiller ces acteurs en matière d’aménagements et ce, en fonction du rôle qu’ils jouent vis-à-vis de l’apprenant handicapé. Parmi ces rôles, celui de formatrice ou de formateur est crucial et devra donc faire l’objet d’une attention et préparation particulières.

- aides techniques

Selon le [Lexique produit par le CCPH en 2018](#), d'une manière générale, l'aide technique (ou matérielle ou technologie d'assistance) « désigne tout soutien non humain (objet ou animal) aidant la personne à la réalisation de ses habitudes de vie , c.a.d. à l'accomplissement d'un rôle social ou d'une activité physique ou mentale donnée ». Cela comprend aussi des solutions numériques donc l'aide technologique (voir Lexique page 10). Certaines aides techniques utilisées par la personne handicapée dans d'autres sphères de vie peuvent être utiles quand elle est en formation. Dans ce domaine également, la compensation du handicap peut être individuelle ou collective.

- aides humaines (interprète, codeur, preneur de notes, etc.).

Les différents acteurs de la formation devraient connaître ces aménagements possibles et surtout se les approprier pour finir par proposer des formations adaptées aux PH¹⁸. Ainsi, au-delà des projets-pilotes de formation dédiés aux PH et donc adaptés, il serait important de :

- . disposer pour chaque projet de formation (qu'il soit régulier ou conjoncturel) de paramètres de financement qui permettent les adaptations nécessaires ;
- . inciter les acteurs de la formation à les activer ;
- . leur demander de faire connaître l'accessibilité de leurs formations aux PH concernées.

Dans les Comités sectoriels de main d'œuvre (CSMO), le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) comme la Reconnaissance des acquis et des compétences (RCMO) devrait pouvoir également être adapté aux PH.

Parmi les aménagements soutenant la persévérance d'une PH dans un parcours de formation et assurant son succès, le suivi renforcé par une ressource spécialisée constitue un incontournable.

Dans son Avis cité dans la Note 17, le CRHA fait de l'accessibilité des opportunités de formation un des cinq grands enjeux à considérer pour bonifier la *Loi* du 1%. Il cite les PH en insistant sur la plus grande incidence des bonnes pratiques de formation sur leur apprentissage.

. Soutenir les parcours de formation conduisant vers un emploi régulier (pour les PH qui en ont la volonté et les capacités) en limitant notamment le temps de passage-formation dans les services d'insertion socioprofessionnelle et en créant des ponts vers les autres milieux de formation-travail¹⁹.

¹⁸ Voir en complément, la publication de l'OPHQ sur le développement des compétences des personnes handicapées. https://www.ophq.gouv.qc.ca/fileadmin/centre_documentaire/Guides/developpement_compentence_PH_milieu_travail.pdf

¹⁹ Dans la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2025-2028 lancée dernièrement, la mesure 9 présente une réponse partielle à cette proposition en visant la mise en œuvre « de nouvelles lignes ministérielles en matière des services socioprofessionnels et communautaires pour les personnes ayant une déficience physique, déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme. ». Opérationnalisation à suivre.

DES MODES ET DES LIEUX D'APPRENTISSAGE

Enjeux

Accessibilité offre et modalités de formation

. Une non utilisation ou une utilisation insuffisante de l'offre gouvernementale en développement des compétences.

Comme tout un chacun, les PH ont besoin d' « éducation tout au long de la vie » pour garantir leur intégration, leur maintien en emploi et leur évolution professionnelle.

Une partie de cette offre d'éducation (spécifique aux PH ou pas, le gros de cette offre étant non spécifique) est soutenue par le gouvernement²⁰. Nous disposons de quelques chiffres montrant la sous-utilisation par les PH de certaines mesures de formation régulières-non spécifiques ou conjoncturelles (ex. MFOR-individu ou Programme d'aide à la relance par l'augmentation de la formation (PARAF). Mais nous ignorons tout de la place des travailleurs handicapés (TH) dans les MFOR-entreprise ainsi que celle des PH et des TH dans les projets de formation financés par le FDRCMO²¹ sous l'égide la CPMT. Pourtant une part importante de l'offre gouvernementale en développement des compétences prend ces deux formes.

Par ailleurs, le caractère dit « universel » de cette offre gouvernementale empêche d'interroger sa *véritable accessibilité* (au-delà de l'accès formel, accent mis sur un usage réel par les PH) à une population handicapée qui pourrait avoir des besoins particuliers et donc nécessiter des *formations adaptées*²².

En 2023-2024, on a observé par exemple un écart marqué entre le taux de persévérance des participants handicapés bénéficiant du MFOR-Individu (61,7 %) et celui des participants sans incapacité (73,8 %) ²³.

. La non prise en compte des besoins particuliers des PH peu scolarisés

Pour un accès équitable à un apprentissage tout au long de la vie garant d'une intégration durable sur le marché du travail, on peut donc se demander si les *lieux* (par exemple, un retour sur les bancs de l'école) et les *moyens* (ex. une succession de formations sans fin pouvant partir de

²⁰ Dans la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2025-2028, le gouvernement fait le point sur son offre en matière de formation et de développement des compétences dédiée (spécifique) aux PH.

- par le MES : financement des établissements pour mise en place mesures d'accessibilité, centres collégiaux de soutien à l'intégration, prêts et bourses, etc.;
- par le MSSS : ateliers et plateaux de travail, stages individuels et intégration à l'emploi;
- par le MESS : programme d'Apprentissage pratique en milieu de travail (APMT) et formations adaptées pour des groupes de PH.

²¹ Le FDRCMO est constitué des cotisations versées par les employeurs qui sont assujettis à la loi sur les compétences et qui n'ont pas investi l'équivalent d'au moins 1 % de leur masse salariale dans la formation de leur personnel.

²² Leurs caractéristiques ont été présentées dans la partie précédente.

