# Partie 6 - La Formation Professionnelle des Personnes en Situation de Handicap en France et au Luxembourg

**Table des matières**

[Partie 6 - La Formation Professionnelle des Personnes en Situation de Handicap en France et au Luxembourg 1](#_Toc186272676)

[La formation professionnelle des PSDH en France et au Luxembourg 2](#_Toc186272677)

[1. L'Importance de la Formation Professionnelle et des Adaptations pour l'Inclusion des Personnes en Situation de Handicap en France et au Luxembourg 2](#_Toc186272678)

[La Formation Professionnelle des Personnes en Situation de Handicap en France 6](#_Toc186272679)

[2. Rappel du Cadre Légal et Réglementaire 6](#_Toc186272680)

[Les organismes principaux de formation professionnelle en France orientées formation des PSDH 8](#_Toc186272681)

[3. Les dispositifs de formation professionnelle dont peuvent bénéficier les PSDH en France 40](#_Toc186272682)

[4. Formation à Distance en France pour les Personnes en Situation de Handicap 74](#_Toc186272683)

[La Formation Professionnelle des Personnes en Situation de Handicap au Luxembourg 83](#_Toc186272684)

[5. Rappel du Cadre Législatif et des Politiques Publiques au Luxembourg 83](#_Toc186272685)

[6. Les principales structures au Luxembourg qui sont spécialisés dans la formation professionnelle des PSDH 84](#_Toc186272686)

[7. Formation à Distance 114](#_Toc186272687)

[8. Conclusion générale 120](#_Toc186272688)

## La formation professionnelle des PSDH en France et au Luxembourg

La formation professionnelle des personnes en situation de dépendance et de handicap (PSDH) constitue un enjeu clé pour promouvoir leur inclusion sociale et économique, tant en France qu’au Luxembourg. Dans ces deux pays, l'accès à la formation est essentiel pour permettre aux PSDH de développer des compétences adaptées au marché de l'emploi et pour surmonter les obstacles spécifiques qu'elles peuvent rencontrer dans leur parcours professionnel. Les dispositifs de formation, soutenus par des politiques publiques et des initiatives sectorielles, visent à créer des opportunités d'apprentissage adaptées aux besoins des PSDH, en tenant compte de la diversité des handicaps et des exigences d'accessibilité. Cette session explore les approches et les programmes de formation mis en place dans chaque pays, les défis persistants, ainsi que les avancées vers une meilleure intégration professionnelle des PSDH.

## L'Importance de la Formation Professionnelle et des Adaptations pour l'Inclusion des Personnes en Situation de Handicap en France et au Luxembourg

L’inclusion des PSDH en France et au Luxembourg repose sur des dispositifs de formation professionnelle et d’adaptations spécifiques, qui visent à renforcer leur employabilité et leur autonomie au sein du marché du travail.

### Importance de la Formation PSDH

La formation professionnelle joue en France et au Luxembourg un rôle primordial dans l'épanouissement et l'intégration des PSDH au sein du marché du travail.

Ces deux pays voisins ont développé des approches distinctes pour soutenir le développement des compétences et l'employabilité des PSDH, reflétant leurs contextes socio-économiques uniques.

En France, l'AGEFIPH propose [des aides financières pour la formation des PSDH](https://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-la-formation-des-personnes-handicapees-dans-le-cadre-du-parcours-vers-lemploi).

Au Luxembourg, l’ADEM (Agence pour le développement de l'emploi) propose [des programmes d'apprentissage pour adultes](https://adem.public.lu/fr/orientation-professionnelle/apprentissage/apprentissage-adultes.html) qui peuvent inclure des personnes en situation de handicap.

Ces programmes permettent aux adultes d'acquérir une formation professionnelle par le biais de l'apprentissage en alternance, couvrant divers niveaux tels que le Brevet de technicien supérieur (BTS) et le Diplôme d'aptitude professionnelle (DAP).

La formation professionnelle offre une opportunité unique de développer des compétences adaptées, favorisant ainsi l'accès à l'emploi, le maintien dans l'activité professionnelle ou la reconversion.

Cette démarche inclusive s'adresse à un large éventail de profils, qu'il s'agisse de salariés, d'indépendants, de chefs d'entreprise ou de demandeurs d'emploi en situation de handicap.

L'objectif principal de ces formations est de répondre aux besoins spécifiques liés au handicap tout en préparant les PSDH aux évolutions du marché du travail.

Elles peuvent inclure l'acquisition de nouvelles compétences techniques ou des formations plus générales visant à améliorer l'adaptabilité face aux changements dans les emplois.

Cette approche sur mesure permet non seulement de renforcer l'employabilité des PSDH, mais aussi de promouvoir une société plus inclusive et équitable.

### Adaptations Spécifiques au Handicap

Les formations professionnelles pour les PSDH mettent en œuvre des adaptations spécifiques afin de garantir un accès équitable et d’offrir une expérience d’apprentissage inclusive et stimulante.

Ces ajustements répondent aux besoins particuliers de chaque apprenant, en fonction de son handicap et de son rythme d’assimilation.

L’utilisation de technologies d’assistance, comme les logiciels de lecture d’écran ou les claviers ergonomiques, permet de surmonter les obstacles liés aux contenus et outils numériques de formation.

Les espaces de formation sont adaptés pour offrir une accessibilité physique optimale, avec des voies de circulation élargies, des rampes, des ascenseurs et des mobiliers ajustables.

