

# Boîte à outils

## Développement des compétences des personnes handicapées

*Financer, développer et offrir des formations adaptées aux personnes handicapées.*



Fiche **1** Sensibilisation, information et formation des acteurs concernés



Fiche **2** Accessibilité physique du lieu de formation



Fiche **3** Accueil adéquat dans la structure



Fiche **4** Adaptations organisationnelles



Fiche **5** Adaptations sur le plan pédagogique



Fiche **6** Aménagements de l'évaluation



Fiche **8** Aides techniques à la formation



Fiche **9** Accompagnement humain de l'acteur de formation et/ou de l'apprenant-e



# Mot d'introduction

L'[accès à la formation](#) constitue l'un des sept enjeux priorités par le [Comité consultatif Personnes handicapées](#) car elle est stratégique dans un marché du travail en pleine transformation. La population handicapée (inactive, au chômage et en emploi) présente en effet des besoins particuliers et importants en matière de développement des compétences pour intégrer ce marché et s'y maintenir en emploi.

La production de cette Boîte à outils s'inscrit dans la continuité de travaux déjà engagés au CCPH dans ce domaine ([webinaire](#), [enquête](#)) et traduit la volonté d'accompagner les actrices et acteurs de la formation d'une façon structurante.

Ces derniers sont particulièrement nombreux au sein du Réseau des partenaires du marché du travail et semblent peu au fait de ce qu'on entend par « formations adaptées » aux besoins d'apprenantes et d'apprenants handicapés.

Destinée aux différents acteurs de la formation tant en charge du financement, du développement que de l'offre de formations au sein de ce Réseau, cette Boîte devrait :

- sensibiliser et mieux faire connaître et comprendre l'incidence des différents types de handicap sur les apprentissages et les besoins particuliers qui en découlent;
- outiller avec des bonnes pratiques et moyens concrets de répondre à ces besoins;
- inciter à une collaboration plus systématique avec les ressources spécialisées Personnes handicapées.

Cette Boîte comprend neuf fiches (et un lexique) qui détaillent des conditions gagnantes, exemples concrets et ressources bibliographiques, humaines et financières nécessaires pour proposer des formations adaptées aux personnes handicapées.

Le CCPH espère que cette Boîte à outils sera utile aux acteurs et actrices de la formation qui veulent assurer un accès équitable à l'offre gouvernementale en développement des compétences et la rendre plus inclusive, contribuant ainsi à mieux positionner les personnes handicapées sur le marché de l'emploi.

# Sensibilisation, information et formation des acteurs concernés

## 1. Pourquoi sensibiliser, informer et former les acteurs de la formation au handicap?



Pour créer des milieux de formation plus inclusifs, il est nécessaire de **connaître et comprendre les besoins spécifiques des personnes handicapées\*** et d'**adapter les pratiques**.

Ainsi, toutes les personnes actrices de la formation doivent être **sensibilisées, informées et outillées** sur les grands types de handicap, ainsi que sur leurs effets dans la vie quotidienne et, plus particulièrement, sur l'apprentissage.

## 3. Inspirez-vous d'exemples concrets



### Exemple 1 – S'informer sur le trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH)\*



L'Université Laval a produit un feuillet à destination du personnel enseignant pour mieux comprendre le TDAH, ses **impacts sur la vie quotidienne, son évaluation, les moyens**

**d'en atténuer les symptômes, ses incidences sur l'apprentissage et les accommodations possibles**, ainsi que des ressources pour la mise en œuvre.

### À qui s'adresse cette fiche?

- ✓ Le bailleur de fonds de la formation
- ✓ La personne conceptrice de la formation
- ✓ La personne formatrice
- ✓ Autre acteur-riche de la formation

### Pour quel lieu de formation?

- ✓ En salle de classe
- ✓ En alternance
- ✓ En entreprise
- ✓ À distance

## 2. Passez à l'action



### • Tous les acteurs de la formation

Vous pouvez proposer des actions de sensibilisation ou d'information pour mieux connaître les types de handicap et comprendre les besoins particuliers en formation. Certaines formations permettent aussi de déconstruire les mythes courants sur les personnes handicapées et les croyances sur les adaptations\* auxquelles elles peuvent prétendre.

Par exemple, pour certaines personnes formatrices, faire de l'adaptation pour des personnes atypiques, c'est risquer de favoriser un-e apprenant-e par rapport à un-e autre. Dans d'autres cas, les personnes formatrices peuvent faire preuve de scepticisme envers les difficultés annoncées par les personnes apprenantes, étant donné que bien souvent, les incapacités\* ne sont pas visibles.

### • Les personnes conceptrices, formatrices et d'accueil

Vous pouvez proposer des formations permettant de clarifier les rôles et responsabilités de chacun-e et d'**instaurer des collaborations efficaces**, notamment au niveau de l'accueil des personnes handicapées dans la structure<sup>1</sup>. Nous vous conseillons aussi une formation spécifique afin de mettre en place la méthode « FALC » (voir page suivante).

### • Les personnes conceptrices et formatrices

Pour mettre en place des stratégies d'accessibilité\* et des pratiques d'enseignement inclusives, **vous pouvez proposer des formations qui permettent de mieux comprendre chaque type de handicap** et les façons de les prendre en compte. Plusieurs recherches ont démontré que plus les personnes formatrices sont formées pour enseigner aux personnes en situation de handicap, plus elles développent des attitudes positives et sont disposées à offrir des mesures adaptées.

### 3. Inspirez-vous d'exemples concrets (suite)



#### Exemple 2 – Former des personnes avec une déficience intellectuelle\*<sup>1</sup>



Ce type de public requiert des compétences spécifiques :

**Savoirs** : connaissance du handicap mental et de l'environnement d'accompagnement de la personne, afin d'adapter les réponses pédagogiques (rythme, outils, animation de groupe) et de mobiliser les personnes accompagnantes au moment approprié.

**Savoir-faire** : écoute active et préparation pédagogique afin d'adapter les objectifs et techniques pédagogiques aux capacités de chacun-e.

**Savoir-être** : intelligence émotionnelle et respect des personnes afin d'adapter la pédagogie aux émotions et comportements, de valoriser et de mettre en confiance sans infantiliser.



### 5. Allez plus loin



#### Ressources humaines

- **Agent-e d'intégration** des Services spécialisés de main d'œuvre-Personnes handicapées (SSMO-PH)
- **Agent-e de projet** du Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH)
- **Conseiller-ère à la formation et à la concertation** du Conseil québécois des entreprises adaptées (CQEA)
- **Coordonnateur-riche provincial-e** de Prêts, disponibles et capables (PDC)
- **Intervenant-e** du Centre de recherche pour l'inclusion des personnes en situation de handicap (CRISPESH)

#### Un bon coup – L'initiation à la méthode « facile à lire et à comprendre<sup>2</sup> » (FALC)



La méthode FALC est une approche de communication adaptée aux personnes en situation de handicap intellectuel, de troubles cognitifs ou ayant des difficultés de lecture et de compréhension. Cette méthode permettra aux personnes actrices de la formation de :

- **Connaître les textes de référence** en matière d'accessibilité de l'information au Canada et au Québec;
- **Identifier les difficultés en matière d'accès à l'information** des personnes déficientes intellectuelles mais également de toute autre personne (handicapée ou pas) ayant des enjeux de littératie;
- **Connaître les règles générales pour des informations faciles à comprendre** et les règles spécifiques aux informations écrites, électroniques, vidéo et audio;
- **Appliquer ces règles** en produisant, évaluant et validant différents types d'informations en conséquence.

#### Sources

<sup>1</sup> Unapei (2015). *La formation professionnelle continue des personnes handicapées mentales*. P. 24-28

<sup>2</sup> Ruel, J. et C. Allaire. (2018) – *Communiquer pour tous. Guide pour une information accessible*.  
Unapei : *L'information pour tous* (2009) – *Règles européennes pour une information facile à lire et à comprendre*.

## 5. Allez plus loin (suite)



### Ressources documentaires

- [Table d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées des Laurentides \(TIMEPHL\) – Mieux connaître les limitations](#)

Les outils proposés définissent onze types de limitations et offrent des éléments pour mieux les connaître.

- [Conseil Québécois des Entreprises Adaptées \(CQEA\) – Capsules « Mieux connaître les travailleurs avec limitations »](#)

Ces quatre capsules s'adressent au personnel administratif et de direction ainsi qu'aux responsables des ressources humaines pour leur permettre de mieux comprendre et d'interagir avec des personnes présentant quatre types de limitations.

- [Réseau d'enseignement francophone à distance du Canada \(REFAD\) – Rendre accessible la formation à distance aux personnes en situation d'handicap](#)

Ce guide consacre une partie à la sensibilisation des professeurs d'universités aux pratiques d'enseignement inclusives pour des cours hybrides ou en en ligne.

- [Université d'Ottawa – Réduire l'impact des obstacles à l'apprentissage](#)

Ce document très complet définit notamment différentes conditions rencontrées par les personnes étudiantes handicapées et évoque les mythes courants à leur égard.

- [Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées \(AGFIPH\) – Compensations individuelles et collectives du handicap](#)

Ce kit pratique présente entre autres la nature de cinq grands types de handicap et leurs incidences sur le quotidien et sur l'apprentissage.

- [Centre Ressource Formation Handicap \(CRFH\) – Se professionnaliser sur le handicap](#)

Cette page propose des exemples de modules de formation offerts pour professionnaliser des acteurs de la formation aux formations adaptées aux personnes handicapées.

### Ressources financières



Toutes ces ressources sont soumises à des critères d'admissibilité (des personnes et/ou des entreprises) qui conditionnent le soutien financier. Ces ressources dressent un état des lieux en 2025.

- [Loi 1%](#)

Cette loi exige que les employeur-euses dont la masse salariale dépasse 2 millions de dollars en investissent au moins 1 % dans le développement des compétences de leurs employé-es. Si votre entreprise est assujettie à la Loi 1 %, vous pouvez faire comptabiliser la formation des personnes formatrices.

- [Mesure de formation de la main d'œuvre - Volet Entreprise](#)

L'entreprise peut présenter une demande de financement pour former les personnes formatrices et devra veiller à choisir des personnes susceptibles de bien desservir les personnes handicapées.

- [Programme d'apprentissage en milieu de travail \(PAMT\)](#)

Il faut examiner la possibilité que les besoins spécifiques des personnes apprenantes handicapées soient directement abordés lors de :

- la session de formation de trois heures donnée aux compagnons par les agents PAMT;
- le guide du compagnon;
- les formations délivrées aux compagnons par les Comités sectoriels de main d'œuvre (CSMO).

- [Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main d'œuvre \(FDRCMO\)](#)

Il ne peut pas y avoir de prise en charge de la formation de toutes les personnes formatrices individuellement, mais il est possible de faire financer la formation d'un groupe de personnes formatrices.

# Accessibilité physique du lieu de formation



## 1. Comprendre l'accessibilité physique

L'accessibilité\* indique dans quelle mesure une personne peut avoir accès à un dispositif, un service ou un lieu sans obstacle.

Un lieu de formation doit permettre à toutes les personnes qui l'utilisent, qu'elles soient en situation de handicap\* ou non, de s'y déplacer facilement et d'y être confortable et sécuritaire. Il en va de la qualité et de la réussite de la formation dispensée.

## 2. Passez à l'action



Avant d'aménager ou d'utiliser un lieu de formation, vous pouvez vous poser quelques questions afin de déterminer ce qui peut constituer un obstacle pour les personnes, et comment faciliter leur accès :

- **Comment les personnes apprenantes se rendront-elles sur votre lieu de formation?** Y a-t-il un accès par les transports en commun ou adaptés, un stationnement réservé, une signalétique claire, des informations sur les aménagements disponibles en ligne, etc.
- **Comment pourront-elles circuler une fois arrivées dans votre lieu de formation?** Quelle est la largeur des couloirs, avez-vous des ascenseurs, des escaliers sécurisés, des plans d'évacuation accessibles, des rampes d'accès et sanitaires adaptés, etc.
- **Comment pourront-elles se restaurer ou se reposer?** Disposez-vous d'espaces de pause accessibles, de distributeurs, fontaines, tables et sièges adaptés, etc.

### À qui s'adresse cette fiche?

- ✓ Le bailleur de fonds de la formation
- ✓ La personne conceptrice de la formation
- ✓ La personne formatrice
- ✓ Autre acteur-riche de la formation

### Pour quel lieu de formation?

- ✓ En salle de classe
- ✓ En alternance
- ✓ En entreprise
- ✗ À distance

## 3. Inspirez-vous d'exemples concrets



Les aménagements\* de la salle et des espaces communs doivent permettre aux personnes apprenantes de se déplacer et de participer activement.

### Signalétique



- Numéro ou nom de la salle visible;
- Consignes et plans d'évacuation en relief plutôt qu'en braille;
- Numéros d'urgence affichés et accessibles.

Ces aménagements sont particulièrement utiles pour les personnes avec un trouble du spectre de l'autisme (TSA), dyspraxie, ou trouble de santé mentale (TSM)\*...

### Lumière



- Intensité réglable;
- Éclairage modulable par zone;
- Stores limitant les éblouissements.

Ces aménagements sont utiles pour les personnes sensibles à la luminosité, avec TSA, rétinite, TSM...

### Mobilier



- Tables et chaises robustes, déplaçables et individuelles;
- Tables réglables en hauteur, sans piètement saillant ni casier;
- Chaises avec accoudoirs relevables et assises confortables;
- Espace de giration d'au moins 1,5 m pour les fauteuils roulants.

L'homogénéité du mobilier facilite le repérage pour les personnes avec déficience visuelle\*.

### Acoustique



- Éviter la réverbération des sons et les bruits parasites;
- Utiliser des cloisons ou rideaux acoustiques si nécessaire.