²³ L'évolution favorable de ce taux de persévérance a d'ailleurs été choisi comme indicateur opérationnel dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2025-2028 lancée dernièrement.

l'alphabétisation) qui sont offerts actuellement, répondent aux *besoins particuliers* de développement des compétences de cette population. Et l'on devra interroger ainsi particulièrement l'accessibilité des formations données en milieu de travail.

. Le passage en « stages » dans les programmes de formation offerts en alternance travail-études, un problème potentiel

Étant donné l'importance croissante des stages ou des formules travail-études tant en EA (ex. réseau public post-secondaire) qu'en FC (ex. programme de formation de courte durée COUD), il est primordial de souligner que le passage en stage-formation pratique-milieu de travail dans le cadre d'un projet de formation n'est pas aussi simple pour une PH que pour une personne sans incapacité.

Dans son *Avis sur la transition* précédemment cité, le CCPH examine en détail les difficultés d'accès aux stages (obligatoires ou pas) pour les ESH pendant leurs études postsecondaires : absence de soutien dans la recherche du stage, accompagnement déficient des superviseurs (tant celui de l'établissement que du milieu de stage), pas de préparation du milieu de stage et difficultés à obtenir des adaptations, etc.

La *Revue de littérature sur les sept enjeux du CCPH* publiée en 2024 (pages 49-51) développe les avantages particuliers qu'ont les PH à réussir leurs stages. Elle revient sur l'inaccessibilité de plusieurs de ces environnements d'apprentissage (absence d'aménagements, manque de flexibilité de la durée hebdomadaire du stage, etc.) hypothéquant ainsi la réussite du parcours de formation et la diplomation de la PH.

L'étude récente de la CDPDJ qualifie les stages exigés dans les programmes de formation postsecondaire de premier contact brutal et mal planifié avec l'univers du travail.

Évolution des modes et lieux d'apprentissage

. La formation à distance (FAD), des nouveaux risques d'exclusion

Dans le futur, il est fort probable que le développement des compétences (soutenu par le gouvernement ou pas, en établissement scolaire ou sur les lieux de travail, etc.) se fasse davantage en ligne.

L'[*Enquête sur les PH, le télétravail et la formation à distance*](#), conduite pour le CCPH, fait apparaître plusieurs éléments importants :

- *l'accès à la formation y apparaît comme un enjeu stratégique* pour les PSH et les TSH car il soutient leur présence sur le marché du travail (21 % des répondants à l'enquête indiquent en avoir besoin pour se réorienter ou se reconverter / 19 % pour garder leur emploi / 10 % pour se trouver un autre emploi);
- plusieurs *enjeux au niveau du manque d'adaptation de la FAD* sont énumérés : manque d'autonomie et difficultés d'apprentissage, inadéquation des équipements électroniques

- et logiciels, insatisfaction vis-à-vis du formateur, absence d'accompagnement par une ressource spécialisée, etc.;
- 48 % d'entre eux souhaitent pour l'avenir bénéficier de formation en mode totalement virtuel et 33 % en mode hybride.

. Promesses de l'intelligence artificielle en EA et occasions et risques associés aux technologies de l'information et de la communication en contexte de développement des compétences

La *Revue de littérature sur les sept enjeux du CCPH* traite du potentiel de l'IA à soutenir la participation des ESH au niveau postsecondaire (ex. outils de transcription audio en texte) et du rôle facilitant pour les ESH des technologies portables (ex. montres intelligentes) et des assistants personnels dans la réalisation des travaux scolaires ainsi que la communication en langue des signes avec leurs coéquipières et coéquipiers. Cependant, très peu d'études ont porté sur l'utilisation de ces technologies dans un cadre réel et se sont intéressées à comment elles pourraient affecter l'apprentissage.

Cette *Revue* examine également les opportunités et défis des technologies de l'information. Le fait qu'elles soient centrales et le deviennent de plus en plus, y compris en contexte de formation, peut avantager certaines PH comme celles qui ont une incapacité motrice et qui ont des besoins moindres au profit d'autres (personnes ayant des incapacités auditives, visuelles, cognitives, etc.). Pour toutes, se pose néanmoins la question du degré d'accessibilité de ces technologies et des contenus. Tout en évoquant l'importance des coûts associés à l'acquisition, à la mise à jour et au maintien des aides technologiques, cette revue souligne notamment qu'il peut manquer des connaissances et des formations aux PH pour qu'elles puissent les employer adéquatement. Par ailleurs, l'obsolescence rapide des technologies et des contenus ne facilite pas le développement de solutions adaptées aux PH.

Un *Forum* organisé par le CCPH le 21 mars dernier et intitulé « *Inclusion des personnes handicapées en entreprise: des nouvelles technologies qui font une différence!* » a été l'occasion de présenter entre autres deux outils technologiques en matière de développement des compétences dédiés à certaines PH. Il s'agit de [Bambooza de l'Association Panda LSJ](#) et d'[Abileo d'Auticiel](#). Bien qu'adaptés aux PH, ce Forum nous a appris que l'information sur ces outils est une condition nécessaire mais insuffisante si l'on vise une appropriation et une utilisation de ces outils par les PH et leurs milieux de travail.

Quelques solutions ou pistes d'action

En regard des enjeux précédemment retenus,

. Choisir 2 ou 3 « services, programmes et mesures non spécifiques » en matière de développement des compétences et examiner en profondeur (quantitativement et qualitativement) leur accès et leur usage par les PH. Par exemple, le MFOR-Individu et le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).

Il s'agirait de regarder le taux d'usage actuel par les PH des services, programmes et mesures (SPM) non spécifiques, de recenser les obstacles, d'offrir des solutions pour les surmonter et de mettre en place ces solutions et d'en assurer un suivi.

. Développer l'offre de formations adaptées aux PH hors ou en milieu de travail (il faut noter que de plus en plus d'entreprises offrent leurs propres formations à leurs employés), soutenues par l'État ou pas.

Voir ci-dessus dans premier thème.