Pour garantir une meilleure compréhension des supports pédagogiques, les contenus sont proposés en braille, en gros caractères, en format audio ou en vidéo sous-titrée, ce qui facilite l’appropriation des connaissances pour les personnes avec des besoins sensoriels spécifiques.

 Le rythme et la durée des sessions de formation sont également ajustés, permettant une assimilation progressive des contenus grâce à des pauses supplémentaires ou à des sessions plus courtes, en tenant compte des capacités d’attention et de la fatigue des apprenants.

Les interprètes en langue des signes offrent par ailleurs un soutien indispensable aux apprenants sourds ou malentendants, en favorisant leur immersion dans les échanges avec les formateurs et les autres participants.

Ainsi, l’ensemble de ces mesures vise à créer un cadre d’apprentissage respectueux des particularités de chacun, tout en maximisant l’autonomie et les perspectives d’insertion professionnelle des PSDH.

## La Formation Professionnelle des Personnes en Situation de Handicap en France

## Rappel du Cadre Légal et Réglementaire

En France, la formation professionnelle des PSDH est soutenue par un cadre légal et réglementaire solide, visant à favoriser leur inclusion et leur progression professionnelle.

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances a significativement renforcé les obligations des employeurs, en matière de [formation et de maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés](https://www.centre-inffo.fr/chapitre/acces-a-la-formation-des-personnes-handicapees)**.**

Cette législation assure aux PSDH un accès égalitaire à l’ensemble des dispositifs de formation, dans le respect des principes d’égalité d'accès.

En complément, des mesures spécifiques facilitent cet accès :

* Les organismes de formation sont tenus d’[adapter leurs méthodes et supports pédagogiques](http://www.handipole.org/IMG/pdf/guide_adaptations_pedagogiques-3.pdf) ;
* Un accueil à temps partiel ou discontinu est possible pour mieux correspondre aux besoins des apprenants ;
* Des aménagements sont prévus pour les règles générales d’évaluation des connaissances et des compétences.

Par ailleurs, la réforme de la formation professionnelle de 2018 en France a profondément remanié le système en y introduisant des transformations majeures.

Elle a créé [France Compétences](https://www.francecompetences.fr/), un nouvel établissement public chargé de réguler la formation professionnelle et l’apprentissage.

La réforme a également instauré une contribution unique des entreprises pour [financer à la fois la formation et l’apprentissage](https://france-handicap-info.com/france/accessibilite-dependance-societe-emploi-economie/agefiph-convention/4800-les-personnes-handicapees-devront-pouvoir-beneficier-pleinement-de-la-reforme-de-la-formation-professionnelle), a converti le Compte Personnel de Formation (CPF) [en euros au lieu d’heures](https://www.managementdelaformation.fr/reforme-formation-professionnelle/2023/07/04/reforme-formation-professionnelle-cour-des-comptes/), a rendu obligatoire, dès 2021, la certification qualité pour les organismes de formation, et a élargi l’accès à l’apprentissage jusqu’à l’âge de 29 ans.

Ces changements visent à rendre la formation plus accessible et mieux alignée sur les besoins du marché du travail. Cependant, des ajustements sont encore nécessaires pour garantir que les personnes en situation de handicap puissent pleinement bénéficier de ces nouveaux dispositifs.

[Le Compte Personnel de Formation (CPF)](https://www.apahf.org/fr-FR/cpf-en-situation-de-handicap-quels-sont-vos-droits-a-la-formation) est majoré, offrant un montant annuel de 800 euros aux personnes handicapées au lieu de 500 euros.

Ces dispositions, conçues pour créer un environnement d’apprentissage favorable, visent à stimuler le développement professionnel des PSDH, tout en renforçant leur insertion et leur progression dans le monde du travail.

## Les organismes principaux de formation professionnelle en France orientées formation des PSDH

En France, de nombreux organismes et structures sont dédiés à la formation professionnelle des PSDH, chacun apportant une expertise spécifique et des solutions adaptées pour répondre aux besoins variés de ces publics.

### [France Travail](https://www.francetravail.fr/actualites/le-dossier/pratique/emploi-et-handicap/conseils-pratiques/travailleur-handicape--un-accomp.html)

France Travail qui a remplacé Pôle emploi, est un organisme dédié à l’accompagnement et à l’insertion professionnelle en France.

Il propose des dispositifs spécifiques pour les PSDH, visant à faciliter leur accès à des formations qualifiantes et à des opportunités d’emploi adaptées.

Travaillant en étroite collaboration avec le réseau Cap Emploi et l’AGEFIPH, France Travail offre un soutien personnalisé pour aider les PSDH dans leurs démarches, qu’il s’agisse de conseils pour une réorientation professionnelle, de financements pour des formations spécialisées, ou de mises en relation avec des employeurs sensibles à l’inclusion.

Grâce à son réseau de conseillers et d'experts, France Travail est en mesure d’identifier les besoins individuels de chaque personne en situation de handicap et de proposer des parcours adaptés qui tiennent compte des spécificités de leur situation.

Les conseillers de France Travail aident les PSDH à naviguer dans le marché du travail, en les guidant dans la recherche d'emplois inclusifs, et en offrant un suivi continu pour garantir une insertion professionnelle stable.

En alliant orientation, formation et accompagnement, France Travail joue un rôle central dans l’intégration des PSDH, leur offrant ainsi les moyens d’atteindre une autonomie professionnelle et de s'épanouir dans un emploi durable.

### [Le réseau Cap Emploi](https://www.capemploi.info/)

**Le réseau Cap Emploi** constitué d'organismes de placement spécialisés, se consacre pleinement à l’accompagnement des PSDH dans leur parcours d'insertion professionnelle.