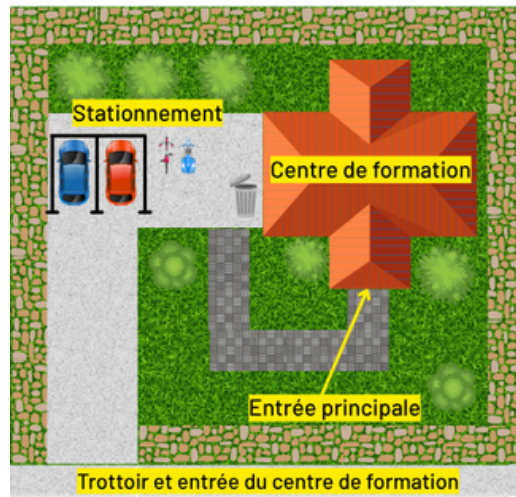
Ces aménagements sont particulièrement utiles pour les personnes avec un TSA, malentendantes, etc.



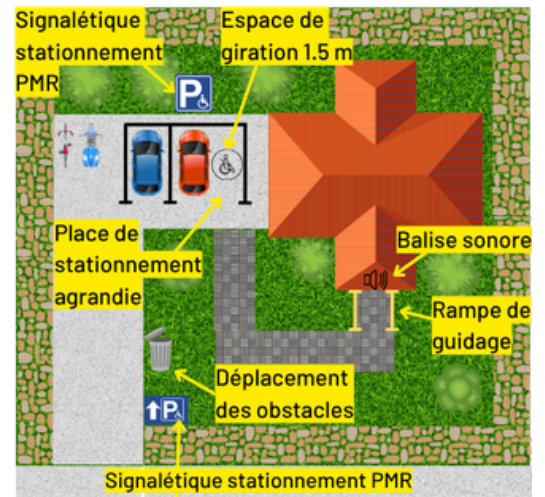
# Quelques aménagements à mettre en place!

## L'accès au bâtiment de formation

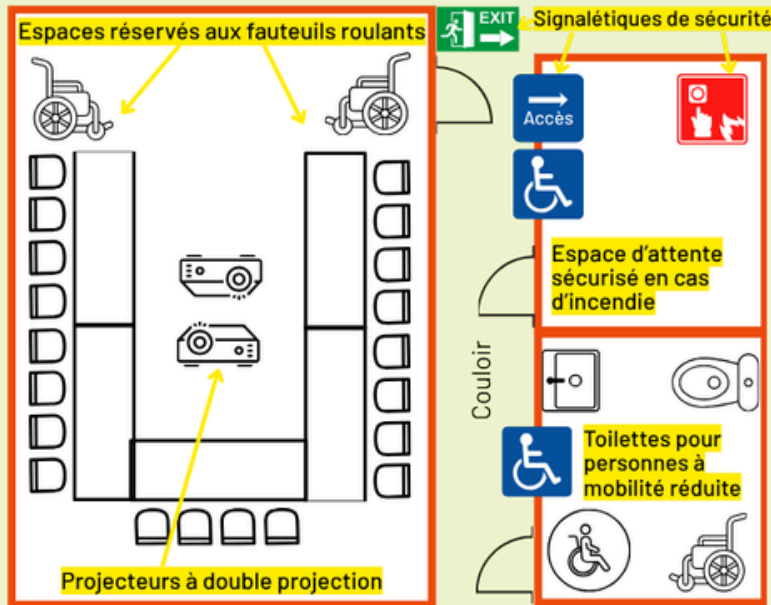
Avant



Après



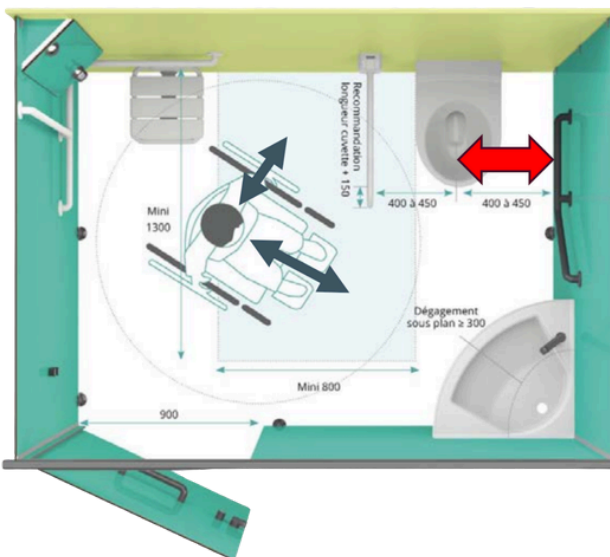
## La salle de formation



## L'espace d'attente sécurisé



## Les sanitaires adaptés



En cas d'incendie ou d'évacuation, cette salle peut être utilisée comme espace d'attente des secours pour les personnes ne pouvant évacuer rapidement ou en sécurité, en situation de panique, etc.

Source

<sup>1</sup>AGEFIPH (2022). Ressource Handicap Formation. Concevoir une salle de cours accessible : comment transformer la contrainte en opportunité?

## 4. Mises en situation <sup>1</sup>

### Cas 1 – Vous accueillez une personne avec une incapacité\* motrice : quels aménagements faire?



#### Matériels

- Prévoir des souris type *roller mouse* ou souris adaptées;
- Prévoir un espace de chargement pour les batteries de fauteuils;
- Prévoir des prises électriques dans les salles de cours pour recharger le matériel.

#### Accès

- Limiter les bordures à l'entrée des bâtiments et pour accéder à la salle de cours;
- Promouvoir au maximum les portes automatiques;
- Vérifier la fiabilité des pentes amovibles et des espaces de giration.

#### Hygiène

- Réserver les toilettes aux personnes à mobilité réduite pour limiter les risques d'infections;
- Équiper les toilettes de solutions hydroalcooliques;
- Prévoir des poubelles pour les déchets médicaux;
- Organiser des tournées de ménage plus régulièrement.

#### Organisation

- Identifier les numéros d'urgence : dépannage de fauteuil roulant, dépannage d'ascenseur et d'ascenseur, etc.;
- Vérifier que le planning permet de suivre les personnes en situation de handicap moteur dans les locaux en cas d'évacuation incendie;
- Prévoir la transmission d'informations pour l'infirmier;
- Prévoir un espace en retrait pour prendre ses repas au calme, possibilité d'installation de l'aide humaine;
- Programmer des badges pour l'accès réservé aux ascenseurs et aux toilettes.

#### Salle de cours

- Prévoir des espaces d'installation suffisants (avec giration de 1,5 m);
- Choisir des tables inclinables et réglables en hauteur (sans casier ni piétement saillant);
- Privilégier des chaises avec accoudoirs relevables et des assises confortables;
- Prévoir de la place supplémentaire pour l'aide humaine, des espaces de giration dans la salle, des poignées de porte adaptées, positionner les personnes près des issues de sortie.

### Cas 2 – Vous accueillez une personne avec une incapacité auditive : quels aménagements faire?



#### Communication

- Avant toute chose, questionnez la personne et impliquez-la dans les solutions proposées.

#### Placement

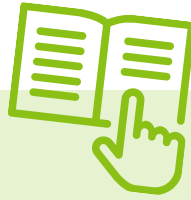
- Positionnez la personne dos à la lumière, face à la personne formatrice, peu éloignée du tableau, proche des postes de travail sur lesquels vous faites les démonstrations et proche des autres apprenant-es pour pouvoir garder le contact.
- La place idéale doit lui permettre de vous suivre, sans être coupé-e des réactions du groupe. Pour les séances de cours en « salle », le deuxième rang au centre est à privilégier.

Source 

<sup>1</sup>AGEFIPH(2022). Kit Pratique. Ressource Handicap Formation. Compensations individuelles et collectives du handicap : quelles solutions techniques?



## 5. Allez plus loin



### Ressources documentaires

- **Concevoir une salle de cours accessible** - Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées ([AGEFIPH](#))
- **Focus sur les normes d'accessibilité** - Comité d'action des personnes vivant des situations de handicap ([CAPVISH](#))
- **Concevoir des environnements inclusifs** - Institut national de santé publique du Québec ([INSPQ](#))
- **Bonnes pratiques d'accessibilité** - Office des personnes handicapées du Québec ([OPHQ](#))

### Ressources humaines



- [Contacts d'ergothérapeutes et ergonomes](#) de Centres de réadaptation
- [Kéroul](#) : OBNL accompagnant les organisations afin de rendre leurs infrastructures et services accessibles aux personnes en situation de handicap
- Faites les recherches pour trouver dans votre région des architectes et ingénieurs spécialisé-es en accessibilité!

### Ressources financières



Toutes ces ressources sont soumises à des critères d'admissibilité (des personnes et/ou des entreprises) qui conditionnent le soutien financier. Ces ressources dressent un état des lieux en 2025.

#### Office des personnes handicapées du Québec

- [Programmes et mesures fiscales](#) favorisant l'accessibilité des édifices privés comme des domiciles ou des commerces.

#### Comité d'action des personnes vivant des situations de handicap (CAPVISH)

- [Programmes et subventions](#) liés à l'accessibilité et à l'adaptation.

#### Sphère Québec

- [Programme d'apprentissage pratique en milieu de travail](#) (APMT) : financement possible pour les immobilisations et adaptations (page 3).
- [Projet de formation adaptée](#) : soutien aux aménagements des lieux (page 3).

#### Services Québec

- [Mesures de formation de la main-d'œuvre \(MFOR\)](#) - Volet Individu : Article 9.11 du Guide.
- [Mesures de formation de la main-d'œuvre](#) - Volet Entreprise : l'apprenant-e travaillant déjà pour l'entreprise, c'est à son employeur qu'incombe la charge de veiller à l'accessibilité du lieu de formation.
- [Subvention salariale combinée au Programme d'apprentissage en milieu de travail](#) : il est possible d'obtenir une prise en charge partielle des travaux d'accessibilité.

#### Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMQ)

- Financement possible pour la location de salles et d'équipements accessibles : le promoteur collectif est invité à choisir un lieu physiquement accessible.

# Accueil adéquat dans la structure

## 1. Comprendre l'accueil adéquat



Un accueil adapté, basé notamment sur l'**évaluation des besoins de la personne apprenante**, permet d'identifier les **besoins spécifiques**, d'**aménager le parcours si nécessaire** et de **favoriser la réussite**.

Il montre l'**engagement** de l'organisme envers l'inclusion et le respect de chaque personne.

## 2. Passez à l'action



En amont et au moment de l'accueil de la personne handicapée\* en formation, quelles sont les **attitudes** à adopter? Les **gestes à poser** selon l'incapacité\* de la personne? **Qui doit faire quoi?** Et quelles sont les **bonnes pratiques** à suivre?

### – En amont de l'accueil

- **Information et formation des personnes chargées de l'accueil et du recrutement**<sup>1</sup>

Plusieurs formations et autoformations sont disponibles :

- **Prendre en compte le handicap lors de la phase d'accueil dans la structure** : formation offerte par le Centre ressource formation handicap;
- **Mieux accueillir les personnes handicapées** : autoformation de l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) qui comprend un aide-mémoire, un test de connaissances, des capsules pour plusieurs types de handicap;
- **Service complice sur l'accueil des personnes handicapées** : formation offerte par Kéroul.

### À qui s'adresse cette fiche?

- ✗ Le bailleur de fonds de la formation
- ✓ La personne conceptrice de la formation
- ✓ La personne formatrice
- ✓ Autre acteur-riche de la formation

### Pour quel lieu de formation?

- ✓ En salle de classe
- ✓ En alternance
- ✓ En entreprise
- ✓ À distance

- **La promotion de la formation**

#### – Production du matériel de promotion

Il est primordial de concevoir du matériel de promotion adapté, qu'il s'agisse de contenu écrit, audio ou vidéo<sup>2</sup>. Par exemple, pensez à :

- Des brochures écrites en **braille**;
- Des capsules vidéo en **langue signée**;
- Du matériel écrit **simple** et comportant une police **gros**;
- Des capsules **audio**;
- Des affiches aux **concepts simples**, avec des informations précises et des coordonnées faciles à décoder.

#### – Diffusion du matériel

Pour mieux rejoindre les personnes handicapées, vous pouvez créer des **partenariats** avec des organismes ou des institutions qui regroupent ces personnes et qui leur offrent des services directement<sup>3</sup>.

- **Formation à distance accessible**

Même quand la personne apprenante suit une formation à distance, elle peut avoir besoin d'un **accueil direct et en présentiel** avant de démarrer sa formation. Ainsi, prévoyez du personnel formé, dédié, en amont de la formation.

### Sources

<sup>1</sup> Voir la fiche 1 sur la sensibilisation, l'information et la formation des acteurs concernés

<sup>2</sup> Vous pouvez utiliser la méthode [FALC](#)

<sup>3</sup> Il en existe plusieurs types : référez-vous à la fiche 9 sur l'accompagnement humain de la personne apprenante

## 2. Passez à l'action (suite)



### – Au moment de l'accueil

#### Cas 1 – J'accueille une personne stagiaire handicapée



Afin que l'accueil se fasse dans les meilleures conditions, vous pouvez veiller à ces différents points :

- **Maintenez le lien avec l'organisme prescripteur** pour s'assurer du réalisme du projet professionnel en fonction du handicap de la personne;
- **Proposez un entretien individuel à la personne**, sans questionner la nature de son handicap, mais en instaurant un dialogue sur la manière dont elle envisage la formation;
- **Identifiez les besoins de la personne** via une visite des locaux et une présentation des rythmes, contenus, outils et mises en situation;
- **Préparez le reste du groupe d'apprenant-es aux aménagements nécessaires** et travailler sur les questions de représentations et de différences;
- **Inspirez-vous des procédures d'accueil spécifiques** mises en place par certains organismes.