. Proposer à la population des PH peu scolarisées des modalités adéquates d'entrée en formation et de formation.

Ex. X reconnaissance systématique des acquis et des compétences en amont et à l'entrée de la formation. Ce point sera développé dans la partie suivante.

X formations concomitantes : jumelant formation de base et formation spécialisée, pour éviter les parcours sans fin et irréalistes pour les individus concernés (risque d'un nouveau décrochage); X privilégier une formation pratique²⁴, idéalement en milieu de travail : formule d'alternance travail-études, utilisation du PAMT.

. Mettre en place les conditions de réussite pour les PH des formations pratiques/stages/etc dans les programmes concernés

L'Avis sur la transition précédemment cité émet plusieurs recommandations dont celles de responsabiliser officiellement les conseillers des services adaptés sur cette question et de leur donner les moyens d'accompagner adéquatement les ESH dans ce domaine et les superviseurs de stage dans l'établissement (ces derniers étant en lien avec les superviseurs dans les milieux de stage). Il prône aussi une collaboration entre ces conseillers et les intervenants des SSMO-PH autour des accommodements en milieu de stage.

La *Revue de littérature sur les sept enjeux du CCPH* dont il est question plus haut, propose quant à elle quelques pistes de solutions comme offrir du soutien financier fédéral/provincial aux employeurs, faire en sorte que les services de soutien aux ESH s'assurent de la disponibilité d'accommodements adéquats et flexibiliser les conditions de participation (temps partiel, nombre d'heures à réaliser, etc.).

. Offrir une formation à distance accessible aux PH

La formation à distance s'implantant durablement dans l'offre de formation et pour répondre aux préférences exprimées par des PH lors de *l'Enquête sur les PH, le TT et la FAD* citée plus haut, il faut saisir l'opportunité de sa généralisation pour qu'elle soit inclusive dès le départ.

²⁴ Il faut noter que c'est l'approche qui a été adoptée dans le programme APMT créé l'été dernier pour soutenir le développement de compétences en emploi des PH. <https://sphere-qc.ca/lapprentissage-pratique-en-milieu-de-travail-apmt-notre-nouvelle-mesure-phare/>

Cela demande de porter attention à trois éléments en particulier :

- les PH peu scolarisées ne possèdent pas forcément ni les moyens matériels (équipement, abonnement internet, etc.) ni les compétences numériques de base pour en bénéficier;
- comme la formation en général, la FAD devra faire l'objet d'aménagements pour être adaptée aux PH (voir ci-dessus) ;
- certains sous-groupes (par type de handicap) au sein de la population PH ont des besoins hyperspécifiques dont il faut tenir compte.

Ces besoins ont bien été identifiés lors de l'*Enquête* pour quatre grandes catégories d'incapacités. Par exemple, des répondants ayant des incapacités en apprentissage et en développement sont plus nombreux (que ceux n'ayant pas ces incapacités) à avoir trouvé les ressources pédagogiques et les stratégies d'apprentissage mal adaptées (47 % contre 20 %).

Cela nécessite également d'accompagner les milieux de travail dans la FAD des PH en leur proposant des webinaires, des capsules informatives, etc.

. Faciliter l'accès à la formation des PH grâce aux nouvelles technologies de l'information (NTI)

Dans la partie de la *Revue de littérature sur les sept enjeux du CCPH* consacrée aux impacts du virage numérique et de l'intelligence artificielle sur la formation (et l'emploi) des PH, plusieurs solutions sont mises de l'avant pour permettre un meilleur accès aux NTI. On y parle notamment de lois et de politiques contraignantes à l'égard des entreprises, de mise en œuvre de normes d'accessibilité, de financements publics finançant tant l'acquisition des technologies et d'aides technologiques que la formation des PH à ces technologies et aides. Les technologies développées devraient faire l'objet de tests utilisateurs par des PH dans le cadre d'une collaboration entre les organismes de formation aux aides technologiques et l'État.

Des leçons tirées du *Forum du 21 mars dernier*, il ressort que la mise en place de conditions facilitantes est nécessaire pour permettre l'appropriation, l'intégration et l'utilisation de NTI par les PH, les milieux de formation et/ou de travail. Outre de bénéficier d'une information proactive et éclairée (à dimension évaluative) sur les NTI disponibles et d'être rassurées en matière de sécurité informatique et de confidentialité, les parties prenantes concernées ont ainsi besoin de se mobiliser et d'établir des collaborations intersectorielles, de se former, d'être accompagnées et soutenues financièrement, etc.

LES RECONNAISSANCES DES ACQUIS ET DES COMPÉTENCES

Enjeux

Accès aux services de RAC- Rôles et responsabilités

. Des enjeux importants de reconnaissance des acquis et des compétences sur le marché du travail

On constate notamment que le niveau de scolarité est moins « rentable » pour les personnes avec incapacité²⁵.

Pour tous les niveaux de scolarité, les personnes avec incapacité sont significativement plus nombreuses en proportion à appartenir à un ménage vivant sous le seuil de faible revenu (SFR) que les personnes sans incapacité. Ex. pour les personnes sans DES, 23 % contre 13 %/ pour les personnes avec un certificat ou diplôme d'études universitaires 12 % contre 6 %. Chez la population de 15 ans et plus avec et sans incapacité.

L'étude de la CDPDJ précédemment citée revient sur la difficulté qu'ont de nombreuses PH à faire valoir leur candidature dans un processus de recrutement. En effet, l'attention que porte l'employeur au handicap entrave considérablement l'analyse des compétences et des expériences professionnelles à laquelle il devrait pourtant se livrer.