Son rôle principal est de faciliter l'accès à l'emploi tout en offrant un soutien ciblé dans le choix et l’accès à des formations qualifiantes adaptées, permettant aux bénéficiaires de développer des compétences alignées avec les attentes du marché du travail.

À travers un suivi individualisé, Cap Emploi mobilise des conseillers spécialement formés pour évaluer les besoins spécifiques de chaque personne et proposer des solutions sur mesure, qu'il s'agisse d'orientations vers des formations ou de mises en relation avec des entreprises inclusives prêtes à accueillir des travailleurs en situation de handicap.

Les conseillers de Cap Emploi collaborent également étroitement avec les employeurs pour encourager des embauches durables, en les aidant à adapter les postes de travail et en leur prodiguant des conseils sur les modalités d’accompagnement des travailleurs en situation de handicap.

Par ces actions, Cap Emploi participe activement à la création de conditions favorables à l'intégration des PSDH dans des environnements professionnels stables et inclusifs. Le réseau Cap Emploi s'appuie sur [Cheops](https://www.cheops-ops.org/), l'association nationale qui fédère les Cap Emploi au niveau national et régional.

Cheops assure la coordination, la professionnalisation, et le développement stratégique de Cap Emploi, garantissant une cohérence dans les services proposés à travers la France et une réponse toujours plus pertinente aux évolutions des besoins des PSDH et des entreprises.

En favorisant les échanges de bonnes pratiques et en mettant en place des formations pour ses conseillers, Cheops renforce l’expertise de Cap Emploi et permet au réseau de proposer des solutions innovantes et efficaces pour l’insertion des PSDH.

En étroite collaboration avec des partenaires tels que France Travail, l’AGEFIPH, et les MDPH, Cap Emploi optimise l'ensemble des ressources disponibles pour offrir aux personnes en situation de handicap un accompagnement complet, allant de la formation jusqu’à l'intégration en entreprise.

Grâce à cette synergie et au soutien structurel apporté par Cheops, le réseau Cap Emploi joue un rôle central dans l’insertion professionnelle des PSDH, favorisant un accès durable et épanouissant au marché de l’emploi et contribuant ainsi à leur pleine inclusion dans la société.

### [Les Missions locales](https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/glossaire/mission-locale)

Les Missions locales sont des structures essentielles en France pour l’accompagnement des jeunes de 16 à 25 ans, et en particulier des jeunes en situation de handicap, dans leur insertion sociale et professionnelle.

Leur mission est de guider ces jeunes dans la construction d’un projet de vie et d’emploi, en tenant compte de leurs aspirations, de leurs compétences et de leurs besoins spécifiques.

Elles offrent un accompagnement personnalisé qui s’étend de l’orientation professionnelle à la recherche d’un emploi, en passant par la formation, le logement, la santé, et la mobilité, créant ainsi un parcours d’insertion complet et adapté.

Pour les jeunes en situation de handicap, les Missions locales mettent en place des dispositifs et des aménagements spécifiques pour lever les obstacles qui peuvent entraver leur intégration dans le monde du travail.

Cet accompagnement inclut des bilans d’aptitudes, des ateliers de préparation à l’emploi, des conseils pour l’adaptation des postes de travail, et des formations qualifiantes.

Les conseillers en Mission locale travaillent en étroite collaboration avec des partenaires tels que les Cap Emploi, les Centres de Rééducation Professionnelle (CRP), et les entreprises locales pour proposer des offres d'emploi inclusives et des stages en milieu professionnel, adaptés aux compétences et aux besoins des jeunes en situation de handicap.

Outre l’accès à l’emploi, les Missions locales ont pour mission de favoriser l’autonomie des jeunes en situation de handicap en les aidant à développer des compétences de vie sociale, comme la gestion du budget, l’accès au logement, et la connaissance des droits et démarches administratives.

Par ce soutien global, elles assurent une prise en charge complète qui va au-delà de l’insertion professionnelle et répond aux enjeux d’autonomie et de participation sociale.

En sensibilisant les entreprises locales à l’embauche de jeunes en situation de handicap, les Missions locales contribuent également à construire un tissu économique plus inclusif.

Les Missions locales jouent donc un rôle de médiateur entre les jeunes en situation de handicap et le marché du travail, en défendant leurs droits et en garantissant que leurs besoins spécifiques soient pris en compte dans leur parcours vers l’autonomie.

Elles favorisent ainsi une inclusion durable et efficace, permettant à chaque jeune de trouver sa place dans la société et de participer activement à la vie professionnelle et sociale. Par leur engagement, les Missions locales incarnent une vision de l’accompagnement où chaque jeune, quelles que soient ses difficultés, est soutenu pour bâtir un avenir serein et autonome.

### [Les Opérateurs de Compétences (OPCO)](https://travail-emploi.gouv.fr/les-operateurs-de-competences-opco)

Les OPCO jouent un rôle central dans le financement et l’organisation de la formation professionnelle en France, en particulier pour les PSDH.

En tant que structures paritaires, les OPCO assurent le financement des actions de formation pour les salariés et les demandeurs d’emploi, et apportent un soutien stratégique aux entreprises, notamment aux PME, pour identifier et répondre à leurs besoins en compétences.

À l’égard des PSDH, les OPCO ont pour mission d’accompagner les organismes de formation et les entreprises dans la mise en place de parcours accessibles et inclusifs. Ils financent des dispositifs spécifiques pour adapter les parcours de formation, ce qui inclut les aménagements matériels et pédagogiques nécessaires, comme l'achat de technologies adaptées, la mise en place de supports de cours accessibles, ou la formation des équipes pédagogiques sur l'accueil des publics en situation de handicap.