#### Cas 2 – Je crée une grille d'évaluation<sup>1</sup> des besoins des personnes apprenantes handicapées



- Même si les acteurs mentionnés sont propres au système français, la grille est utilisable pour une **première évaluation des besoins** liés au handicap;
- Elle permet aussi de chiffrer et de suivre **les aménagements\*** à mettre en place;
- Les acteurs de la formation peuvent **l'adapter selon leurs besoins** : contexte, étapes, personnes à associer à l'analyse et aux décisions;
- Elle peut servir aussi bien pour la formation en **centre**, en **alternance** que pour la formation en **entreprise**;
- **Un tutoriel** pour apprendre à remplir la grille est également disponible. Il comprend un exemple de grille complétée pour une personne qui a plusieurs handicaps cognitifs.

## 3. Inspirez-vous d'exemples concrets



### – Accueillir une personne ayant une incapacité visuelle

#### – Services en ligne

Les services d'inscription ou les formations en ligne sont **rarement accessibles**. Le Regroupement des aveugles et amblyopes du Montréal métropolitain (RAAMM) propose plusieurs **outils<sup>2</sup> d'évaluation**, des **formations** et des **conférences** pour rendre vos services en ligne plus accessibles.

#### – Lecture et écriture

Pour les personnes en situation de handicap visuel, la perception des **couleurs**, **l'écriture** et la **lecture** dans les formats « classiques » sont bien sûr difficiles. Optez pour **l'écriture informatique** plutôt que manuelle et choisissez des **tailles de police larges** (Arial 12 ou 14), ou des formats de documents **agrandis** (A3). Plusieurs outils existent pour vous accompagner.<sup>3</sup>

#### – Accessibilité physique

Afin qu'un lieu soit **accessible de façon universelle\***, vous pouvez vérifier que la **signalétique** est au point (balises sonores, reliefs...) et faire appel à une personne professionnelle en amont de la formation pour vérifier que les **déplacements** dans votre centre sont aisés.<sup>4</sup>

#### – Sécurité

Pour créer des espaces sécuritaires, vous pouvez identifier les **espaces d'attentes sécurisés** en cas d'évacuation, réviser et communiquer sur la **procédure d'évacuation** en sécurité, et **sensibiliser** les équipes de votre centre.<sup>5</sup>

### Sources

<sup>1</sup> Voir la grille créée par l'[AGEFIPH](#)

<sup>2</sup> Voir le site du [RAAMM](#)

<sup>3</sup> Voir le site de l'[OPHQ](#) qui répertorie un ensemble de ressources

<sup>4</sup> <sup>5</sup> Voir la fiche 2 sur l'[accessibilité](#)

### 3. Inspirez-vous d'exemples concrets



#### – Accueillir une personne ayant une déficience intellectuelle\*

Ces personnes peuvent parfois faire preuve d'anxiété. Soyez attentif-ve à :

- **Être concis-e** : simplifier au maximum les communications : vocabulaire utile, phrases courtes;
- **Ne pas proposer d'apprentissage le jour 1** : faire connaissance, visiter les lieux, présenter la formation;
- **Prévoir du temps de pause** pour permettre aux personnes de se familiariser avec les nouveautés;
- **Faire preuve d'empathie**, répéter et accompagner les personnes d'un binôme.

### 4. Allez plus loin



#### – Ressources documentaires

- **Rendre accessible la formation à distance**, du Réseau d'enseignement francophone à distance du Canada (REFAD) - Les pages 87 à 89 donnent des exemples d'adaptation\* du matériel promotionnel et détaillent la création de partenariats;
- **L'accueil des personnes handicapées**, du Réseau d'enseignement francophone à distance du Canada (REFAD);
- **Compensations individuelles et collectives pour l'accueil de personnes en situation de handicap**, de l'Association pour la gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH);
- **Les principes du Facile à Lire et à Comprendre (FALC)**, de l'UNAPEI, méthode de simplification de l'information pour la rendre plus accessible aux personnes ayant des difficultés de compréhension, notamment les personnes ayant une déficience intellectuelle.

#### – Ressources humaines



- **L'Office des personnes handicapées du Québec**;
- **Kéroul**;
- **Services spécialisés de main d'œuvre-Personnes handicapées (SSMO-PH)** et notamment celui de la **Montréal**.

#### – Accueillir une personne ayant un trouble du spectre de l'autisme (TSA)\*

L'OPHQ a produit une capsule très instructive qui indique les **bonnes et mauvaises pratiques** en termes d'accueil des personnes avec un TSA.



#### – Ressources financières



*Les programmes et mesures présentés ici sont soumis à des critères d'admissibilité (des personnes et/ou des entreprises) qui conditionnent le soutien financier. Ces ressources dressent un état des lieux en 2025.*

- **Sphère Québec** peut prendre en charge des « Honoraires professionnels » permettant de payer un ergothérapeute ou une personne consultante pour procéder à une évaluation des besoins dans le cadre du programme Apprentissage pratique en milieu de travail et du Projet de formation adaptée;
- **Services Québec** peut prendre en charge des frais relatifs à l'accueil d'une personne handicapée et l'adaptation du matériel de promotion et d'informations, dans le cadre de la Mesure de formation de la main d'œuvre - Volet Individu (voir article 1.10.3, pages 45-46);
- **Le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main d'œuvre (FDRCMO)** peut prendre en charge la production du matériel promotionnel.

# Adaptations organisationnelles

## 1. Qu'est ce qu'une adaptation organisationnelle?



Afin de s'assurer qu'une formation est **inclusive\*** il est nécessaire de l'adapter aux **besoins spécifiques** des publics, et donc de faire preuve de **flexibilité**.

L'adaptation peut se faire au niveau du **rythme d'apprentissage**, de la **durée des séquences** pédagogiques, **des temps de pause** ainsi que de la **durée hebdomadaire et globale de la formation**.

## 2. Passez à l'action



### – Donnez du temps et limitez les amplitudes horaires trop importantes



Chaque apprenant-e, et plus spécifiquement avec un **handicap\*** intellectuel ou auditif, doit pouvoir bénéficier de temps pour **comprendre et apprendre**.

N'hésitez pas à leur faire **reformuler** les éléments abordés pour vérifier ce qui est compris et à offrir des **pauses régulières**. Pensez à **réduire la durée hebdomadaire** de la formation, quitte à allonger sa durée totale.

Vous pouvez également insérer des **temps de récupération**, notamment pour les plannings de travail et d'exams, afin que les personnes avec **handicap moteur\*** puissent se déplacer sereinement.

### Sources



<sup>1</sup> Voir la fiche 6 sur les aménagements de l'évaluation

<sup>2</sup> Voir la fiche 1 sur la sensibilisation, l'information et la formation des acteurs concernés

<sup>3</sup> Voir la fiche 7 sur la formation en ligne adaptée

### À qui s'adresse cette fiche?

- Le bailleur de fonds de la formation
- La personne conceptrice de la formation
- La personne formatrice
- Autre acteur-riche de la formation

### Pour quel lieu de formation?

- En salle de classe
- En alternance
- En entreprise
- À distance

### – Adaptez le rythme



Il est particulièrement nécessaire d'**adapter le rythme** pour l'exécution des travaux et pour le passage des examens<sup>1</sup>, notamment pour les personnes avec un **trouble de santé mentale\***.

Il s'agit d'un point incontournable qui nécessite souvent des **mesures préalables**. Les adaptations étant variables selon la nature du handicap ou le parcours d'apprentissage, la formation doit donc être **personnalisée** autant que possible.

Les acteurs de la formation peuvent rencontrer un certain nombre de **défis**, comme trouver que l'adaptation du rythme favorise indûment les personnes qui en bénéficient, par exemple. Pour contrer les résistances des enseignant-es, vous pouvez ainsi proposer des **sensibilisations**<sup>2</sup>: l'adaptation n'est pas un privilège, mais un véritable moyen de redonner une équité à des personnes handicapées.

### – Mettez sur des formations hybrides et asynchrones<sup>3</sup>



Celles-ci permettent aux apprenant-es de suivre le cours à leur rythme.

Pendant, prévoyez toujours des **moments d'interaction** avec la personne formatrice.

### – Gérez les absences



Les personnes en situation de handicap peuvent avoir à s'absenter régulièrement pour des **raisons médicales**, et parfois de façon **imprévue**. N'oubliez pas de faciliter le rattrapage des modules.

## 2. Passez à l'action (suite)

### – Organisez le travail pendant le temps de cours



Cela peut être particulièrement utile pour des personnes avec un **handicap visuel\***, afin qu'elles bénéficient des **aménagement nécessaires** (braille, audio, gros caractères, outils spécialisés), **reçoivent le soutien d'enseignant-es et d'accompagnant-es** et **participent pleinement** à l'apprentissage collectif en interagissant avec les autres, développant leurs **compétences sociales et motrices**, et en utilisant des **méthodes alternatives** (tactiles, orales) qui demandent une **pratique régulière** pour être maîtrisées.

## 3. Inspirez-vous d'exemples concrets



### – Anticipez les adaptations à mettre en place

- Abordez la question du handicap dès que la personne s'inscrit à votre formation afin d'anticiper ses besoins et ses capacités à suivre le rythme.
- Organisez en amont l'aménagement des rythmes et des temps de formation avec la personne concernée et les acteur-rices impliqué-es.
- Prévoyez le fait qu'adapter les temps de formation (rythmes d'apprentissage, gestion des absences) nécessite une individualisation ou une modularisation plus ou moins importante, ce qui peut augmenter le temps global de la formation.
- Planifiez les **aménagements\*** de rythmes si vous intégrez une ou plusieurs personnes handicapées dans un groupe de personnes valides. La personne handicapée peut ne pas suivre toute la formation ou être intégrée à mi-temps, complétant l'autre partie à la session suivante.
- Si vous intégrez des personnes handicapées dans un groupe composé exclusivement de personnes handicapées, mettez en place un **aménagement global du temps pour l'ensemble du groupe**, ou proposez une adaptation à la carte de type atelier.



### – **Accommodez\*** sur le plan organisationnel une personne avec une **incapacité intellectuelle\***

#### Rythme et durée

**Allongez la durée de la formation** au regard des techniques pédagogiques particulières à mettre en œuvre ou **revoyez vos objectifs pédagogiques** à la baisse au regard du temps imparti.

#### Temps plein ou partiel?

- Si vous pouvez alterner théorie et pratique, le temps plein est envisageable. Cela permet de s'approcher le plus possible du milieu ordinaire pour préparer la suite du parcours formatif.
- Pour les formations techniques : privilégiez 6h de formation par jour avec temps de pause plutôt que 7h.
- Pour les apprentissages de base, suivez un rythme plus modéré, comme par exemple 3h par semaine.

#### Formation en continu ou non?

Pour que les apprenant-es puissent plus facilement appliquer les apprentissages dans leur vie professionnelle ou personnelle, vous pouvez **fragmenter la formation**.

Cependant, portez attention au risque de perte d'acquis entre 2 journées de formation espacées.



## 4. Allez plus loin



### – Ressources humaines

- Des intervenant-es des Services spécialisés de main d'œuvre-Personnes handicapées (SSMO-PH), experts-es en formation adaptée
- Des conseiller-ères à la formation du Conseil québécois des entreprises adaptées (CQEA) et certains collaborateurs dans des entreprises adaptées
- Un-e agent-e de projet de Sphère ayant une expertise en formation adaptée ou en charge du Programme Apprentissage pratique en milieu de travail (APMT)



### – Ressources financières



Les programmes et mesures présentés ici sont soumis à des critères d'admissibilité (des personnes et/ou des entreprises) qui conditionnent le soutien financier. Ces ressources dressent un état des lieux en 2025.

- Sphère Québec – Programme Apprentissage pratique en milieu de travail (APMT) – Ce programme est centré sur les besoins de l'apprenant-e et permet, entre autres, d'adapter le rythme de formation.
- Sphère Québec – Projet de formation adaptée – Ce programme est adapté aux groupes de personnes handicapées : il permet d'adapter les rythmes, la durée totale de la formation, et peut tenir compte des besoins d'adaptation de l'ensemble du groupe.
- Services Québec - Mesure de formation de la main d'œuvre - Volet Individu – Cette mesure permet d'adapter les rythmes hebdomadaires (article 1.5.4.2 pages 11-12), de proposer des formations à distance (article 1.9.2 page 38) ou de gérer les absences des apprenant-es (article 1.13.2 page 49-50).
- Services Québec - Mesure de formation de la main d'œuvre - Volet Entreprise – Cette mesure permet de faciliter les adaptations étant donné que les formations sont de courte durée et ont lieu sur les heures et lieux de travail (voir article 2.6.2.6 en page 14 et l'article 2.10.3 en page 25).
- Service Québec - Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) – Ce programme prône une approche individualisée et personnalisée qui entraîne une certaine souplesse permettant au compagnon de s'adapter au rythme d'apprentissage de son apprenti-e. La durée totale du Programme peut donc varier mais pas le nombre d'heures d'apprentissage par semaine (une moyenne de 21 heures, dont la répartition dans la semaine peut cependant varier). La période d'apprentissage varie de 3 à 36 mois, selon le métier ciblé et l'expérience de la personne apprentie. Le Crédit d'impôt ne concerne que les salaires (apprenti-es et compagnons).
- Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main d'œuvre (FDRCMO) – Ce fonds finance plusieurs programmes, qui peuvent soutenir les adaptations de vos formations. Les aménagements temporels pour les personnes handicapées sont possibles sauf dans le cadre du programme de formation de courte durée (COUD). Les formations en ligne sont admissibles mais pas à 100 %.