La Revue de littérature sur les sept enjeux du CCPH confirme que de nombreuses PH occupent des postes moins stimulants (cantonement dans des emplois peu qualifiés liés aux « three 'Fs' – food , filth and flowers » (services alimentaires, services d'entretien ménager, services de base d'aménagement paysager et de décoration) ou sont surqualifiées dans leur emploi actuel, un phénomène cependant moins fréquent chez les personnes détenant un diplôme d'études postsecondaires. Cette situation ne leur permet pas d'exploiter l'ensemble de leurs compétences ou ne leur offre que de faibles perspectives d'avancement, les postes de gestion demeurant le plus souvent hors d'atteinte.

. Des trajectoires scolaires et professionnelles atypiques sources de nombreux apprentissages non formels et informels dont il faut interroger la reconnaissance

- Des PH peu scolarisées pour lesquelles il faut faire la distinction entre faible niveau de scolarité et absence de compétences.
- Un bénévolat source d'apprentissages pour plusieurs PH mais qui sont insuffisamment pris en compte lors d'un retour en formation ou lors d'une intégration en emploi.

²⁵ OPHQ. (2021). Les personnes avec incapacité au Québec : Un portrait à partir des données de l'*Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017*. Caractéristiques sociodémographiques et économiques. Volume 2. P. 16.

L'*Avis sur la transition* évoqué ci-dessus montre par exemple que de nombreux ESH font du bénévolat à la place d'occuper ou tout en occupant un emploi étudiant au sein ou à l'extérieur de leur établissement, en lien (très) direct avec leur domaine d'études ou pas. Ces engagements communautaires et sociaux leur permettent notamment de faire un gros travail de connaissance de soi et de développement de leur savoir-être. Plusieurs posent ainsi la question de la valorisation et de la reconnaissance de leur bénévolat comme expérience de travail à part entière car permettant notamment de développer des compétences transversales.

Pour des PH plus âgées (40-45 ans) qui souhaitent intégrer le marché du travail, le bénévolat (et ses services) pourrait aussi être une forme de transition ou un tremplin pour essayer quelque chose, pour développer des habilités de travail et faire des apprentissages. Les lieux de bénévolat offrent en effet des milieux de travail structurés mais plus flexibles, présentant moins de contraintes et d'enjeux de productivité.

- Des savoir-être en lien avec la charge et l'expérience du handicap utiles sur le marché du travail mais difficiles à faire valoir.
Lors de la production de l'*Avis sur la transition*, des ESH nous ont parlé par exemple de qualités comme la persévérance dont elles ont dû faire preuve pour réussir dans leurs études malgré un accès difficile à des accommodements. Mais comment en parler sans dévoiler son handicap?

En écho aux deux points précédents, il faut noter que dans son Avis en faveur d'une réforme de la *Loi du 1 %*, le CRHA insiste sur l'importance de rendre admissibles :

- la formation informelle (modalités d'apprentissage collaboratif, accompagnement de formation individualisé tels coaching, mentorat ou compagnonnage), le mentorat étant, selon lui, une stratégie de formation privilégiée pour l'intégration et le maintien en emploi des PH.
- les formations axées sur les compétences transversales (ou soft skills). Outre qu'il souligne les liens de ces dernières avec l'augmentation de la productivité en emploi, il indique que leur démonstration demeure un défi pour certaines catégories de travailleurs (par exemple, qui n'occupent pas des fonctions d'encadrement ou de gestion).
- La participation de nombreuses PH à des activités d'insertion socioprofessionnelle porteuses d'apprentissages pas ou peu transférés dans un milieu de travail régulier

On peut reprendre l'exemple évoqué plus haut des plateaux de travail qui sont des lieux de formation-de développement des compétences mais deviennent des « culs-de-sac » pour certaines PH alors qu'elles auraient le potentiel (volonté et capacités) de poursuivre leurs parcours vers un emploi adapté ou régulier. La question de la transférabilité des acquis et des compétences développés dans ce type d'environnement reste donc entière²⁶.

26 Les entreprises adaptées sont aussi des lieux d'apprentissage. Elles permettent à leurs travailleurs PH d'évoluer professionnellement, le plus souvent au sein de l'entreprise elle-même. Il ne s'y pratique pas de RAC actuellement et rares sont les travailleurs qui les quittent pour le milieu régulier. Il faut noter qu'il y a quelques années, l'entreprise adaptée Défi Polyteck a formé une vingtaine de ses travailleurs pour les transférer par la suite dans une entreprise régulière mais ce projet-pilote n'a eu aucun suite faute de soutien gouvernemental.

Cela soulève aussi la question d'une reconnaissance plus officielle/formelle des compétences développées dans de tels contextes d'apprentissage. Comment peuvent-ils fournir aux PH des « accréditations » qui soient valables dans d'autres milieux?

. Des dispositifs de reconnaissance des acquis et des compétences ET des formations d'appoint peu sensibles aux besoins particuliers des PH

Au-delà des enjeux propres à la RAC (particulièrement en milieu scolaire. Ex. insuffisance des budgets alloués, pas de temps partiel en FP, disponibilité des formations manquantes, démarche trop longue, obtention des prérequis scolaires pour l'obtention finale du diplôme) qui dépassent les PH, les acteurs de la RAC qu'ils soient en milieu scolaire ou en milieu extrascolaire semblent peu préoccupés par les besoins spécifiques de la population handicapée et donc peu enclins à développer des pratiques inclusives qui répondent à ces besoins.

Ces besoins spécifiques sont bien-sûr déterminés par le type et la gravité du handicap mais également par le niveau de scolarité ou les parcours de vie atypiques des PH, tels qu'évoqués ci-dessus.

Comme pour les formations adaptées traitées dans la première partie, il va falloir identifier les types d'aménagement nécessaires et donc conduire une analyse systémique des obstacles susceptibles d'être rencontrés par les PH tant au niveau des dispositifs de RAC que des formations d'appoint (rares sont en effet les personnes qui bénéficient de RAC sans devoir compléter par la suite par une quelconque formation. On ne peut donc dissocier l'accès à la RAC de l'accès à la formation d'appoint).