Par ailleurs, les OPCO collaborent étroitement avec des acteurs comme l’AGEFIPH et la Ressource Handicap Formation (RHF) pour développer des solutions d’inclusion dans le cadre des formations certifiantes, mais aussi pour répondre aux exigences de la certification Qualiopi en matière d’accessibilité.

En jouant un rôle d’intermédiaire entre les financeurs publics et les organismes de formation, les OPCO permettent d’assurer un soutien continu aux PSDH tout au long de leur parcours de formation, facilitant ainsi leur accès aux compétences nécessaires pour une insertion professionnelle durable et adaptée à leurs capacités.

### [Les Centres de Rééducation Professionnelle (CRP)](https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2019-04/Mettre_en_place_des_partenariats_CRP%5B1%5D.pdf)

Les Centres de Rééducation Professionnelle (CRP) en France sont des établissements médico-sociaux qui offrent des formations qualifiantes adaptées aux besoins des PSDH pour les aider à se réinsérer professionnellement.

Leur mission principale est de permettre à ces personnes d’acquérir de nouvelles compétences professionnelles reconnues, notamment par le biais de certifications et de diplômes dans des secteurs en demande, facilitant ainsi leur retour à l’emploi ou leur reconversion.

Les CRP se distinguent par un accompagnement pluridisciplinaire, réunissant un suivi médical, psychologique et social pour soutenir les apprenants à chaque étape de leur parcours.

Les équipes médicales assurent des soins adaptés et des programmes de rééducation pour répondre aux besoins physiques et cognitifs de chacun.

Parallèlement, des psychologues apportent un soutien psychologique pour aider à surmonter les obstacles émotionnels, notamment liés à la perte d’emploi ou à la gestion du handicap, tout en renforçant la confiance en soi.

Sur le plan social, les assistants sociaux aident dans les démarches administratives et d’accès aux droits, garantissant un soutien global qui facilite l’autonomie et la stabilité des personnes accompagnées.

Les CRP offrent un suivi individualisé, en élaborant pour chaque bénéficiaire un plan de formation personnalisé et en organisant des stages en entreprise pour mettre en pratique les compétences acquises dans des environnements réels.

Ces centres travaillent en étroite collaboration avec des acteurs de l’insertion professionnelle, tels que l’AGEFIPH, France Travail, et Cap Emploi, qui financent ou coordonnent les formations et soutiennent la transition vers l’emploi.

Les partenariats avec les entreprises locales jouent également un rôle clé dans la réussite de cette transition, car ils offrent aux stagiaires des opportunités concrètes d'intégration professionnelle.

En intégrant formation, soutien médical et psychologique, ainsi que des aides à la réinsertion, les CRP offrent une approche complète et personnalisée.

Leur objectif est de garantir aux PSDH non seulement l’acquisition de compétences professionnelles durables, mais aussi une réinsertion stable et en adéquation avec leurs capacités.

Les CRP permettent ainsi de renforcer l’autonomie et d’assurer un retour à l’emploi stable et adapté aux besoins de chaque individu, contribuant à leur équilibre de vie et à leur inclusion sociale.

### [Les Établissements et Services de Réadaptation Professionnelle (ESRP)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F212#:~:text=L'%C3%A9tablissement%20et%20service%20de,ans%20pour%20int%C3%A9grer%20un%20ESRP.)

Bien que similaires aux Centres de Rééducation Professionnelle (CRP) dans leur mission de réinsertion professionnelle pour les PSDH, se distinguent par leur approche et leur champ d’action.

Contrairement aux CRP, qui combinent formation qualifiante et rééducation complète (médicale, psychologique et sociale) pour les personnes nécessitant une prise en charge intensive, les ESRP se concentrent spécifiquement sur la formation professionnelle qualifiante et l’acquisition de compétences transférables pour faciliter l’intégration des PSDH sur le marché du travail.

Les ESRP offrent plus de 200 formations certifiantes réparties dans 14 secteurs d’activité allant de l’informatique au commerce, en passant par l’artisanat et les services.

Disposant de 75 établissements à travers la France, ils permettent aux PSDH de suivre des parcours en phase avec les attentes des employeurs, favorisant un retour vers l’emploi stable et durable.

Contrairement aux CRP, les ESRP n’impliquent pas toujours de soins médicaux intensifs, mais mettent davantage l’accent sur l’environnement de formation, les stages pratiques en entreprise, et les contacts professionnels pour préparer les apprenants à un emploi en milieu ordinaire.

Les formations des ESRP sont conçues pour inclure un accompagnement personnalisé et pluridisciplinaire, intégrant des services d’orientation professionnelle, un suivi social et psychologique, et un soutien continu vers l’insertion.

Un des atouts majeurs des ESRP réside dans les stages en entreprise, qui sont systématiquement intégrés aux parcours de formation.

Ces stages permettent aux apprenants d'appliquer leurs compétences dans des situations réelles, facilitant leur intégration en entreprise et augmentant leurs chances d'embauche à l’issue de la formation.

L'accès aux ESRP se fait sur orientation de la Commission des Droits et de l’Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), pour les personnes de 16 ans et plus ayant obtenu la reconnaissance de « travailleur handicapé ». Cela garantit un accès aux services adaptés des ESRP, conçus pour soutenir les apprenants en leur offrant un accompagnement complet et individualisé vers l'emploi.