# Adaptations sur le plan pédagogique

## À qui s'adresse cette fiche?

- Le bailleur de fonds de la formation
- La personne conceptrice de la formation
- La personne formatrice
- Autre acteur-riche de la formation

## Pour quel lieu de formation?

- En salle de classe
- En alternance
- En entreprise
- À distance

## 1. Qu'est-ce qu'une adaptation pédagogique?



Une adaptation pédagogique correspond aux **aménagements\*** apportés à l'enseignement afin de rendre les apprentissages **accessibles\*** à toutes les personnes apprenantes, notamment **handicapées\***.

Plutôt que de multiplier les aménagements individuels, les personnes qui conçoivent les formations ou qui les donnent peuvent adopter une **approche collective en développant une pédagogie inclusive**, pensée pour bénéficier au plus grand nombre : on parle de **conception universelle de l'apprentissage\***.

Cela suppose d'être capable, dès la préparation du cours comme pendant l'enseignement, de proposer des **méthodes, des contenus, des supports et des outils adaptés aux différents besoins des apprenant-es**.

## 2. Passez à l'action!



### – Formez les personnes formatrices<sup>1</sup>

- **Les initier à la méthode FALC<sup>2</sup>**  
La méthode Facile à lire et à comprendre rassemble une cinquantaine de règles à suivre pour simplifier l'accès à des documents aux personnes qui ont des difficultés de compréhension. Plusieurs outils existent pour vérifier que votre document est accessible<sup>3</sup>.
- **Les former à la compréhension des handicaps**  
Il existe plusieurs ressources permettant de mieux comprendre les différents types de handicap<sup>4</sup>. Vous y trouverez aussi des tutoriels sur l'approche d'enseignement à adopter en fonction des types de handicap<sup>5</sup>.

- **Les former au continuum de l'intégration à l'inclusion\***  
Il est préférable de privilégier une approche se basant sur l'inclusion, afin d'adapter le cadre de formation pour qu'il soit accessible à tout le monde plutôt qu'une approche d'intégration qui consiste à accueillir une personne dans un cadre existant. Des **accommodements** spécifiques peuvent être proposés, mais ils restent souvent individuels. On préférera les mesures de **design universel**<sup>\*6</sup>.
- **Les former à la Conception universelle de l'apprentissage**  
La CUA est une posture pédagogique qui tient compte de la diversité des personnes apprenantes et qui vise à éliminer les obstacles qui les empêchent de participer pleinement à leurs apprentissages. Voici plusieurs ressources vidéo pour mieux appréhender ce concept<sup>7</sup>.

## Sources

<sup>1</sup> Voir la fiche 1 sur la sensibilisation, l'information et la formation des acteurs concernés

<sup>2</sup> Enseigner tout simplement - UNAPEI

<sup>3</sup> FALC ou pas FALC? et Plate-forme Web d'écriture en FALC

<sup>4</sup> Fiches pédagogiques de SciencesPo enseignants

<sup>5</sup> Ressources pour les troubles psychiques et pour les troubles neuro-développementaux

<sup>6</sup> Voir « Réduire l'impact des obstacles à l'apprentissage » (page 11) - Université d'Ottawa

<sup>7</sup> La variabilité des apprenants et La conception universelle de l'apprentissage (CRISPESH)

Pédagogie et communication inclusive et Concevoir une pédagogie inclusive adaptée au plus grand nombre (RHF - AGEFIPH)

## 2. Passez à l'action (suite)



### – Exemples d'adaptations pédagogiques à mettre en place

- **Pour les personnes avec trouble déficitaire de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH) \***  
Ce guide pédagogique de l'Université Laval propose des accommodations possibles en classe, pour la prise de notes, la lecture et les examens.
- **Compensations individuelles et collectives du handicap**  
Ce kit de l'AGEFIPH donne des exemples d'adaptations au niveau des cours pour six types de handicap différents.
- **Trousse d'accessibilité de l'éducateur-riche**  
Cette trousse d'Ontario's universities donne des outils pour la préparation de cours et pour l'enseignement auprès de sept types de handicap différents.
- **Les adaptations pédagogiques pour l'accueil de personnes handicapées**  
Cette publication de Prachis explique comment adapter les contenus, faire passer les consignes, indique quels outils et supports utiliser et propose des points de vigilance pour quatre types de handicap différents.
- **Guide à l'intention du personnel enseignant**  
Ce document de l'Université d'Ottawa introduit le concept de design universel mais parle aussi de stratégies d'enseignement et de mesures d'adaptation auprès de huit types de handicap.
- **Comment concevoir une pédagogie inclusive adaptée au plus grand nombre?**  
Ce diaporama de l'AGEFIPH aborde la pédagogie inclusive et explique par exemple qu'une séquence peut répondre tant aux besoins d'apprenant-es ayant un TDAH qu'à ceux de personnes avec une bipolarité.

- **Le numérique et la pédagogie inclusive**  
Ce diaporama de l'AGEFIPH identifie ce qu'il faut adresser en matière d'accessibilité dans les formations pour la création, la délivrance et la consommation des contenus.
- **Pédagogie universelle : état des lieux et bonnes pratiques**  
Cet article de l'observatoire sur la réussite à l'enseignement supérieur identifie les principaux défis et enjeux de la pédagogie universelle ainsi que des pratiques gagnantes.
- **Introduction aux pratiques d'enseignement inclusives**  
Cette publication de l'Université d'Ottawa présente quatre stratégies intéressantes et des outils favorisant l'enseignement inclusif. Parmi ces outils, il faut relever la liste de contrôle pour des pratiques d'enseignement inclusives et les lignes directrices de la Conception universelle de l'apprentissage.
- **Conception de cours : l'inclusion pédagogique**  
Cette page web de l'Université d'Ottawa propose notamment aux enseignant-es une « démarche des petits pas » afin d'intégrer des pratiques d'enseignement inclusives de façon durable.
- **L'approche pédagogique inclusive**  
Ces pages web de l'Université Laval reviennent sur la notion de CUA mais surtout présentent aux enseignant-es un guide pratique pour l'adopter, des témoignages d'enseignant-es qui l'ont fait, les avantages majeurs qu'ils en ont tirés et différentes ressources pour aller plus loin.



### 3. Mise en situation : enseigner à une personne avec une incapacité intellectuelle



#### Soutenir la compréhension et la conceptualisation



La personne formatrice peut faire le choix d'éléments de communication accessibles, tels que le FALC ou des supports illustrés, et inviter les personnes apprenantes à reformuler. Elle peut également ancrer les notions abordées dans le vécu des personnes, en utilisant des exemples issus de leur environnement professionnel et en proposant des mises en situation régulières (manipulations, activités tactiles, jeux de rôle).

#### Soutenir la concentration et la mémorisation



La personne formatrice peut renforcer l'accès aux connaissances transmises par la répétition, l'adaptation du rythme de formation et la mise à disposition de supports visuels pendant et après la formation. Elle peut aussi soutenir l'attention grâce à une approche ludique, une alternance de supports variés et un environnement d'apprentissage calme.

#### Soutenir l'expression



La personne formatrice peut encourager la reformulation par les apprenant-es et mettre en place des supports d'expression adaptés, comme des outils numériques, le théâtre ou la vidéo, afin de faciliter la participation de chacun-e.

#### Neutraliser les facteurs de vulnérabilité psychologique



La personne formatrice peut adopter une posture d'écoute active et ajuster le programme de formation pour intégrer du temps d'expression. Cette démarche permet de renforcer la confiance en soi des personnes apprenantes et de les accompagner dans la gestion de leurs émotions.

#### Proposer du sur-mesure



La personne formatrice peut préparer la formation en amont ou repérer dès le début le positionnement des apprenant-es au regard des prérequis, des points de vigilance et des difficultés éventuelles. Pendant la formation, elle peut proposer des supports offrant plusieurs entrées et maintenir une écoute active. En fin de formation, elle peut évaluer les acquis de manière détaillée et assurer un lien avec les accompagnant-es.

#### Soutenir l'autodétermination



La personne formatrice peut sensibiliser les apprenant-es à leur droit à la formation afin de susciter l'envie d'apprendre. Elle peut proposer un programme et des modalités adaptées, et organiser tout au long de la formation, ainsi qu'après celle-ci, des bilans intermédiaires de satisfaction et d'évaluation.

### 4. Quelques bonnes pratiques à adopter



#### Être attentif-ve à :

#### À éviter absolument :

#### À réfléchir :



ÉTUDIANT-E

Les attentes et les besoins des étudiant-es peuvent être très variés et pas toujours clairement exprimés. Il est nécessaire de les identifier avec attention pour individualiser l'enseignement et répondre de manière ajustée.

Toute action pouvant être perçue comme infantilisante est à proscrire, tout comme la survalorisation, qui peut enfermer l'étudiant-e dans des attentes exprimées.

Le respect du droit au choix constitue un levier essentiel de l'engagement de l'étudiant-e dans la formation.



CONTENU

Il est important d'accorder autant de valeur au résultat final qu'au processus d'apprentissage, en reconnaissant le chemin parcouru et l'autonomie développée par l'étudiant-e.

La tentation de réaliser la tâche à la place de l'étudiant-e peut freiner son apprentissage et doit être évitée.

L'atteinte des objectifs suppose de s'assurer que l'étudiant-e dispose des moyens nécessaires pour y parvenir.

### Être attentif-ve à :

### À éviter absolument :

### À réfléchir :



Le rôle de l'enseignant-e ne se limite pas à la transmission de savoir-faire : il inclut également le développement des savoirs et des savoir-être. Il implique de répondre aux attentes individuelles et collectives, de poser un cadre clair et de rester vigilant-e face aux interventions de l'entourage.

Toute forme de maltraitance, qu'elle soit verbale, gestuelle ou comportementale, doit être strictement évitée.

Le recours à la communication non violente permet d'aborder les situations délicates, comme les retards répétés, de manière respectueuse et constructive.



La connaissance des différents modes d'animation permet d'adapter la posture pédagogique aux situations rencontrées et aux besoins du groupe.

Un déséquilibre entre les droits et les devoirs des étudiant-es, qu'ils soient ou non en situation de handicap, peut fragiliser le cadre de la formation.

L'élaboration d'une charte précisant les engagements réciproques du lieu de formation et des étudiant-es peut constituer un repère sécurisant.



Les objectifs gagnent à être définis à partir d'une évaluation initiale et à se situer dans la zone de développement de l'étudiant-e, afin d'être à la fois accessibles et stimulants.

Une aide trop importante ou mal ciblée risque de maintenir l'étudiant-e dans une relation de dépendance.

Discuter des objectifs avec l'étudiant-e, en tenant compte des envies individuelles et du groupe. Le cours alterne travail en sous-groupes, monitorat entre étudiant-es et peut être animé en tandem par deux enseignant-es.



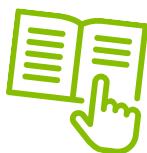
La structuration du cours et l'utilisation de stratégies progressives, comme l'apprentissage par imitation et la gradation de l'aide, contribuent à créer des conditions d'apprentissage favorables.

Une suppression trop rapide des aides peut s'avérer contreproductive et freiner les apprentissages.

Le renforcement positif et le recours à l'extinction, plutôt qu'à l'action négative, constituent des leviers efficaces pour réguler les comportements non désirés.

## 5. Allez plus loin

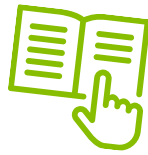
### – Ressources bibliographiques



- CQEA – Capsules « [Mieux connaître les travailleurs avec limitations](#) » Quatre capsules destinées aux directions, au personnel administratif et aux responsables des ressources humaines pour mieux comprendre et interagir avec des personnes présentant un [TDAH](#), une [déficiência intellectuelle \(DI\)](#), un [trouble du spectre de l'autisme \(TSA\)](#) ou des [troubles de santé mentale \(TSM\)](#)\*.
- CRISPESH – [Cours en ligne sur l'éducation inclusive en enseignement supérieur](#) Ce cours porte sur les fondements et enjeux contemporains de l'éducation inclusive en enseignement supérieur au Québec.

- Réseau de l'Université du Québec – [Les pratiques pédagogiques inclusives au cœur de la planification d'un cours en présentiel et à distance](#) Feuillet présentant six étapes concrètes pour opérationnaliser la pédagogie inclusive en formation présentielle et à distance.
- ORES – [Qu'est-ce que l'inclusion et comment la mettre en pratique? Regards de personnes enseignantes](#) Cette revue de littérature permet de répondre à trois questions :
  - Comment les personnes enseignantes comprennent-elles le concept d'inclusion?
  - Qu'est-ce qui caractérise, selon elles, les environnements éducatifs inclusifs?
  - Quels défis rencontrent-elles dans le cadre de leur pratique?

## – Ressources bibliographiques (suite)



- **Ontario's Universities – Trousse d'accessibilité de l'éducateur** Trousse permettant de soutenir les éducateur-rices dans la création d'environnements d'apprentissage accessibles aux étudiant-es.
- **REFAD – Webinaire sur l'inclusion pédagogique** Webinaire proposant des réflexions et stratégies concrètes pour soutenir l'apprentissage de toutes et tous.