Ainsi, l'on peut se poser des questions (caractère discriminant ou excluant?) par exemple sur : les critères d'accès à la RAC (ex. d'une manière générale, association de la RAC à la diplomation dans le milieu scolaire); la place des preuves écrites (ex. dans la constitution du dossier) et de l'écrit dans la RAC; les outils d'évaluation utilisés dont l'entrevue d'évaluation (ex. pertinence pour reconnaître les savoir-être); les modalités de formation d'appoint proposées; la sensibilisation, l'information et la formation des acteurs de la RAC et de la formation d'appoint (parfois, ce sont les mêmes) aux réalités des PH.

[Quelques solutions ou pistes d'action](#)

. Prioriser la RAC en milieu extrascolaire

- Accompagner les employeurs dans l'adoption de pratiques RH inclusives ou plus inclusives des PH particulièrement en matière de recrutement et d'évaluation du rendement

Nous endossons le plaidoyer de la CDPDJ dans son *étude évoquée ci-dessus* en faveur d'une révision de la formation (initiale et continue) des gestionnaires en ressources humaines, qui y associe l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés du Québec (CRHA) et les universités.

C'est aussi permettre aux employeurs d'intégrer de la RAC (adaptée aux PH-Voir ci-dessous) proprement dite dans les politiques RH (de formation ou de développement des compétences) ou de gestion des talents. Les besoins d'accompagnement des employeurs dans ce domaine vont sans doute aller croissants au fur et à mesure que la taille de leurs entreprises diminue.

- Pour ce qui est du Réseau des partenaires du marché du travail et particulièrement des Comités sectoriels de main d'œuvre, dresser un diagnostic quantitatif et qualitatif sur l'usage qui est fait actuellement par les PH du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et de la Reconnaissance des acquis et des compétences (RCMO). Ces programmes étant qualifiés d'« universels », personne ne s'est posé la question jusqu'à présent de leur réel accès aux PH.

Devenir des usagers (plus) réguliers de ces dispositifs de RAC devrait aider les PH à accéder à des emplois mieux rémunérés ou à se qualifier pour des postes plus élevés.

. Utiliser la RAC au bénéfice de la population des PH peu scolarisées

- Proposer à la population des PH peu scolarisées des modalités adéquates d'entrée en formation
Ces modalités devraient comprendre une reconnaissance systématique des acquis et des compétences en amont et à l'entrée de la formation. Pour une population qui a un rapport plus ou moins négatif à l'école, la RAC doit être une occasion particulière de valorisation -estime de soi et motivation- (via une validation des acquis et compétences extrascolaires) et permettre d'écourter les parcours de formation pour des personnes qui ont des enjeux de persévérance quand elles sont sur les bancs de l'école.
Ne pas avoir à suivre une formation complète peut aussi être bénéfique pour des personnes qui ont des difficultés d'apprentissage, des problèmes de mobilité, etc.
- Accroître l'employabilité de cette population
La RAC peut être un moyen particulièrement efficace de développer l'employabilité de ces individus, en leur permettant de valider leurs compétences, spécialement celles acquises en milieu de travail, dans le cadre d'activités de bénévolat, de loisirs ou d'autres expériences de vie et d'obtenir des qualifications reconnues.
- Adapter les compétences de cette population aux besoins de l'emploi
La RAC permet également d'adapter les compétences des individus aux besoins de l'emploi, en les aidant à identifier les compétences manquantes et à se former pour les acquérir.

. Développer l'offre de RAC et de formations d'appoint adaptées aux PH hors ou en milieu de travail, soutenues par l'État ou pas.

C'est déjà rendre cette offre accessible à une population qui peut être, dans une proportion significative, faiblement scolarisée en privilégiant par exemple des épreuves orales ou pratiques

aux épreuves écrites au moment de l'évaluation des acquis et des compétences. Ça peut être aussi appliquer la méthode "Facile à lire et à comprendre" (FALC) au travers de tout le dispositif de RAC (ex. outils d'information clairs et accessibles sur les démarches de RAC pour les PH). Cette méthode, créée initialement pour des personnes avec une déficience intellectuelle rend l'information accessible à toute autre personne (handicapée ou pas) ayant des enjeux de littératie.

C'est aussi proposer les autres aménagements nécessaires aux PH particulièrement au moment de l'évaluation des acquis et des compétences en s'inspirant par exemple d'aménagements offerts en matière d'évaluation dans un contexte de formation.

Principalement :

- Accessibilité des locaux et de la salle d'examen ainsi que son installation matérielle;
- Temps majoré ou supplémentaire;
- Utilisation d'aides techniques ou/et humaines (en fonction du type et de la gravité du handicap);

A ce propos, on peut se poser des questions sur les impacts possibles sur l'accès des PH à la RAC en cas d'implantation d'une approche numérique. Le développement des plateformes numériques pour la gestion des dossiers de RAC, la validation des compétences et la communication entre les acteurs impliqués va-t-elle rendre la démarche plus accessible et rapide pour les PH ou nécessiter de nouvelles aides technologiques?

- Formats flexibles/alternatifs de validation (Ex. portfolio, entretien, évaluation en situation de travail);
- Un seul examen par jour ou étalement du passage des épreuves dans la durée. Cette option sous-tend que le candidat puisse conserver pendant cinq ans (par exemple) les acquis obtenus dans le cadre d'une procédure de reconnaissance des acquis et des compétences;
- Sensibilisation, information et formation de tous les acteurs en charge d'évaluer et de valider les acquis et les compétences sur les aménagements et leurs natures;
- Suivi personnalisé et de proximité par des professionnels de la RAC pour guider les PH dans leur démarche, leur permettre de mieux évaluer leurs compétences et de choisir les programmes de formation idoines,
Accompagnement plus global à l'externe par des ressources spécialisées PH;
- Soutien financier pour couvrir les frais liés à la RAC.