### [Les Établissements et Services de Préorientation (ESPO)](https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/glossaire/espo#:~:text=Les%20%C3%A9tablissements%20et%20services%20de,dans%20le%20milieu%20du%20travail.)

**Les ESPO** se différencient nettement des Centres de Rééducation Professionnelle (CRP) et des Établissements et Services de Réadaptation Professionnelle (ESRP) par leur rôle et leur approche.

Contrairement aux CRP et ESRP, qui se concentrent sur des parcours de formation qualifiante, les ESPO ont pour mission principale d’accompagner les PSDH dans la définition de leur projet professionnel.

Leur objectif est d’aider les personnes qui ne savent pas encore vers quelle profession s’orienter ou qui nécessitent une évaluation approfondie de leurs capacités avant de se lancer dans un parcours de formation spécifique.

Les ESPO offrent un environnement adapté pour réaliser des bilans de compétences, des évaluations d’aptitudes et des ateliers d’orientation professionnelle.

Ces programmes permettent aux bénéficiaires d’explorer diverses options de carrière, de comprendre leurs points forts, et d’identifier les types d’emploi compatibles avec leurs aptitudes et leurs aspirations.

Contrairement aux CRP et ESRP, les ESPO n’ont pas vocation à délivrer des certifications ou des diplômes ; ils jouent plutôt un rôle d’étape préliminaire dans le parcours de réinsertion, orientant les PSDH vers des formations ou des emplois adaptés à leur profil.

Le parcours au sein des ESPO est soutenu par une équipe pluridisciplinaire, incluant des conseillers en orientation, des psychologues et des professionnels spécialisés, qui accompagne les personnes dans la construction d’un projet professionnel réaliste et réalisable.

Les ateliers proposés permettent aux participants de découvrir divers secteurs d’activité et d’affiner leurs choix en fonction de leurs intérêts et de leurs capacités.

À la fin de leur parcours en ESPO, les bénéficiaires disposent d’un projet professionnel clair, validé par l'équipe de préorientation, et d’un plan d’action pour entamer leur formation ou leur insertion en emploi.

L’accès aux ESPO est soumis à une orientation de la Commission des Droits et de l’Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), assurant que seules les personnes pour lesquelles un accompagnement d'orientation est nécessaire y accèdent.

Les ESPO accueillent des personnes de 16 ans et plus, reconnues comme travailleurs en situation de handicap, et permettent de lever les obstacles potentiels liés à l’indécision ou au manque d’information professionnelle, en offrant une base solide pour une future réinsertion réussie.

En résumé, les ESPO se distinguent par leur fonction d’évaluation et de conseil, aidant les PSDH à clarifier et définir leur orientation professionnelle avant de s’engager dans une formation ou un emploi. Ils offrent un cadre sécurisant et exploratoire pour que les bénéficiaires puissent envisager une carrière compatible avec leurs compétences, tout en évitant les échecs de réorientation.

Les ESPO sont ainsi une étape fondamentale pour poser les bases d’un parcours professionnel adapté et durable, préparant les personnes à une transition réussie vers les CRP, les ESRP, ou le marché du travail.

### [Les Centres de Formation d'Apprentis Spécialisés (CFAS)](https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/glossaire/cfas#:~:text=Les%20centres%20de%20formation%20des,adapt%C3%A9s%20aux%20situations%20de%20handicap.)

Les CFAS en France proposent des formations en alternance spécialement adaptées aux PSDH.

Leur mission est de rendre l’apprentissage accessible en mettant en place un accompagnement renforcé et des aménagements pédagogiques personnalisés.

Ces centres collaborent étroitement avec des entreprises pour proposer des contrats d’apprentissage adaptés, permettant aux apprenants d’acquérir une expérience professionnelle réelle tout en développant des compétences concrètes dans leur domaine.

Les CFAS se distinguent par leur capacité à adapter les contenus pédagogiques et les méthodes d'enseignement selon les besoins spécifiques des apprenants, notamment en proposant des outils et des supports adaptés.

Ils mobilisent une équipe d’accompagnement pluridisciplinaire, comprenant des formateurs spécialisés, des conseillers pédagogiques, et parfois des psychologues ou des travailleurs sociaux, pour soutenir les élèves dans leur parcours et veiller à leur bien-être.

Les entreprises partenaires jouent également un rôle essentiel, en fournissant des environnements de travail accessibles et en aménageant les postes selon les capacités et besoins des apprentis.

En plus des compétences professionnelles, les CFAS visent à favoriser l'autonomie et l'intégration des apprenants dans le milieu professionnel.

En créant un environnement inclusif et en permettant aux PSDH de bénéficier d’un accompagnement individualisé, les CFAS offrent une voie d’accès privilégiée vers l’emploi durable et qualifié, tout en assurant un soutien adapté tout au long du parcours.

### [Les GRETA : une formation continue pour tous, avec une démarche inclusive pour les PSDH](https://gretaformation.fr/adaptation-aux-handicaps)

Les GRETA constituent un réseau de formation continue pour adultes en France, offrant une vaste gamme de parcours qualifiants ou de reconversion dans de nombreux secteurs professionnels.

Grâce à leur ancrage dans les établissements publics d'enseignement, ces structures s'adressent à tous les apprenants souhaitant acquérir de nouvelles compétences ou se réorienter professionnellement.

Dans le cadre de leur mission d'accueil universel, les GRETA s'engagent également à répondre aux besoins spécifiques des personnes en situation de handicap.