## – Ressources financières



- **Sphère Québec – Guide de présentation – Projet de formation adaptée** Il permet, selon les cas, la prise en charge des adaptations pédagogiques en formation présentielle ou en ligne.
- **Services Québec – Mesure de formation de la main d'œuvre – Volet Individu** Voir l'article 1.10.3 (pages 45–46) concernant les frais généraux pour les personnes handicapées.
- **Services Québec – Mesure de formation de la main d'œuvre – Volet Entreprise** L'entreprise dépose la demande de financement et prend en charge le ou les formateur-rices. Selon l'article 2.6.1.7 (page 9), les dépenses admissibles incluent l'élaboration et l'adaptation des contenus et du matériel pédagogique, ainsi que des frais généraux pour les personnes handicapées, jusqu'à 15 000 \$ par projet.
- **Service Québec – Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)** Les adaptations pédagogiques y sont abordées de manière générale, en tenant compte des caractéristiques individuelles de l'apprenti-e.
- **Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO)** Permet de financer l'adaptation du matériel pédagogique et certains honoraires professionnels liés à l'accompagnement ou à l'interprétation (ex. personnes sourdes ou malentendantes).

Toutes ces ressources sont soumises à des critères d'admissibilité (des personnes et/ou des entreprises) qui conditionnent le soutien financier. Ces ressources dressent un état des lieux en 2025.

## – Ressources humaines



- **En milieu scolaire (conseiller-ères pédagogiques et autres professionnel-les) :**
  - Secondaire : Services éducatifs complémentaires.
  - Collégial : Services d'aide à l'intégration des étudiant-es.
  - Universitaire : Services d'accueil et de soutien des étudiants en situation de handicap.
  - Postsecondaire : Centres collégiaux de soutien à l'intégration.
- **Hors milieu scolaire :**
  - Services spécialisés de main-d'œuvre – Personnes handicapées (SSMO-PH) : Intervenant-es soutenant l'intégration, la formation et le maintien en emploi des personnes handicapées.
  - Sphère Québec : Agent-es de projets.
- **Dans les deux milieux**
  - AQEPA : Interprètes en langue signée ou oralistes.
  - UQAM : Groupe de recherche sur la LSQ et le bilinguisme sourd.
  - Eversa : Accompagnement dans les démarches d'accessibilité et d'inclusion.



# Aménagements de l'évaluation

## À qui s'adresse cette fiche?

- Le bailleur de fonds de la formation
- La personne conceptrice de la formation
- La personne formatrice
- Autre acteur-riche de la formation

## Pour quel lieu de formation?

- En salle de classe
- En alternance
- En entreprise
- À distance

## 1. Qu'est ce qu'un aménagement de l'évaluation?



Un aménagement de l'évaluation correspond à l'ensemble des ajustements apportés aux modalités d'évaluation afin de **permettre à chaque personne apprenante de démontrer ses compétences de**

**manière équitable\***, sans être pénalisée par des obstacles liés à sa situation, notamment de **handicap\***.

Ces aménagements peuvent concerner **toutes les formes d'épreuves** (écrites, orales ou pratiques) et peuvent porter, par exemple, sur l'**adaptation\*** de la salle d'examen, l'ajustement de la durée des épreuves, la fréquence ou l'organisation de leur passage, ou encore sur les conditions matérielles et humaines de l'évaluation.

## 2. Passez à l'action!



### – **Accessibilité\*** des locaux et de la salle d'examen

L'accessibilité des locaux et de la salle d'examen vise à garantir des **conditions matérielles adaptées** à tous les apprenant-es.<sup>1</sup>

### – **Recours à des formats alternatifs**

Afin que les difficultés liées au trouble n'entravent la performance des candidat-es, il peut être pertinent de proposer des formes d'évaluation alternatives, comme par exemple, **un examen à réaliser à domicile** ou un **travail de remplacement** pour des personnes présentant un trouble du déficit de l'attention (**TDA**)\* ou une dyslexie. Pour les personnes avec un **trouble de santé mentale\***, des **évaluations individuelles** peuvent être privilégiées.

### – **Aménagements du temps**

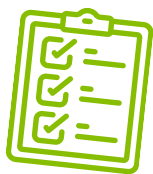
Il est possible de **donner davantage de temps aux personnes apprenantes**. La majoration du temps correspond le plus souvent à un tiers du temps réglementaire, voire davantage dans certaines situations. Vous pouvez par exemple décaler l'horaire de début de l'épreuve par rapport aux autres candidat-es.

**Pour les personnes présentant un handicap moteur, il est important d'anticiper les conditions de passation d'examen**. Cela implique de simuler en amont le temps de composition afin d'évaluer la charge de travail et les besoins de repos, en tenant compte des temps de pause, de soins ou de change nécessaires au confort de la personne.

Il convient également de **vérifier que l'octroi d'un tiers temps ne prolonge pas excessivement la durée de l'évaluation** au risque de générer de la fatigue.



## 2. Passez à l'action! (suite)



### – Aides techniques et/ou humaines

- **Pour les candidat-es ne pouvant pas écrire à la main ou utiliser leur propre matériel** : des aménagements peuvent être prévus tels que le recours à une secrétaire. Il est également possible de mettre à disposition du matériel spécifique, comme une machine à écrire en braille, un ordinateur ou des logiciels adaptés.
- **Pour les candidat-es présentant un handicap ne leur permettant pas de s'exprimer oralement** : des modalités alternatives existent, comme la communication écrite, la consultation par l'examinateur-riche de notes rédigées pendant le temps de préparation de l'épreuve, ou encore le recours à l'écriture sur support informatique.
- **Pour les candidat-es qui ont une déficience auditive** : l'intervention d'enseignant-es ou de spécialistes maîtrisant des modes de communication adaptés (oralisme, langue des signes québécoise, etc.) peut être prévue, notamment au moment où est expliqué le déroulement des épreuves. Lors des épreuves orales, le ou la candidat-e peut être placé-e dans une position facilitant la lecture labiale.

### – Inspirez-vous des mesures d'...\* en milieu scolaire

Ces mesures visent à favoriser l'équité et à permettre aux étudiant-es de démontrer leurs apprentissages dans des conditions adaptées à leurs besoins.

Défis rencontrés \ Accommodements	Locaux distinct	Temps additionnel	Ordi, aides technos	1 seul exam par jour	Formats alternatifs	Horaire modifié	Lecteur ou scribe	Aide mémoire	Report d'examen	Casque anti-bruit	Calculatrice
% d'utilisation selon 290 étudiant-es**	76%	63%	64%	8%	7%	8%	4%	3%	2%	2%	1%
Suivre un cours en soirée	X	X				X					
Compléter les examens dans le temps imparti	X	X	X								
Planifier, s'organiser	X	X	X								
Demeurer attentif-ve ou concentré-e	X	X	X	X		X				X	
S'autocorriger	X	X	X	X							

### – Modification de l'horaire d'examen

L'organisation des évaluations peut être adaptée via un horaire modifié sur une même journée, la limitation à un seul examen par jour ou encore par l'étalement des épreuves sur plusieurs sessions.

Cette dernière modalité suppose que **le ou la candidat-e puisse conserver**, sur une période définie (par exemple cinq ans), **les résultats reconnus** dans le cadre d'une procédure de reconnaissance des acquis et des compétences.

### – Information des membres de jury

Il est essentiel d'informer les **président-es et les membres des jurys** de l'existence des aménagements d'évaluation et de leur nature.

Une sensibilisation en amont permet d'assurer une compréhension commune des enjeux et de garantir une application équitable des mesures prévues.

Il est également important de former **les personnes chargées de la surveillance des épreuves**, afin qu'elles connaissent les aménagements autorisés et puissent veiller à leur bon déroulement.

Défis rencontrés	Accommodements											
	Locaux distinct	Temps additionnel	Ordi, aides technos	1 seul exam par jour	Formats alternatifs	Horaire modifié	Lecteur ou scribe	Aide mémoire	Report d'examen	Casque anti-bruit	Calculatrice	
Effectuer un examen à choix multiples	X	X			X							
Rédiger : grammaire, syntaxe, orthographe	X	X	X		X							
Lire et comprendre avec fluidité	X	X	X		X							
Articuler des mots et des phrases	X	X	X		X							
Écrire, calligraphier	X	X	X									
Lire des caractères imprimés	X	X	X									X
Mémoriser des notions abondantes	X	X		X				X				
Comprendre, suivre des consignes orales et écrites	X	X		X			X					
Comprendre des notions complexes	X	X										X
Gérer la douleur, la fatigue, la médication	X	X	X	X	X	X			X			
Gérer des soins quotidiens	X	X	X	X	X	X						
Gérer des défis personnels	X	X	X	X		X			X			
Effectuer un geste moteur fin	X	X					X					



**Source** 

\*\*Données issues du questionnaire portant sur les mesures d'accommodement, répondu par 290 étudiant-es en situation de handicap. Le pourcentage correspond au nombre d'étudiant-es ayant mentionné avoir utilisé la mesure d'accommodement ciblée  
 Philon R., Bourassa M., Lanaris C. et C. Pautel. (2016) *Guide de référence sur les mesures d'accommodement pouvant être offertes aux étudiants en situation de handicap en contexte universitaire*

### 3. Inspirez-vous d'exemples concrets



Candidat-es aveugles, malvoyant-es ou présentant une incapacité\* visuelle

Des adaptations spécifiques peuvent être mises en place lors des épreuves écrites et orales. Les sujets peuvent être proposés en **braille** ou en **gros caractères** avec un **fort contraste**.

Il est également possible de prévoir la présence de **secrétaires d'examen** ou de **lecteur-rices**. Les supports visuels, tels que les graphiques ou les images, peuvent faire l'objet d'une **description adaptée**.

Lors des épreuves orales, les textes peuvent être fournis en braille ou en version agrandie. L'utilisation de **schémas en relief**, de **tablettes** ou de **machines Perkins**, ainsi que la mise à disposition d'épreuves sur **support sonore, audio ou vidéo**, peuvent également faciliter l'accès à l'évaluation.

Enfin, les épreuves peuvent être fournies sous forme de photocopies au **format A3**.



Candidat-es présentant une **dyspraxie**, un **trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH)**, une **dyslexie**, une **dyscalculie**, etc.<sup>1</sup>

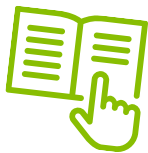
Des aménagements peuvent concerner aussi bien les épreuves écrites qu'orales. Il est recommandé de **préparer le planning**, en **accompagnant l'étudiant-e** dans l'anticipation de son travail de révision.

**La correction des évaluations** peut être utilisée comme un **outil d'apprentissage**, en **repérant les erreurs récurrentes** afin de limiter leur reproduction. Une **sensibilisation à la gestion du temps** est également essentielle pour aider l'étudiant-e à optimiser son organisation.

**Les consignes et les sujets peuvent être évalués en termes de complexité et simplifiés** si nécessaire, en précisant le vocabulaire ou les acronymes susceptibles d'être mal compris. **L'utilisation d'outils de gestion du temps**, comme des minuteurs, peut également être proposée.

### 5. Allez plus loin

#### – Ressources bibliographiques



- **Centre de formation continue pour adultes en situation de handicap de Fribourg - Guide pour la formation continue spécialisée** : Les pages 25-26 et 35-36 de ce guide présentent les trois types d'évaluation en formation (initiale, continue et finale) en tenant compte des besoins des adultes en situation de handicap. Ils constituent une référence pour réfléchir à l'adaptation des modalités d'évaluation dans une approche inclusive.
- **Mon Parcours Handicap - Compenser votre handicap pour passer vos examens** : Cette page web propose des exemples concrets d'aménagements d'examens afin de permettre aux personnes handicapées de passer leurs évaluations dans les meilleures conditions possibles.
- **Practhis - Les adaptations pédagogiques pour l'accueil de personnes handicapées** : Les pages 17 à 20 de ce document présentent des questions à se poser en matière d'aménagements de l'évaluation, des exemples à mettre en pratique et des points de vigilance à observer afin d'assurer l'équité et la validité des évaluations adaptées.
- **HEC Montréal - Accommodements en contexte d'évaluation** : Cette page décrit le processus institutionnel mis en place pour répondre aux besoins des étudiant-es en situation de handicap, notamment en ce qui concerne la gestion du temps supplémentaire.



#### Source

<sup>1</sup> Voir le site web « [TDAH - Partout pareil](#) »

## – Ressources financières



Toutes ces ressources sont soumises à des critères d'admissibilité (des personnes et/ou des entreprises) qui conditionnent le soutien financier. Ces ressources dressent un état des lieux en 2025.

- **Services Québec – Mesure de formation de la main-d'œuvre, Volet Individu (MFOR Individu)**

Cette mesure (article 1.10.3, pages 45-46) prévoit une répartition des responsabilités financières : les adaptations liées aux équipements appartenant à l'établissement d'enseignement peuvent faire l'objet d'un financement partagé, tandis que les adaptations liées aux équipements appartenant au participant-e ainsi que les services individuels particuliers sont assumés par Services Québec.

- **Services Québec – Mesure de formation de la main-d'œuvre, Volet Entreprise (MFOR Entreprise)**

Dans ce cadre (article 2.6.1.7, pages 9-10), c'est l'entreprise qui dépose la demande de financement et qui doit s'assurer que les formateur-rices sont en mesure de réaliser des aménagements de l'évaluation. Parmi les dépenses admissibles figurent les outils d'évaluation et les frais généraux pour les personnes handicapées, jusqu'à un maximum de 15 000 \$ par projet.

- **Service Québec – Programme d'apprentissage en milieu de travail**

Le PAMT repose principalement sur une évaluation continue, où l'apprenti-e progresse graduellement vers la maîtrise des compétences grâce à la supervision, à la rétroaction et à l'apprentissage par l'erreur. Les aménagements tiennent compte de ses caractéristiques individuelles, notamment son style et sa vitesse d'apprentissage. Le crédit d'impôt associé au programme concerne uniquement les salaires des apprenti-es et des compagnons.