Mais aussi :

- Offre de formats de demande de reconnaissance des acquis (RAC) adaptés aux besoins (ex : grand format, braille, versions numériques avec lecteurs d'écran);
- Proposition de délais supplémentaires pour préparer le dossier de RAC.

Pour les formations d'appoints, c'est enfin offrir tous les aménagements nécessaires aux PH et qui ont déjà été développés dans le premier thème abordé dans ce document.

LA GOUVERNANCE

Enjeux

Rôles de chacun-Vers une société apprenante

. Une collaboration insuffisante entre les acteurs du milieu de l'emploi (MESS et CPMT) et ceux du milieu de l'éducation (MEQ et MES) et entre les acteurs au sein de chacun de ces milieux empêchant des parcours de formation fluides tout au long de la vie pour les PH

Des acteurs travaillant en silo, plus centrés sur leurs offres de services respectives que sur les besoins et réalités des apprenantes et apprenants (handicapés) et donc notamment peu attentifs à la circulation des personnes entre ces différentes offres et à l'absence de continuum de services et aux bris de services.

Des achats de formation dans le milieu de l'éducation par le milieu de l'emploi (par exemple dans le cadre du FDRCMO) généralement non assortis d'exigences particulières en matière de bénéficiaires (représentation des groupes sous-représentés dont les PH).

Des enjeux de reconnaissance de la reconnaissance dont souffrent aussi les PH

Les dispositifs de reconnaissance constituent des "électrons libres" car disposant notamment de référentiels différents (ex. référentiel de compétences des programmes de formation en FP et en FT, normes professionnelles pour le PAMT et la RCMO).

Pourtant l'un des trois principes fondateurs de la RAC est qu'"une personne doit être exemptée d'avoir à faire reconnaître de nouveau ses compétences ou des acquis qui ont été évalués avec rigueur et sanctionnés à l'intérieur d'un système officiel."

Le chantier de référentiels communs de compétences entre le milieu de l'éducation et de l'emploi, engagé il y a déjà quelques décennies au Québec, n'a pas encore abouti à des actions concrètes. Il faut noter en complément que l'offre en reconnaissance actuelle n'est pas totalement efficace et efficiente. Par exemple, en RAC, le manque de disponibilité des formations manquantes peut rendre les parcours de formation d'appoint extrêmement longs.

. La place accordée aux principales parties prenantes dans la gouvernance de la politique

Même si la gouvernance interministérielle traitée ci-dessus paraît essentielle, il y a un risque de pilotage en "monoconstruction" si l'on n'associe à la gouvernance que des acteurs étatiques des différents niveaux (ex. sous-ministres associés (SMA), gestionnaires et professionnels).

Il faut donc se questionner sur la place à accorder dans le pilotage de la politique aux deux principales parties prenantes que sont d'une part, les apprenantes et apprenants adultes et d'autre part, les acteurs de la formation dont plusieurs sont des acteurs non étatiques.

Suivi évolution des services

Comme pour l'emploi, la formation des PH est une responsabilité partagée entre les PH et les acteurs de l'EA et la FC concernés (interaction facteurs personnels/facteurs environnementaux). Il faudra donc trouver dans la politique et son plan d'action tant des mesures directement destinées aux PH que des mesures destinées aux acteurs de la formation par exemple pour les accompagner dans l'adaptation de leurs pratiques aux besoins particuliers des PH.

On doit le départ accorder une place stratégique à l'évaluation de la politique et de son plan d'action. Comment faire une réelle évaluation de l'évolution des services sans partir d'un portrait clair de la situation et sans se doter de certains indicateurs? Qui doit participer à cette évaluation? Doit-on par ailleurs attendre la fin du plan d'action pour effectuer cette évaluation?

Révision normes ou encadrements

Dans son *Avis sur la transition*, le CCPH constate qu'en dépit de certaines orientations gouvernementales, l'implantation de l'éducation inclusive au postsecondaire (dans et hors de l'établissement – Travaux depuis 2012)²⁷ ou de la conception universelle de l'apprentissage (CUA) est très variable d'un établissement à l'autre. Pourtant cette dernière est une « approche pédagogique qui vise à concevoir des environnements d'apprentissage accessibles et adaptés à tous les apprenants, en tenant compte de la diversité de leurs besoins et de leurs préférences ». Et elle est particulièrement intéressante pour des PH qui n'ont plus forcément besoin de s'auto dévoiler car leurs besoins particuliers en formation au même titre que d'autres sont considérés et répondus en amont.

Le gouvernement fédéral s'est doté d'une *Loi canadienne sur l'accessibilité* qui est en train de se décliner en différentes *Normes d'accessibilité (Canada)*. Ces normes volontaires s'appliquent aux entités sous réglementation fédérale. L'emploi y est l'un des domaines priorités et on y trouve une norme relative au Maintien en poste et perfectionnement professionnel²⁸. De son côté, l'Ontario dispose également d'une *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (LAPHO) et de *Normes sur l'accessibilité*. Le gouvernement, les entreprises, les organismes à but non lucratif et les organisations du secteur public doivent suivre ces normes. Une de ces normes s'appliquent à l'emploi et même les entreprises et organismes à but non lucratif de 1 à 49 employés doivent respecter les exigences de la norme d'emploi de la LAPHO relative à la « Gestion du rendement, du perfectionnement professionnel et du redéploiement »²⁹.

²⁷ Voir notamment l'approche inclusive dans le document suivant (pages 9 et 10). <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/soutien-etablissements/guide-PESH.pdf>

²⁸ <https://accessibilite.canada.ca/elaboration-normes-accessibilite/can-asc-112024-rev-2025-lemploi/13-maintien-en-poste-et-perfectionnement-professionnel#s13.3>

²⁹ <https://www.ontario.ca/fr/page/accessibilite-des-lieux-de-travail#gestion>

Le Québec ne dispose pas à l'heure actuelle d'un tel arsenal juridique et normatif. On peut se demander s'ils constitueraient des leviers intéressants pour inciter les différents acteurs de l'EA et de la FC à réduire et à éliminer les obstacles à la formation des PH et à la rendre plus accessible à cette population.