En collaboration avec des partenaires tels que l’AGEFIPH et les MDPH, ils mettent en place des dispositifs pour garantir l’accessibilité des formations :

* Adaptations pédagogiques individualisées, selon les besoins identifiés ;
* Mise à disposition de matériels adaptés pour compenser les limitations fonctionnelles ;
* Accompagnement spécialisé par des professionnels formés.

Les équipes pédagogiques des GRETA sont sensibilisées à l’inclusion et veillent à concevoir des parcours flexibles qui favorisent une intégration réussie dans le monde professionnel. Bien que leur mission ne se limite pas aux PSDH, les GRETA offrent à ces apprenants un cadre bienveillant, permettant de renforcer leur autonomie, leur employabilité et leur capacité à accéder à un emploi durable.

Ainsi, les GRETA s’affirment comme des acteurs incontournables de la formation continue, conciliant diversité, inclusion, et excellence pédagogique pour accompagner chaque apprenant vers la réussite.

### [L’Agence nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA)](https://www.afpa.fr/)

L’AFPA joue un [rôle essentiel dans l’inclusion des PSDH en France](https://www.afpa.fr/groupe-afpa/connaitre-l-afpa-notre-politique-inclusion-et-diversite/accompagner-le-handicap-pour-faciliter-la-reussite-des-parcou-1?utm), en leur offrant un accès égal aux parcours de formation professionnelle adaptés à leurs besoins.

À travers ses nombreux centres de formation, l'AFPA propose des programmes diplômants et qualifiants couvrant un large éventail de secteurs professionnels, incluant l’industrie, le bâtiment, les services, le numérique, et bien d’autres domaines où la demande en main-d'œuvre qualifiée est forte.

Consciente des barrières spécifiques rencontrées par les PSDH, l’AFPA met en place une série d’aménagements pour assurer une accessibilité totale, tant au niveau de l’environnement physique des centres de formation que des contenus pédagogiques.

Afin de garantir des parcours inclusifs, l’AFPA adapte ses méthodes d’enseignement par le biais de dispositifs d’accompagnement personnalisés qui répondent aux besoins individuels de chaque apprenant.

Cela inclut l’utilisation d’outils technologiques adaptés, comme les logiciels de reconnaissance vocale ou des dispositifs de lecture pour les personnes ayant une déficience visuelle, ainsi que des supports pédagogiques diversifiés et des modalités d’apprentissage flexibles, permettant des rythmes de progression personnalisés.

De plus, l'AFPA veille à rendre ses infrastructures accessibles en aménageant les espaces de formation, les équipements et les ressources, permettant ainsi aux apprenants de naviguer dans les centres en toute autonomie.

L’’AFPA permet ainsi aux PSDH d'acquérir des compétences professionnelles solides et reconnues, tout en renforçant leur employabilité et leur autonomie.

En étroite collaboration avec des structures spécialisées, telles que l’AGEFIPH, les Cap Emploi, et les MDPH, l'AFPA met en œuvre des programmes de formation qui s'inscrivent dans des parcours d’insertion complets.

Ces partenariats permettent de mobiliser les aides financières et logistiques nécessaires pour soutenir les apprenants, qu’il s’agisse de financements pour des équipements spécifiques, de conseils en orientation, ou de suivi post-formation.

En s’adaptant aux exigences du marché de l’emploi et de la formation continue, l'AFPA répond aux besoins des employeurs en formant une main-d'œuvre qualifiée et diversifiée, tout en contribuant activement à l’insertion professionnelle durable des PSDH.

À travers ses initiatives inclusives, elle favorise non seulement l’acquisition de compétences, mais aussi la création d’un environnement de travail plus inclusif et équitable, facilitant l’intégration des PSDH dans les entreprises et leur accès à des carrières enrichissantes.

### [Le Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM)](https://www.cnam-nouvelle-aquitaine.fr/page-site%2Chandi-cnam-pour-la-formation-des-personnes-en-situation-de-handicap%2C10)

Le CNAM s’investit pleinement pour rendre l’enseignement supérieur accessible aux PSDH grâce à sa mission dédiée, [Handi'Cnam](https://handi.cnam.fr/).

Ce programme met en place des dispositifs d’accompagnement personnalisés et des aménagements adaptés qui répondent aux besoins variés des étudiants en situation de handicap, favorisant ainsi un parcours académique réussi.

Parmi les mesures proposées, le CNAM permet l’allongement du temps pour les examens, l’assistance humaine sous forme de preneurs de notes ou de secrétaires d’examen, ainsi que l'accès à des outils pédagogiques spécifiques, comme des ordinateurs ou des logiciels de reconnaissance vocale, adaptés pour faciliter l’apprentissage.

Ces aménagements contribuent à garantir que chaque étudiant puisse poursuivre ses études dans des conditions équitables, du début de sa formation jusqu’à sa qualification finale.

Le CNAM veille également à l’accessibilité physique de ses infrastructures, en aménageant ses bâtiments et équipements pour garantir une autonomie totale aux étudiants en situation de handicap.

Cette attention portée à l’accessibilité des lieux d’enseignement permet aux étudiants de bénéficier d’un environnement d’apprentissage inclusif et respectueux de leurs besoins.

Par ailleurs, le CNAM propose des formations modulaires et des parcours flexibles, permettant aux étudiants de suivre les cours à leur propre rythme, en fonction de leurs contraintes personnelles, professionnelles ou de santé.

Cette flexibilité, centrale dans la pédagogie du CNAM, facilite l'accès aux études supérieures pour les PSDH et favorise une progression adaptée aux réalités de chacun.

En offrant des qualifications reconnues et recherchées dans divers domaines, le CNAM permet aux PSDH de renforcer leur employabilité et d’accéder à des opportunités professionnelles enrichissantes.