- **Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**

Dans les programmes financés par le FDRCMO, le promoteur peut bénéficier de montants destinés à couvrir les frais d'adaptation du matériel pédagogique selon la nature du handicap, ainsi que des honoraires professionnels liés à l'accompagnement et à l'interprétation de la formation pour les personnes sourdes ou malentendantes. Un étalement des épreuves peut également être admissible, bien que, pour les formations créditées, le calendrier d'évaluation demeure sous la responsabilité des établissements d'enseignement.



## – Ressources humaines



- **En milieu scolaire : des conseiller-ères pédagogiques et autres professionnel-le-s peuvent soutenir l'adaptation des évaluations :**

- Secondaire : services éducatifs complémentaires ;
- Collégial : services d'aide à l'intégration des étudiant-es ;
- Université : services d'accueil et de soutien des étudiant-es ;
- Postsecondaire : centres collégiaux de soutien à l'intégration ;
- Tous niveaux : secrétaires lecteur-rices ou assistant-es.

- **Hors milieu scolaire :**

- Des intervenant-es des Services spécialisés de main-d'œuvre – Personnes handicapées (SSMO-PH) peuvent accompagner les personnes handicapées dans leur parcours de formation et d'évaluation ;
- Des agent-es de projets de Sphère Québec peuvent soutenir la mise en place d'actions favorisant l'inclusion et l'adaptation des parcours de formation.

- **Dans les deux milieux**

- Des interprètes en langue des signes québécoise ou des oralistes peuvent être requis-es afin d'assurer l'accessibilité des évaluations pour les personnes sourdes ou malentendantes : voir l'Agepa.

# Aides techniques à la formation

## 1. Qu'est ce qu'une aide technique à la formation?



Une aide technique (aussi appelée aide matérielle ou technologie d'assistance) est un **soutien non humain**, comme un objet, un animal ou un outil numérique, **qui aide une personne à réaliser ses activités de la vie quotidienne**. Elle permet notamment de faciliter l'apprentissage, la participation sociale ou la réalisation d'activités physiques ou mentales.

Dans le cadre de la formation, ces aides peuvent être utilisées pour **compenser un handicap\***, de manière individuelle ou collective. Certaines aides déjà utilisées par la personne dans d'autres domaines de sa vie peuvent aussi être utiles pour l'aider à **apprendre et à se former**.



### Sources

<sup>1</sup> Voir la fiche 1 sur la sensibilisation, l'information et la formation des acteurs concernés

<sup>2</sup> REFAD (2017) Tables d'échanges techno-pédagogiques en FAD

### À qui s'adresse cette fiche?

- ✓ Le bailleur de fonds de la formation
- ✓ La personne conceptrice de la formation
- ✓ La personne formatrice
- ✓ Autre acteur-riche de la formation

### Pour quel lieu de formation?

- ✓ En salle de classe
- ✓ En alternance
- ✓ En entreprise
- ✓ À distance

## 2. Passez à l'action!



### – Sensibilisez les personnes formatrices<sup>1</sup>

Il est tout d'abord important de **sensibiliser** en amont les formateur-rices à la **pertinence** des aides techniques dans certaines situations. En effet, certain-es peuvent être **réfractaires** à leur utilisation, par crainte qu'elles ne procurent un avantage indu aux personnes qui y ont recours pour compenser un handicap ou des difficultés d'apprentissage.

### – Gardez en tête deux bons coups pour une formation à distance accessible<sup>2</sup>

- Rendez accessibles les plateformes de diffusion que vous utilisez : [Moodle](#), [Claroline](#), etc.
- Prévoyez l'accès à des technologies d'aide pour vos apprenant-es, comme les outils suivants :
  - Fonctionnalités d'accessibilité dans Windows, etc.
  - Logiciels de synthèse vocale gratuits : [Dspeech](#), [Yakitome](#), [Chrome Vox](#), etc.
  - Logiciels d'organisation et de planification gratuits : [Desmodo](#), [Dys-Vocal](#), etc.
  - Soutien matériel gratuit : [Virtual Magnifying Glass](#), [Click-N-Type](#), [eViacam](#), etc.
  - Logiciels et outils d'accessibilité payants : [Kurzweil 3000](#), [Inspiration 8](#), [WordQ](#) et [SpeakQ](#) (utilisé au niveau de la dyslexie et du TDAH), etc.
  - Soutien matériel payant : enregistreur numérique, stylo intelligent [Livescribe](#), [système oculaire Tobii PCEye Go](#), souris alternative, etc.

### – Faites appel à des solutions adaptées

[La Coalition ontarienne de formation des adultes](#) propose une liste de solutions d'accessibilité informatiques gratuites ou payantes.

[Le Réseau de recherche Adaptech](#) met à disposition une base de données de technologies adaptées, gratuites ou peu coûteuses, ainsi qu'un ensemble de vidéos présentant certaines de ces technologies.

### 3. Inspirez-vous d'exemples concrets



– Quelques aides techniques, notamment pour personnes sourdes et malentendantes<sup>1</sup>

#### – Solutions auditives pour la salle de classe

Certains systèmes auditifs permettent de s'adapter à l'ensemble des apprenant-es, y compris les personnes malentendantes.

Ils limitent les réverbérations, les sifflements et les bruits parasites, s'ajustent au bruit ambiant et à la voix de la personne formatrice. Ces solutions favorisent une meilleure mobilité dans la salle de classe.

#### – Boucles magnétiques filaires

Ces systèmes transmettent le son par conduction et permettent une compensation individuelle sans perturber le collectif.

Toutefois, leur installation est fragile et nécessite des travaux ainsi qu'une révision régulière. De plus, le son peut déborder au-delà des murs de la salle équipée.

#### – Compensation par l'intelligence artificielle

Certaines applications permettent la transcription instantanée de la parole, avec un sous-titrage et un affichage synchronisés à la vitesse d'élocution.

Ces solutions proposent généralement un rendu fiable et des mises à jour régulières, avec parfois la possibilité de négocier les coûts, notamment dans le cadre d'achats groupés ou de marchés.

En revanche, le vocabulaire technologique complexe ou très spécifique à certaines formations peut comporter des erreurs.

#### – Systèmes d'enregistrement des cours et plateformes de stockage

Ces systèmes permettent l'hybridation des cours. Ils sont simples et robustes et reposent sur des serveurs de stockage puissants.

Ils offrent une diffusion grand angle dans les grandes salles, un enregistrement simplifié et sont compatibles avec l'utilisation de microphones.

Leur mise en œuvre suppose toutefois une formation des enseignant-es, tant pour le maniement technique que pour la pédagogie hybride, ainsi qu'un stockage sur des plateformes accessibles.

– Quelques aides techniques pour les personnes ayant une **incapacité\*** motrice, visuelle, développementale ou difficultés d'apprentissage

#### – Incapacité motrice

Des souris adaptées, telles que les souris de type « roller mouse », peuvent être utilisées.

#### – Incapacité visuelle

Plusieurs équipements sont possibles : télé-agrandisseurs portatifs ou grand format, plages braille portatives, imprimantes braille, systèmes de lecture (liseuses au doigt ou liseuses portatives ou grand format), enregistreurs, matériel pédagogique en braille, logiciels d'agrandissement (comme ZoomText), logiciels de synthèse vocale (Jaws, NVDA), ainsi que des livres numériques.

#### – Incapacité développementale (TSA, DI\*, etc.)

Vous pouvez faire appel à des applications de mémorisation, d'outils de gestion du temps, de matériel mathématique ou de logiciels de dictée vocale.

#### – Difficulté d'apprentissage (TDAH\*...)

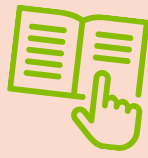
Vous pouvez permettre l'utilisation d'enregistreurs de cours, de logiciels spécialisés et utiliser des versions électroniques des documents.



Source

<sup>1</sup> AGEFIPH – [Concevoir une salle de cours accessible à tous : comment faire de la contrainte une opportunité?](#)  
La technologie dans la salle de cours – pages 21 à 29

## 4. Allez plus loin!



### – Ressources bibliographiques

- **AGEFIPH (2019)** – [Compensations individuelles et collectives du handicap : quelles solutions techniques?](#)

Ce document présente certaines aides techniques pour cinq types de handicap.

- **AGEFIPH (2022)** – [Ressources Handicap Formation](#)

Ce diaporama traite notamment des aides techniques pour créer du contenu accessible et pour délivrer des contenus de manière [inclusive\\*](#).

- **OMS (2024)** – [Technologies d'assistance](#)

Cette page peut constituer une bonne introduction aux technologies d'assistance en général.

- **REFAD (2017)** – [Rendre accessible la FAD aux personnes en situation d'handicap](#)

Dans ce document, on trouve entre autres des références vers des logiciels et outils d'accessibilité gratuits ou payants.

- **République française (2022)** – [Aides techniques/aides matérielles](#)

Ces pages présentent ce qu'est une aide technique ou matérielle et un exemple pour en bénéficier.

- **Université Laval** – [Le trouble déficitaire de l'attention avec ou sans hyperactivité](#)

Ce livret donne quelques exemples d'accommodements pour des apprenant-es avec un TDAH.

- **OPHQ (2017)** – [Guide des programmes destinés aux personnes handicapées, à leur famille et à leurs proches](#)

Ce guide présente certaines informations détaillées et toujours pertinentes sur les aides techniques.

Les aides techniques non prises en charge par ces organismes pourraient être subventionnées par :

- **Sphère Québec** – Le volet « équipements adaptés » du programme d'apprentissage pratique en milieu de travail (PAMT) et du projet de formation adaptée.
- **Services Québec** – [Mesure de formation de la main-d'œuvre, volet Individu](#) : Prise en charge maximum de 15 000 \$ par individu ou par [projet de formation en entreprise](#).
- **Services Québec** – [Programme d'apprentissage en milieu de travail](#) : Le volet « aides technologiques permettant l'accompagnement et le soutien à l'accomplissement de la tâche » est utilisable avec un plafond de 15 000 \$.
- Le [Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main d'œuvre \(FDRCMO\)](#) peut prendre en charge des aides techniques à la formation hormis celles liées à l'intelligence artificielle. Dans ce cas, le promoteur collectif devrait utiliser ses frais de gestion.

### – Ressources humaines



- [Des intervenant-es des Services spécialisés de main d'œuvre-Personnes handicapées](#) (SSMO-PH), experts-es en formation adaptée.
- [Des agent-es de projet de Sphère](#) ayant une expertise en formation adaptée ou en charge du programme d'apprentissage pratique en milieu de travail (APMT).
- [Certain-es intervenant-es du milieu associatif du handicap](#) qui ont des expertises en matière d'aides techniques relevant des nouvelles technologies de l'information, comme plusieurs personnes intervenantes du [Forum organisé par le CCPH](#).
- [Des agent-es du service d'information et d'accompagnement pour les personnes handicapées](#) de l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ)



### – Ressources financières

Plusieurs aides techniques peuvent être prêtées ou remboursées par un des organismes suivants :

- [Ministère de la santé et des services sociaux](#) (MSSS) : La personne handicapée doit s'adresser à un-e professionnel-le de la santé qui évalue ses besoins et fait la demande d'aide technique.
- [Régie de l'assurance maladie du Québec](#) (RAMQ)
- [Société de l'assurance automobile du Québec](#) (SAAQ)
- [Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail](#) (CNESST)

# Accompagnement humain de l'acteur de formation et/ou de l'apprenant-e

## À qui s'adresse cette fiche?

- ✓ Le bailleur de fonds de la formation
- ✓ La personne conceptrice de la formation
- ✓ La personne formatrice
- ✓ Autre acteur-riche de la formation

## Pour quel lieu de formation?

- ✓ En salle de classe
- ✓ En alternance
- ✓ En entreprise
- ✓ À distance

## 1. Qu'est-ce qu'un accompagnement humain?



Il s'agit d'un soutien assuré par un-e professionnel-le spécialisé-e pour **aider l'acteur de formation à adapter sa formation** et la **personne handicapée\*** à persévérer.

Il repose sur un **suivi renforcé**, une **aide personnalisée** et des **échanges réguliers**.

Comme un organisme de formation ne dispose pas toujours de toutes les compétences nécessaires pour **adapter\*** son enseignement, il peut faire appel à des **professionnel-les externes**.

Leur collaboration permet de construire un parcours de formation adapté aux besoins de la personne.

## 2. Passez à l'action!



### – Identifiez et collaborez avec des partenaires de votre territoire

- Identifiez, dans votre région, les organismes et ressources spécialisés et créez des partenariats avec eux le plus tôt possible;
- Prévoyez le financement de leurs interventions;
- Clarifiez les rôles et responsabilités de chacun-e dans l'accompagnement.

### – Types d'accompagnement possibles par des partenaires

- **Identification des aptitudes et contraintes des apprenant-es** au regard de l'environnement de formation et les aménagements qui pourraient leur être utiles;
- **Soutien dans la mise en œuvre de ces aménagements** en orientant les acteurs de la formation vers les aides humaines, techniques et financières appropriées;
- **Sensibilisation, information et formation des acteurs de la formation**, en particulier les formateurs, sur les types de handicap et à leurs incidences sur l'apprentissage, avec possibilité de coaching personnalisé;
- **Référence de candidatures de personnes handicapées au projet de formation** et accompagnement de ces personnes au moment de la sélection;
- **Soutien direct et continu à l'apprenant-e**, y compris sur des besoins périphériques (transport, santé, services sociaux) qui peuvent influencer sa formation;
- **Soutien de l'accompagnement de l'apprenant-e en alternance** et des milieux de stage-travail;
- **Accompagnement de l'apprenant-e vers la recherche d'emploi** et l'insertion professionnelle.