Quelques solutions ou pistes d'action

. Tabler, renforcer et élargir à l'EA et à la FC les collaborations éducation-emploi possibles ou déjà présentes dans le domaine du handicap

Même s'il portait sur la transition de l'école au travail des jeunes PH de niveau post-secondaire, l'*Avis sur la transition* du CCPH -après avoir bien pointé les deux solitudes (éducation et emploi) et même le travail en silo au sein de chacun des milieux, tout ceci au détriment des jeunes ESH- propose un continuum de services faisant travailler ensemble les acteurs des deux milieux.

Ce continuum pourrait constituer une approche inspirante car partant des besoins des jeunes ESH (et non des offres de services) et identifiant au fur et à mesure de leur parcours, les rôles et responsabilités des acteurs et les collaborations intersectorielles nécessaires.

La Stratégie d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées qui vient de se terminer en 2024 a aussi constitué un cadre et encouragé la collaboration interministérielle (MESS, MEQ et MES) tant à travers plusieurs de ses mesures concrètes qu'au niveau de sa gouvernance (notamment création d'un comité interministériel chargé de son pilotage).

Dans son Orientation 2-Axe 2.1 et grâce à ses quatre mesures, la Stratégie 2025-2028 qui vient d'être lancée entend poursuivre cette collaboration interministérielle (incluant aussi le MSSS) en faveur d'un meilleur continuum de services pour les PH.

Enfin, le gouvernement du Québec s'est doté d'une *Vision commune de l'action gouvernementale à l'égard des personnes handicapées 2025-2030*³⁰. L'un des trois axes d'intervention de cette vision est la « Coordination et collaboration dans des travaux interministériels sur les obstacles persistants » notamment pour prévenir les risques de bris de services dans le milieu scolaire et pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi. Là encore, il existe un comité interministériel qui appuie l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) dans son mandat de coordination.

L'année précédente, le gouvernement avait déjà développé une vision commune sur les parcours de vie des personnes handicapées³¹ impliquant notamment le MEQ, le MESS et l'OPHQ. Cela avait notamment abouti à la Description du continuum de services vers l'emploi et les activités socioprofessionnelles et communautaires et à la présentation de parcours possibles, créés d'après des projets de vie de personnes handicapées fictives, comprenant de multiples projets de formation. Ces travaux sont très intéressants car ils obligent les acteurs à sortir de leurs silos respectifs, à collaborer autour de la personne handicapée qui progresse dans son parcours et à

³⁰ <https://www.quebec.ca/gouvernement/ministeres-organismes/office-personnes-handicapees/publications/action-gouvernementale>

³¹ <https://www.quebec.ca/gouvernement/politiques-orientations/vision-parcours-personnes-handicapees#c251750>

offrir les services gouvernementaux répondant à ses besoins qui émergent au fur et à mesure de sa trajectoire.

Plus largement et au-delà de la question du pilotage, favoriser les échanges entre les différents acteurs de l'éducation des adultes et de la formation continue permet d'éviter les chevauchements, de créer des liens entre les offres et d'assurer une relative cohérence. Ces échanges peuvent se faire dans le cadre de forums en ligne, d'événements professionnels et/ou de collaborations inter-institutions. Leur mise en place va faciliter la communication et le partage de bonnes pratiques. Par exemple, les acteurs du milieu de l'éducation qui ont une longueur d'avance en matière d'éducation inclusive des PH pourraient ainsi inspirer ceux de l'emploi dans ce domaine.

La proposition ci-devant n'exclut pas la présence d'autres ministères autour de la table mais elle se focalise sur l'importance stratégique d'une très bonne collaboration MESS + CPMT/MEQ + MES.

. Impliquer les deux principales parties prenantes dans la gouvernance de la politique

Il serait important qu'au-delà de la période d'élaboration (dont ce moment de consultation fait partie), soit prévue dès le départ une co-construction de la mise en œuvre de la politique avec les principales parties prenantes concernées par l'EA et la FC et particulièrement les acteurs non étatiques.

Cela devrait permettre une plus grande réactivité de la politique et de son plan d'action notamment aux besoins évolutifs des apprenantes et apprenants adultes (dont les PH) et des acteurs de la formation -il sera important notamment de vérifier régulièrement si la politique et son plan d'action satisfont ces besoins- et une plus grande transparence au niveau de leur implantation. En associant directement ou indirectement particulièrement des personnes apprenantes adultes (y compris handicapées selon le principe du « Rien sur nous, sans nous »), c'est se donner la chance d'avoir autour de la table les meilleures connaisseuses de leurs besoins mais aussi souvent des solutions pour y répondre.

Ces acteurs directement impliqués au niveau du pilotage pourraient aussi servir de relais auprès de la population pour faire connaître la future politique et son plan d'action.

Pour rejoindre particulièrement les PH, il faudra par exemple:

- utiliser des outils de communication variés et qui leur soient accessibles³²;
- adopter des stratégies de communication incluant des collaborations avec des ressources spécialisées du milieu du handicap;
- impliquer des porte-paroles de confiance (personnalités respectées au sein de la communauté des PH et susceptibles de véhiculer le message de la politique auprès de cette population).

. Se doter de moyens adéquats pour mesurer les impacts de la politique et de son plan d'action ainsi que l'évolution des services qui en découle

Accorder une place stratégique à l'évaluation, cela pourrait être par exemple de :

³² Voir notamment <http://w3.uqo.ca/litteratie/documents/Communiquerpourtous.1.pdf>

- prioriser, comme indicateurs de suivi, des indicateurs de résultats (en justifiant leurs choix) plutôt que des indicateurs de moyens.

- établir des indicateurs de résultats pour chacune des actions

Pour l'action proposée ci-dessus « Développer l'offre de formations adaptées aux PH hors ou en milieu de travail, soutenues par l'État ou pas », voici quelques exemples d'indicateurs de résultats;

. Sur une année ?

