



# Adaptations\* organisationnelles

## 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 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'examen, afin que les personnes avec **handicap moteur\*** puissent se déplacer sereinement.

### – 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.

Cependant, 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.

## 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

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

## 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 **aménagements 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 %.

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)