### 3. Inspirez-vous d'exemples concrets



#### – La collaboration entre le CFACQ et Sphère Québec

Le Centre de formation de l'Alimentation et du Commerce du Québec (CFACQ) voulait créer **une cohorte de personnes handicapées pour une formation de six mois de commis d'épicerie ou de cuisine.**

Il jugeait nécessaire d'avoir un soutien spécialisé : il a donc contacté Sphère Québec et a obtenu du financement. Depuis, deux autres cohortes ont également été soutenues.

#### Le financement a permis :

- D'adapter le matériel pédagogique et de fournir des aides techniques à certain-es apprenant-es (ex. casques anti-bruit pour des personnes avec un TSA\*);
- D'embaucher une chargée de projet à temps plein, devenue intervenante en formation adaptée.

#### Cette intervenante a eu pour rôles :

- D'offrir un soutien personnalisé quotidien aux apprenant-es et aux formateur-rices;
- D'agir comme personne-ressource centrale entre les partenaires (environ vingt à chaque cohorte), notamment entre le centre de formation et les employeur-euses;
- D'assurer la circulation de l'information entre les partenaires.

#### Le Centre a aussi collaboré avec des Services spécialisés de main-d'œuvre – Personnes handicapées (SSMO-PH) :

- Afin de recruter et référer la majorité des apprenant-es;
- Ils ont été impliqués pendant la formation;
- Ils ont accompagné les diplômé-es n'ayant pas reçu d'offre après leur stage dans leur recherche d'emploi.



#### La collaboration entre le CSS et le SDEM SEMO de Montérégie

Depuis 2003, le SDEM SEMO Montérégie collabore avec les Centres de services scolaires (CSS) de la Montérégie pour offrir **des formations adaptées aux personnes handicapées et répondre aux besoins de main-d'œuvre dans différents secteurs.**

Les projets peuvent être lancés par le SDEM SEMO, les services aux entreprises des CSS ou Services Québec. Ils reposent sur une entente tripartite : SEMO – CSS – Services Québec.

#### Le SDEM SEMO Montérégie assure la coordination et la réalisation des programmes de formation, à toutes les étapes :

- Sélection et recrutement des participant-es;
- Accueil dans la formation;
- Sensibilisation du milieu et du personnel enseignant;
- Préparation des stages en entreprise;
- Accompagnement et suivi des participant-es en formation et en emploi.

#### De leur côté, les milieux scolaires :

- Adaptent le matériel pédagogique;
- Ajustent les stratégies d'enseignement selon les besoins et les limitations\* des participant-es;
- Au besoin, les enseignant-es peuvent faire appel à la ressource spécialisée et bénéficier d'un coaching sur mesure.



### 3. Inspirez-vous d'exemples concrets (suite)



#### Inspirez-vous d'une méthode de coopération entre acteurs

Au Québec, il n'existe pas encore de méthode structurée et systématique de coopération entre acteurs autour des parcours de formation adaptée aux personnes handicapées. Pourtant, depuis 2024, l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) et 3 ministères (Éducation, Santé et Services sociaux, et Emploi et Solidarité sociale) se sont dotés d'une vision commune sur les parcours de vie des personnes handicapées.

Fondée sur l'autodétermination et la participation sociale (comme par exemple : étudier), elle met de l'avant :

- **L'accompagnement** : la personne doit participer aux décisions et recevoir le soutien nécessaire à la réalisation de ses projets;
- **La collaboration entre réseaux de services** : afin de mieux partager l'information, coordonner les services et réduire les obstacles d'accès à plusieurs réseaux.

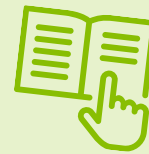
Une pratique structurée existe cependant en France : la prestation individuelle Accea qui vise à soutenir la personne handicapée et le centre de formation. Elle permet :

- Au centre de formation de mobiliser des compétences externes;
- De structurer la coopération des acteurs autour du parcours de formation (en formation continue et d'apprentissage);
- De mobiliser tous les acteurs concernés, dont la personne handicapée et le partenaire spécialisé sous la responsabilité du référent handicap;
- D'obtenir, sur demande du centre, des appuis techniques, méthodologiques et financiers.



### 4. Allez plus loin

#### – Ressources bibliographiques



- **Centre Ressource Formation Handicap (CRFH)** – Prestation Accea – Fiche technique et Aménager une formation : Accea.
- **Interfor** – Procédure d'accueil et d'accompagnement des apprenant-es en situation de handicap.
- **AGEFIPH** – Mieux prendre en compte le handicap en formation.
- **Centre de formation continue pour adultes en situation de handicap de Fribourg** – Guide pour la formation continue spécialisée qui présente l'intérêt d'un tandem technico-pédagogique en page 14 et les bienfaits du travail en réseau en page 16.
- **REFAD** – Rendre accessible la formation à distance aux personnes en processus d'alphabétisation et de francisation ou en situation de handicap.
- **Unapei** – Guide : La formation professionnelle continue des personnes handicapées mentales qui souligne l'importance d'un accompagnement sur mesure, de la prise en compte des problématiques connexes à la formation et du soutien à l'autodétermination de la personne apprenante.

#### – Ressources humaines



- **Services spécialisés de main d'œuvre Personnes handicapées (SSMO-PH)** – Certains intervenant-es, expert-es en formation adaptée, accompagnent les acteurs de la formation et les personnes handicapées.
- **Sphère Québec** – Une ou un agent-e de projet de Sphère, ayant une expertise en formation adaptée ou en charge du Programme Apprentissage pratique en milieu de travail (APMT), assure l'accompagnement et le soutien aux projets.

## – Ressources financières



Toutes ces ressources sont soumises à des critères d'admissibilité (des personnes et/ou des entreprises) qui conditionnent le soutien financier. Ces ressources dressent un état des lieux en 2025.

- **Sphère Québec** – Programme Apprentissage pratique en milieu de travail (APMT) : Sphère Québec finance uniquement l'accompagnement des participant-es dans les projets de formation via le volet « Honoraires professionnels », par exemple, pour un ergothérapeute qui met en place des adaptations ou fournit des équipements spécialisés. Le volet « Mesure de soutien – Accompagnement à l'interne » peut financer le salaire du superviseur-e, de l'assistant-e-gérant-e ou du collègue qui consacre du temps à former la personne.
- **Sphère Québec** – Projet de formation adaptée. Sphère Québec finance également l'accompagnement des apprenant-es et des acteur-rices de la formation via les volets « Honoraires professionnels » et « Accompagnement ».
- **Services Québec** – MFOR Individu et MFOR Entreprise. Pour l'accompagnement du ou des apprenant-es, il est possible d'utiliser les frais généraux pour personnes handicapées, jusqu'à un maximum de 15 000 \$ par individu ou par projet en entreprise.
- **Services Québec** – Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) :
  - L'accompagnant-e externe peut être mobilisé-e si nécessaire;
  - Le compagnon est choisi selon des critères précis et peut être soutenu par un-e agent-e de qualification professionnelle;
  - Certains Comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) travaillent déjà avec ces ressources;
  - Les services d'interprétariat pour les apprenant-es sourd-es ou malentendant-es peuvent aussi être pris en charge;
  - Accessibilité aux services pour les personnes handicapées : ce guide précise la prise en charge possible des services d'interprétation pour les apprenant-es sourd-es ou malentendant-es dans le cadre des programmes financés.
- **Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main d'œuvre (FDRCMO)**. Dans le cadre d'un Programme de formation de courte durée (COUD) par exemple, le promoteur collectif peut obtenir des fonds pour :
  - Le salaire de la personne affectée au soutien à la réussite;
  - Le salaire ou les honoraires d'un-e professionnel-le chargé-e de l'intégration en emploi de personnes sous-représentées;
  - Des honoraires professionnels liés à l'accompagnement et à l'interprétation pour des personnes sourdes ou malentendantes.



# Lexique

Ce document recense les définitions des principaux termes relatifs au handicap et à la formation adaptée aux personnes handicapées utilisés dans les fiches 1 à 9.

## À qui s'adresse cette fiche?

- ✓ Le bailleur de fonds de la formation
- ✓ La personne conceptrice de la formation
- ✓ La personne formatrice
- ✓ Autre acteur-riche de la formation

## Pour quel lieu de formation?

- ✓ En salle de classe
- ✓ En alternance
- ✓ En entreprise
- ✓ À distance

## Accessibilité

L'accessibilité indique dans quelle mesure une personne peut avoir accès à un dispositif, un service ou un lieu sans obstacle. L'accessibilité est aussi un processus par lequel on détermine, de façon proactive, ce qui peut constituer un obstacle pour une personne, et comment on peut supprimer cet obstacle ou le prévenir.

[Source – page 25](#)

## Accessibilité universelle

Processus impliquant que tout aménagement (architectural et urbanistique), produit, équipement, outil de communication, programme ou service puisse être utilisé par toute personne sans nécessiter d'adaptation ni de conception spéciale, et ce, quels que soient son sexe, son âge, sa situation ou ses capacités.

L'accessibilité universelle implique d'établir des objectifs de participation sociale, d'égalité et d'inclusion à tous les moments dans la conception d'infrastructures, de l'environnement urbain, de technologies de l'information, de services ou de biens. **Synonymes** : Conception pour tous, conception sans obstacle, conception universelle, universal design.

[Source – page 4](#)

[Source – page 6](#)

## Accommodements (mesures d')

Actions visant à éliminer les effets discriminatoires de lois, politiques, descriptions d'emploi, pratiques, installations, architectures ou équipements chez un groupe protégé par les droits de la personne, tels que les femmes ou les personnes ayant des incapacités. Ces actions représentent un facteur déterminant dans la participation sociale des personnes et sont considérées comme étant incluses dans le droit à l'égalité reconnu par les chartes. **Synonymes** : Mesures d'adaptation, mesures d'aménagement.

[Source – page 4](#)

[Source – page 7](#)

## Adaptation

Dans le contexte de l'accessibilité, l'adaptation constitue une modification ou un ajustement individualisé et réactif en vue d'offrir à une personne des possibilités de participation à la fois équitable et sans discrimination. En ce qui a trait aux étudiants en situation de handicap ou ayant un handicap, l'adaptation est un processus collaboratif entre l'étudiant, le corps professoral et le personnel du Service d'accès pour repérer et supprimer ce qui peut constituer, dans le milieu, un obstacle à l'apprentissage et au rendement. Une adaptation appropriée et raisonnable se fonde sur une évaluation individualisée du lien entre le handicap d'un étudiant et l'exécution de la tâche requise. Une adaptation n'est pas synonyme de traitement ou de réadaptation.

[Source – page 25](#)

## Conception universelle de l'apprentissage (CUA)

La conception universelle de l'apprentissage (universal design for learning) est un concept inspiré par le mouvement de conception universelle inventé à l'origine par l'architecte américain Ronald L. Mace dans les années 1960. La CUA est basée sur la recherche en sciences de l'apprentissage y compris les neurosciences cognitives. Elle guide le développement d'environnements d'apprentissage flexibles et adaptables aux différences d'apprentissage individuelles. D'après Rose et Meyer (2002), il s'agit d'un ensemble de principes scientifiques qui forment un cadre de référence pratique aux éducateurs pour la création d'objectifs pédagogiques, d'évaluations, de méthodes et de supports qui fonctionnent pour tout le monde, s'éloignant du concept rigide de « taille unique » vers un concept plus souple qui satisfait les besoins de tous les apprenants.

La CUA repose sur l'idée qu'il existe trois principaux réseaux cérébraux jouant des rôles différents dans l'apprentissage : Les réseaux de reconnaissance, stratégiques et affectifs. Par conséquent, un cursus de conception universelle devrait offrir les trois lignes directrices suivantes. Elles sont regroupées sous trois principes fondamentaux :

- Principe I : Offrir plusieurs moyens de représentation
- Principe II : Offrir plusieurs moyens d'action et d'expression
- Principe III : Offrir plusieurs moyens de participation

Ces lignes directrices permettent de développer des apprenants débrouillards et compétents, stratégiques et axés sur les objectifs, ainsi que déterminés et motivés.

[Source – pages 5-8](#)

## Déficiência

Altération ou atteinte anatomique, histologique (structure) ou physiologique (fonctionnement) du système organique d'une personne. Le système organique recouvre un ensemble de composantes corporelles qui visent une fonction commune (ex. systèmes nerveux, musculaire, squelettique, oculaire, cutané, urinaire, etc.).

L'ensemble des systèmes organiques comprend donc la totalité des composantes du corps humain. Les déficiences des systèmes organiques peuvent être temporaires et de très courte durée (ex. <sup>1</sup> phase pathologique aiguë suivie d'une guérison rapide). Elles peuvent aussi persister dans le temps, devenir chroniques ou même permanentes (ex. absence totale ou partielle d'un organe due à une amputation).

Les déficiences peuvent également être classifiées selon leur niveau de sévérité/gravité, soit : léger, moyen/modéré, grave/sévère et parfois profond, ce dernier niveau concernant plus spécifiquement la déficience intellectuelle . Dans le cas des troubles du spectre de l'autisme, le niveau de sévérité est cependant catégorisé selon le fonctionnement adaptatif (communication et interactions sociales) de la personne :

- la personne requiert soit un soutien relativement faible (niveau 1);
- un soutien important (niveau 2);
- ou un soutien très important (niveau 3).

[Source – pages 25-26](#)

## Déficiência intellectuelle (DI)

Trouble neurodéveloppemental caractérisé par un déficit significatif des fonctions intellectuelles et des comportements adaptatifs, entraînant des limitations dans un ou plusieurs aspects des vies quotidiennes et sociales, et dont les signes apparaissent avant l'âge de 18 ans.

Le déficit des fonctions intellectuelles se manifeste notamment par des difficultés en ce qui concerne le raisonnement, la résolution de problèmes, la planification, la compréhension de concepts abstraits, le jugement ou les apprentissages. Quant au déficit des comportements adaptatifs, il affecte les habiletés conceptuelles, sociales et pratiques, comme la communication, les interactions sociales, le fonctionnement scolaire ou professionnel, l'autonomie, les tâches quotidiennes et les soins personnels.