X Nombre total de formations adaptées aux PH. Caractéristiques de ces formations (ex. domaine, acteur qui offre la formation) ;

X Pourcentage de formations adaptées (donc sur nombre total de formations adaptées) comportant un accompagnement par une ressource spécialisée PH ;

X Nombre total de PH ayant bénéficié de ces formations. Répartition par domaine, etc. Profils de ces personnes (dont type de handicap) ;

X Taux de persévérance et/ou de réussite des bénéficiaires. Répartition par domaine, croisement avec degré de conformité, etc. ;

X Indicateurs de satisfaction des bénéficiaires des formations adaptées.

- intégrer l'ADS+ dans l'évaluation et les indicateurs de résultats ?

- créer des outils de suivi. Si l'on permet à la population de suivre l'évolution du plan d'action, cela peut favoriser sa confiance et son engagement.

- procéder à une évaluation qualitative, en cours de mise en œuvre du plan d'action, (en y associant les publics-cibles des actions (notamment apprenants adultes (dont handicapés) et acteurs de la formation) : sondage, questionnaire, etc.

- faire évaluer le plan d'action de la politique par une entité externe et objective. Par exemple, un centre de recherche indépendant.

- évaluer quantitativement et qualitativement les impacts du plan d'action de la politique quelque temps après sa fin (par exemple, six mois plus tard).

. Définir des standards communs de qualité pour les programmes, les méthodes d'évaluation et les services de soutien aux apprenantes et apprenants

Cela peut inclure des normes liées à l'accessibilité et à l'inclusivité mais également des standards relatifs à la pertinence des programmes par rapport aux besoins du marché.

L'adoption de standards communs permettrait aussi d'assurer une certaine homogénéité et cohésion dans la panoplie d'offres de services en EA et FC.

CONCLUSION

À condition d'être inclusives, l'éducation des adultes et la formation continue peuvent contribuer à réduire l'exclusion professionnelle et sociale dont sont victimes les personnes handicapées. Pour elles, y accéder est d'autant plus stratégique dans un contexte d'accélération des changements.

Selon le CCPH, assurer la pérennité des acquis et des compétences des personnes handicapées dans un tel contexte et les faire bénéficier d'un apprentissage tout au long et au large de la vie relèvent grandement de la responsabilité des acteurs de la formation et du gouvernement qui les encadre et/ou les soutient.

Tel qu'abordé dans ce document complémentaire, ces acteurs doivent bien connaître et comprendre les réalités et enjeux des (rencontrés par les) personnes handicapées en matière de développement des compétences pour partir d'eux et offrir par la suite des formations adaptées (notamment en termes de modes et de lieux d'apprentissage) ainsi que des RAC adaptées aux besoins particuliers de cette population.

L'actualisation de la politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation constitue un momentum qu'il ne faut pas laisser passer. Et la politique doit ainsi former un cadre permettant à ces acteurs de faire réellement preuve d'accessibilité et d'équité.

Pour assurer le succès de sa mise en œuvre (via un plan d'action), une collaboration interministérielle (particulièrement éducation-emploi) efficace et efficiente apparaît essentielle tout autant qu'une gouvernance participative est indispensable, associant les principales parties prenantes que sont les apprenantes et apprenants adultes (dont handicapés) et les acteurs de la formation.

Pour conclure, un rappel par thème des solutions et pistes d'action proposées suit à la page suivante.

NB. L'ordre de présentation n'est en rien un indicateur de la priorisation de ces propositions.

L'APPRENANT
Créer une « plateforme Web/observatoire statistique » centralisée pour rendre « publiques » l'ensemble des données statistiques relatives à la formation des PH
Améliorer le niveau de scolarité des PH
Répondre prioritairement aux besoins de formation (notamment en littératie/en numératie, en compétences numériques, etc.) des PH peu scolarisés
Développer l'offre de formations adaptées aux PH hors ou en milieu de travail, soutenues par l'État ou pas
Soutenir les parcours de formation conduisant vers un emploi régulier (pour les PH qui en ont la volonté et les capacités) en limitant notamment le temps de passage-formation dans les services d'insertion socioprofessionnelle et en créant des ponts vers les autres milieux de formation-travail
DES MODES ET DES LIEUX D'APPRENTISSAGE
Choisir 2 ou 3 « services, programmes et mesures non spécifiques » en matière de développement des compétences et examiner en profondeur (quantitativement et qualitativement) leur accès et leur usage par les PH. Par exemple, le MFOR-Individu et le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)
Développer l'offre de formations adaptées aux PH hors ou en milieu de travail, soutenues par l'État ou pas
Proposer à la population des PH peu scolarisés des modalités adéquates d'entrée en formation et de formation
Mettre en place les conditions de réussite pour les PH des formations pratiques/stages/etc. dans les programmes concernés
Offrir une formation à distance accessible aux PH
Faciliter l'accès à la formation des PH grâce aux nouvelles technologies de l'information (NTI)
LES RECONNAISSANCES DES ACQUIS ET DES COMPÉTENCES
Prioriser la RAC en milieu extrascolaire
Utiliser la RAC au bénéfice de la population des PH peu scolarisés
Développer l'offre de RAC et de formations d'appoint adaptées aux PH hors ou en milieu de travail, soutenues par l'État ou pas
LA GOUVERNANCE
Tabler, renforcer et élargir à l'EA et à la FC les collaborations éducation-emploi possibles ou déjà présentes dans le domaine du handicap
Impliquer les deux principales parties prenantes dans la gouvernance de la politique
Se doter de moyens adéquats pour mesurer les impacts de la politique et de son plan d'action ainsi que l'évolution des services qui en découle
Définir des standards communs de qualité pour les programmes, les méthodes d'évaluation et les services de soutien aux apprenantes et apprenants