La mission Handi'Cnam ne se limite pas à l’accompagnement académique, mais s’étend à l’insertion professionnelle en collaborant avec des entreprises et en veillant à ce que les formations dispensées répondent aux exigences du marché du travail.

En rendant l'enseignement supérieur accessible à tous, le CNAM incarne sa mission d’inclusion et de formation continue pour tous les publics, en particulier pour les personnes en situation de handicap, et joue ainsi un rôle majeur dans l’amélioration de l’égalité des chances dans le milieu académique et professionnel.

### [Le Centre de Formation Professionnelle et de Promotion Agricole (CFPPA)](https://cdfacfppa33.com/handicap-et-formation-agricole/)

Le CFPPA joue un rôle essentiel dans l'inclusion des PSDH au sein du secteur agricole.

Ces centres offrent des formations adaptées et individualisées, conçues pour répondre aux besoins spécifiques de chaque apprenant, facilitant ainsi leur insertion dans un secteur en pleine évolution.

En collaboration avec des partenaires spécialisés, les CFPPA mettent en place divers aménagements, tels que l'adaptation des supports pédagogiques, l'utilisation d'aides techniques, et l'accompagnement personnalisé pour garantir l'accessibilité aux contenus pratiques et théoriques.

Chaque apprenant en situation de handicap est suivi par un référent handicap, chargé d'assurer un soutien tout au long du parcours, depuis la candidature jusqu'à l'obtention du diplôme, afin de veiller à ce que leurs besoins spécifiques soient pris en compte.

De plus, les CFPPA travaillent main dans la main avec des exploitations agricoles partenaires pour que les environnements de formation soient non seulement adaptés, mais également inclusifs, offrant ainsi un cadre propice à l'acquisition des compétences nécessaires dans le secteur agricole.

Ces initiatives visent à préparer les PSDH à intégrer un marché du travail en pleine mutation, marqué par des besoins croissants en main-d'œuvre qualifiée, tout en contribuant à une société plus inclusive et équitable.

### [L’Institut national supérieur de formation et de recherche pour l’éducation des jeunes handicapés et les enseignements adaptés (INSHEA)](https://www.insei.fr/sites/default/files/www/sites/default/files/medias/Plaquette%20INSHEA%20Acc%202020.pdf?utm)

L’INSHEA joue un rôle central dans la formation des professionnels de l’éducation spécialisée et du secteur du handicap en France.

L’INSHEA forme des enseignants, formateurs et autres professionnels dédiés à l’accompagnement et à l’inclusion des PSDH, en leur offrant des programmes adaptés aux défis spécifiques de l’éducation et de la formation dans ce domaine.

En complément de ses formations pour les futurs enseignants et spécialistes de l’éducation inclusive, l’institut propose également des programmes de formation continue destinés aux PSDH elles-mêmes, afin de favoriser leur autonomie, leur qualification et leur intégration professionnelle.

L’INSHEA développe des contenus pédagogiques et des approches spécifiques pour garantir que les professionnels qu’il forme puissent répondre aux besoins éducatifs particuliers des jeunes et adultes en situation de handicap.

Grâce à des formations rigoureusement conçues, les enseignants et formateurs acquièrent des compétences en pédagogie inclusive, en gestion des situations de handicap et en aménagement d’environnements d’apprentissage adaptés, leur permettant de mieux soutenir les apprenants en situation de handicap dans leur parcours éducatif.

Par ailleurs, les programmes de formation continue proposés aux PSDH par l’INSHEA sont structurés pour leur permettre d’acquérir des compétences transférables vers le monde du travail, contribuant ainsi activement à leur insertion professionnelle.

L’institut s’investit également dans des activités de recherche sur l’éducation inclusive et les besoins des personnes en situation de handicap, avec pour objectif de constamment améliorer les pratiques pédagogiques et de soutenir l’évolution des politiques d’inclusion en France.

Grâce à sa démarche scientifique et à ses partenariats avec des institutions et des entreprises, l’INSHEA adapte ses programmes aux évolutions du marché de l’emploi et aux nouvelles exigences de l’insertion professionnelle, offrant ainsi aux PSDH des parcours de formation en phase avec les réalités professionnelles.

En répondant aux besoins spécifiques de formation pour les professionnels et les personnes en situation de handicap, l’INSHEA occupe une place unique dans le paysage éducatif français.

Il œuvre non seulement à l’égalité des chances dans le domaine de l’éducation, mais aussi à la promotion d’un environnement professionnel inclusif, garantissant que les PSDH puissent accéder à une formation de qualité et à des perspectives d’emploi durables.

### [Le Centre National d’Enseignement à Distance (CNED)](https://www.mdph31.fr/apprendre-a-domicile-ou-a-distance/#:~:text=Le%20Centre%20National%20d'Enseignement%20%C3%A0%20Distance%20(CNED)%20assure,en%20raison%20de%20leur%20handicap.)

Le Centre National d’Enseignement à Distance (CNED) est un acteur clé de l’éducation à distance en France, offrant des formations accessibles à tous, y compris aux PSDH.

Grâce à une large gamme de programmes d’apprentissage, le CNED permet aux apprenants de suivre des formations académiques et professionnelles sans contraintes géographiques, ce qui est particulièrement avantageux pour les personnes dont le handicap limite la mobilité ou les empêche de fréquenter un établissement en présentiel.