[Source](#)

## Design universel vs accommodement

Le concept du design universel dans la pédagogie universitaire (Universal Instructional Design) aspire à l'accessibilité pour tous. Il s'agit de concevoir des produits et des milieux accessibles pour tous, dans la mesure possible, en réduisant le besoin d'adaptation ou les mesures particulières (voir tableau). Le design universel repose sur les sept principes suivants :

- Conception accessible et utilisation équitable
- Utilisation polyvalente et options de participation et de présentation flexibles
- Conception simple et uniforme
- Présentation évidente et perception facile de l'information
- Milieu d'apprentissage accueillant et favorable
- Effort physique minimale ou non requis
- Espace d'apprentissage convivial pour les étudiants et propice aux méthodes employées.

Accommodement	Design universel
Le problème d'accessibilité appartient à la personne, et c'est à elle et au service d'accès de le résoudre	Le problème d'accessibilité découle de milieux comportant plusieurs obstacles et c'est aux concepteurs du milieu de le résoudre
L'accessibilité passe par les accommodements et (ou) par la modification des exigences courantes	Autant que possible, on conçoit les milieux et les systèmes de façon à ce que tous puissent les utiliser
L'accessibilité est un processus réactif	L'accessibilité vient d'un processus proactif
L'accessibilité passe souvent par le recours aux salles séparées et aux interventions spéciales	L'accessibilité vient d'un processus inclusif
L'accessibilité est à repenser pour chaque cas et est donc passagère	L'accessibilité fait partie intégrante de la conception du milieu et est donc permanente

*Source – pages 10 et 11*

## Éducation inclusive

Au Québec, l'intérêt pour l'éducation inclusive s'est manifesté par l'engouement pour la « conception universelle d'apprentissage », modèle né dans les années 1990 et qui évolue selon les résultats scientifiques et les réalités de la société. L'expression « éducation inclusive », privilégiée ici par rapport à celle de « pédagogie inclusive<sup>3</sup> », met l'accent à la fois sur ce qui se passe en classe et en dehors de la classe, que ce soit en ce qui a trait aux mesures d'aide à l'apprentissage ou encore au niveau du cheminement scolaire.

*Source*

## Équité

Forme de justice associée aux principes de différence et d'égalité des chances. Celle-ci représente un principe moral, qui est appliqué dans les domaines juridique, socioéconomique et politique. Il s'agit aussi d'une notion difficile à définir, puisque ses définitions juridique et socioéconomique, même si elles sont construites sur des postulats communs, possèdent des finalités distinctes.

*Source – pages 30 et 31.*

## Handicap auditif

Limitation récurrente et significative avec laquelle doit composer une personne dans certaines situations en raison d'une déficience auditive.

On dit que la personne exposée à une telle limitation se trouve en situation de handicap lorsque l'absence de ressources destinées à lever les obstacles découlant de sa déficience l'empêche d'exercer pleinement une activité courante ou un rôle social. Par exemple, si une personne ayant une déficience auditive doit assister à une conférence, elle ne se trouve pas en situation de handicap si elle a accès à une aide auditive comme une prothèse auditive. En revanche, elle sera en situation de handicap si elle a besoin d'un tel appareil et qu'elle n'y a pas accès ou qu'elle y a accès mais qu'il est défectueux.

[Source](#)

## Handicap moteur

Limitation récurrente et significative dans la réalisation des activités quotidiennes d'une personne en raison d'une déficience motrice.

On dit que la personne exposée à une telle limitation se trouve en situation de handicap lorsque l'absence de ressources destinées à lever les obstacles découlant de sa déficience l'empêche d'exercer pleinement une activité courante ou un rôle social. Par exemple, si une personne ayant une déficience motrice doit se déplacer d'un endroit à un autre, elle peut ne pas se trouver en situation de handicap si sa déficience résulte d'une atteinte des membres inférieurs et qu'elle a accès à un appareil d'aide à la locomotion. Par contre, elle sera en situation de handicap si elle a besoin d'un tel appareil et qu'elle n'y a pas accès ou qu'elle y a accès mais qu'il est défectueux.

[Source](#)

## Handicap visuel

Limitation récurrente et significative avec laquelle doit composer une personne dans certaines situations en raison d'une déficience visuelle.

On dit que la personne exposée à une telle limitation se trouve en situation de handicap lorsque l'absence de ressources destinées à lever les obstacles découlant de sa déficience l'empêche d'exercer pleinement une activité courante ou un rôle social. Par exemple, si une personne ayant une déficience visuelle doit lire un texte à l'écran, elle peut ne pas se trouver en situation de handicap si elle a accès à un appareil d'aide à la lecture tel qu'un terminal braille, un lecteur d'écran ou un synthétiseur texte-parole. En revanche, elle sera en situation de handicap si elle a besoin d'un tel appareil et qu'elle n'y a pas accès ou qu'elle y a accès mais qu'il est défectueux.

[Source](#)

## Incapacité

Réduction partielle ou totale de la capacité d'accomplir une activité physique ou mentale. Il s'agit d'une notion qui se définit donc en rapport à celle de capacité : la possibilité pour un individu de réaliser une activité varie de la capacité entière à l'incapacité complète. Les incapacités les plus communes sont liées aux activités intellectuelles, au langage, aux comportements, aux sens et à la perception (ex. : incapacité visuelle et auditive) ainsi qu'aux activités motrices.

**Synonyme** : Limitation fonctionnelle.

[Source – page 7](#)

[Source – pages 35-36](#)

[Source](#)

## Inclusion

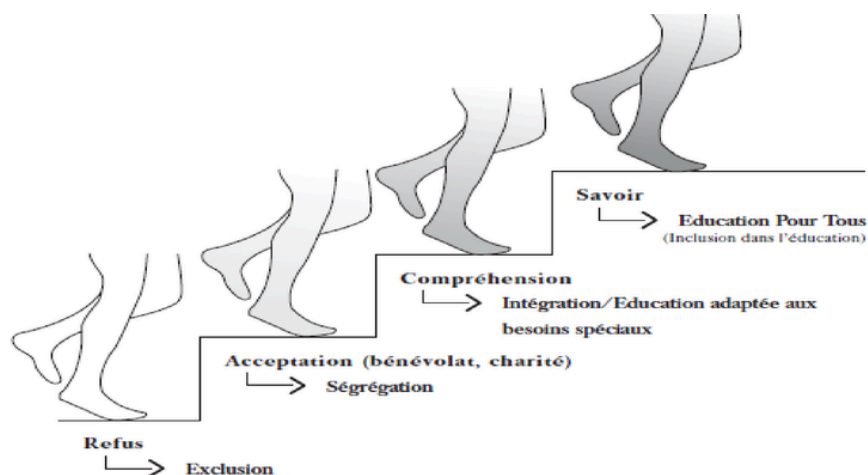
**Dans le champ du handicap en général :** désigne à la fois une philosophie, un ensemble de pratiques et un rapport entre les individus et les règles qui régissent le groupe social dont ils font partie. Ce concept renvoie au fait de tenir compte de la valeur du point de vue, de la participation sociale et de l'exercice des droits des individus. Il réfère également au fait de permettre l'accès des personnes aux biens, aux services et aux lieux sans obstacles.

Source – page 7

Source – pages 36-37

**Dans le champ de l'éducation et de la formation des personnes handicapées :** L'inclusion est l'action de prendre en considération la diversité dans l'acte d'enseigner (Rousseau et Thibodeau, 2011). Elle consiste à ajouter des méthodes d'enseignement diversifiées, à proposer des activités d'apprentissage stimulantes et pertinentes (apprentissage dynamique) dans un milieu sécurisant sur le plan cognitif, psychologique et physique et exempt d'obstacles. C'est aussi l'adoption d'une pratique réflexive et d'une attitude sensible (Vukovic, 2012; Lombardi et Murray, 2011). (REFAD, 2017, p. 123-124)

Source – page 1



## Assurer l'accès à l'éducation POUR TOUS (UNESCO, 2006)

### Limitations fonctionnelles

Désigne plus spécifiquement la réduction partielle ou totale de la capacité d'accomplir une activité physique ou mentale reliée au travail. Cette définition plus restreinte est parfois employée dans le domaine médico-légal de l'assurance et dans le champ de l'orientation. L'identification des limitations fonctionnelles permanentes d'un travailleur se fait en fonction de l'exigence d'un environnement ou d'un poste de travail spécifique.

Ces dernières peuvent être classées en deux types : les limitations fonctionnelles actives et les limitations fonctionnelles passives. Les premières désignent les incapacités qui entravent le retour en emploi ou qui peuvent faire obstacle à un choix professionnel. Les secondes réfèrent à des limitations qui n'affectent pas l'atteinte des objectifs professionnels. **Synonyme :** incapacités

Source – pages 40 et 41

### Personne handicapée

Terme légal désignant « toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes ».

Source – page 8

Source – pages 46-47

## **Trouble déficitaire de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH)**

Trouble déficitaire de l'attention dont les manifestations caractéristiques s'accompagnent d'impulsivité et d'hyperactivité.

L'impulsivité se traduit par des comportements irréfléchis comme imposer sa présence ou prendre des décisions hâtives, et l'hyperactivité, par une agitation ou une activité motrice excessive.

Le trouble déficitaire de l'attention avec hyperactivité s'observe souvent de pair avec d'autres troubles neurologiques qui touchent notamment l'apprentissage, l'humeur et les relations sociales.

[Source](#)

## **Trouble neurodéveloppemental**

Trouble d'origine neurologique, et souvent congénitale, qui se manifeste de manière précoce pendant la période de développement de l'enfant et qui se caractérise par des déficits dans une ou plusieurs sphères.

Les déficits affectent les sphères du développement (motricité, langage, cognition, communication, interactions sociales, etc.) à des degrés variables, allant de la limitation spécifique jusqu'à l'altération globale.

Parmi les différents troubles neurodéveloppementaux, il y a notamment le trouble du spectre de l'autisme, le trouble déficitaire de l'attention, la déficience intellectuelle et les troubles d'apprentissage. Ces troubles peuvent également être en comorbidité.

[Source](#)

## **Trouble de santé mentale (TSM)**

Trouble caractérisé par une perturbation significative du comportement ou des capacités cognitives ou affectives d'une personne, causé par un dysfonctionnement biologique, psychologique, génétique ou développemental, généralement associé à une détresse ou à une détérioration du fonctionnement et des relations sociales, et dont les symptômes sont en nombre substantiel et persistent sur une période relativement longue.

Les critères diagnostiques, comme le nombre de symptômes présents et leur durée, varient d'un trouble mental à l'autre. Il arrive que le diagnostic évolue ou se précise au fil du temps.

[Source](#)

## **Trouble du spectre de l'autisme (TSA)**

Trouble neurodéveloppemental caractérisé par des déficits envahissants et durables des interactions sociales et de la communication, verbale et non verbale, et par des activités, des champs d'intérêt ou des comportements stéréotypés, restreints ou répétitifs.

On divise généralement le trouble du spectre de l'autisme en trois niveaux, selon l'importance du soutien (soutien, soutien important et soutien très important) que le degré de gravité des symptômes requiert.

[Source](#)

# Contributions

**Conduite du projet, recherche et rédaction :** **Pascale Chanoux**, coordonnatrice du CCPH.

**Orientations, partage et validation d'informations autour de la production de la Boîte à outils :** les membres du Comité mixte (en groupe en 2024-2025 et à titre individuel en 2025-2026) auxquels nous adressons des remerciements particuliers :

- **Nathalie Désourdy**, Conseillère, Direction des mesures et services aux entreprises, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS).
- **Charles Gosset**, Chargé de projet, Formation, TechnoCompétences.
- Tanya Lanaville, Agente de projets, Responsable du développement, Sphère Québec.
- **Christine Larrivée**, Agente de communication et de liaison, Service de formation, d'intégration et de maintien à l'emploi pour personnes handicapées (SDEM-SEMO).
- **Vincent Latour**, Conseiller à l'information sur le marché du travail et au développement de la main-d'œuvre, Direction du développement de la main-d'œuvre (MESS) ainsi que Pénin Touré, Conseillère à la mise en œuvre des programmes de subvention et au suivi communicationnel de la même direction (a quitté le MESS).
- **Mathilde Lefebvre**, Coordinatrice, Centre de formation de l'alimentation et du commerce du Québec (CFACQ).

– **Romane Legal**, Conseillère aux mesures et aux services aux individus, Direction des mesures et des services aux individus (MESS) ainsi que Richard Viger, Conseiller aux mesures d'emploi et aux services aux individus, de la même direction (à titre ponctuel).

– **Oriana Maldonado Carriazo**, Conseillère en intervention sectorielle, Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (MESS). A quitté le CCPH courant 2025-2026.

– **Caroline Paquin**, Conseillère à la formation et à la concertation, Conseil québécois des entreprises adaptées (CQEA).

**Valorisation et infographie :** **Delphine Chalon**, soutien aux communications du CCPH depuis 2021.

**Financement :** **Ministère de l'emploi et de la solidarité sociale** (MESS) via la **Commission des partenaires du marché du travail** (CPMT).

*Nous tenons également à remercier sincèrement tous les autres acteurs et actrices, qui de près ou de loin, ont alimenté par leurs données ou leurs points de vue la production de cette Boîte à outils.*

Avec la participation financière de :

**Québec** 

*Cette Boîte à outils a été créée par le CCPH afin d'aider les acteurs et actrices de la formation à financer, développer et offrir des formations adaptées aux personnes handicapées.*



**Comité Consultatif**  
Personnes handicapées