



Fiche

1

## 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.

\*Les mots suivis d'une astérisque sont définis dans le lexique, à la fiche 10.

#### 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.

<sup>1</sup> Voir la fiche 3 sur l'accueil adéquat dans la structure

### 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 :

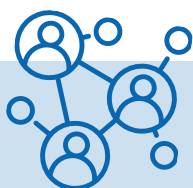
**Savoirs** : connaissance du handicap mental et de l'environnement d'accompagnement de la personne, afin d'adapter les réponses pédagogiques (rythme, outils, animation de groupe) et de mobiliser les personnes accompagnantes au moment approprié.

**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 \(AGEFIPH\) – 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.

Avec la participation financière de :



Cette fiche fait partie d'une Boîte à outils 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.



Consultez les 10 fiches de la Boîte à outils!

[ccpersonneshandicapees.com](http://ccpersonneshandicapees.com)