Le CNED propose des cursus variés, allant des formations diplômantes aux parcours de reconversion professionnelle, en passant par des modules de formation continue, répondant ainsi aux besoins de qualification et d’évolution professionnelle des PSDH.

Afin de garantir une accessibilité optimale, le CNED met en œuvre des outils pédagogiques et des dispositifs d’accompagnement spécifiquement adaptés aux besoins de ses apprenants en situation de handicap.

Les cours sont proposés sous divers formats (audio, vidéo, textes agrandis, supports numériques compatibles avec les logiciels de synthèse vocale, etc.) et sont conçus pour être accessibles sur des plateformes variées.

De plus, des aménagements spécifiques sont possibles pour les évaluations, les exercices et les examens, permettant aux étudiants de bénéficier d’un cadre d’apprentissage adapté à leurs capacités.

L’accompagnement individualisé est également un point fort du CNED, offrant aux apprenants un suivi personnalisé avec des tuteurs spécialisés qui comprennent les enjeux particuliers liés à l’inclusion des PSDH dans la formation à distance.

Le CNED collabore avec des structures spécialisées et des associations pour s'assurer que ses dispositifs répondent aux normes d’accessibilité et intègrent les meilleures pratiques pour l’inclusion des apprenants en situation de handicap.

En soutenant les personnes dans leur parcours d’apprentissage à distance, il contribue activement à leur insertion et à leur progression dans le monde du travail, tout en favorisant leur autonomie et leur développement personnel.

Avec sa mission d’enseignement pour tous, le CNED participe à rendre l’éducation accessible et inclusive en France, permettant aux PSDH d'acquérir des qualifications reconnues et de se former dans un environnement flexible.

Cette approche, en phase avec les besoins du marché du travail, offre aux apprenants une opportunité précieuse de renforcer leur employabilité, d’enrichir leur parcours professionnel et de réaliser leurs projets dans des conditions d’apprentissage adaptées et inclusives.

### [LADAPT (Association pour l’insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées)](https://www.ladapt.net/)

LADAPT est un acteur majeur en France dans le domaine de l’inclusion professionnelle et sociale des PSDH.

L’association développe et propose une large gamme de programmes de formation qualifiante, de parcours en alternance, ainsi qu’un accompagnement personnalisé vers l’emploi, répondant aux besoins spécifiques de chaque bénéficiaire.

En travaillant main dans la main avec les entreprises, LADAPT s’attache à offrir aux PSDH des opportunités concrètes d’intégration professionnelle, en facilitant leur accès à des stages, à des contrats d’apprentissage et à des emplois durables et adaptés.

LADAPT accompagne chaque personne dans la construction et la réalisation de son projet professionnel, en tenant compte de ses capacités, de ses aspirations, et des exigences du marché du travail.

Les formations qualifiantes dispensées par l’association sont structurées pour doter les apprenants de compétences directement applicables dans divers secteurs d’activité, renforçant ainsi leur employabilité et leur autonomie.

Grâce aux parcours en alternance, les bénéficiaires peuvent acquérir de l’expérience en milieu de travail tout en suivant des cours, ce qui leur permet de développer des compétences pratiques et de se familiariser avec le monde de l’entreprise dans un cadre sécurisé et adapté à leurs besoins.

LADAPT collabore activement avec un large réseau d’entreprises partenaires pour favoriser l’insertion professionnelle des PSDH.

En sensibilisant les employeurs et en les aidant à aménager les postes de travail, l’association garantit que les personnes en situation de handicap bénéficient d’un environnement de travail inclusif et accueillant.

Ces partenariats facilitent l’accès des PSDH à des contrats adaptés, et permettent également aux entreprises de mieux comprendre les atouts de l’inclusion au sein de leurs équipes.

En parallèle, l’accompagnement vers l’emploi proposé par LADAPT se poursuit au-delà de la formation initiale, avec un suivi dans le temps pour garantir une intégration professionnelle réussie et durable.

À travers ses initiatives, LADAPT contribue à l’égalité des chances et à la participation active des PSDH dans la société, en leur permettant d’acquérir des compétences, de bâtir une carrière, et de s’épanouir professionnellement.

L’association incarne une vision inclusive du travail, où chaque individu, quelle que soit sa situation, peut accéder à une formation et à des perspectives d’emploi valorisantes.

### [Les Établissements et Services d’Aide par le Travail (ESAT)](https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/glossaire/esat#:~:text=Les%20Établissements%20et%20service%20d,éducatif%20dans%20un%20milieu%20protégé.)

Les ESATjouent un rôle fondamental dans l’accompagnement des personnes en situation de handicap dont les limitations rendent difficile l’accès à l’emploi en milieu ordinaire.

Ces établissements, qui offrent un environnement protégé et encadré, permettent aux personnes concernées de s’engager dans des activités professionnelles et de suivre des formations adaptées, tout en bénéficiant d'un accompagnement médico-social.

Les ESAT constituent ainsi un espace sécurisé où les travailleurs en situation de handicap peuvent acquérir des compétences professionnelles et développer leur autonomie sociale dans un cadre bienveillant et structuré.

Les activités proposées dans les ESAT couvrent un large éventail de secteurs, allant des métiers de l’artisanat, de l’industrie, et de la restauration aux services tels que l’entretien d’espaces verts, le conditionnement, ou encore la sous-traitance pour des entreprises locales.

Les tâches sont adaptées aux capacités individuelles de chaque travailleur, et les formateurs veillent à renforcer progressivement les compétences techniques et pratiques de chacun, favorisant ainsi leur développement personnel et leur satisfaction au travail.

Les ESAT encouragent également l’apprentissage des règles de vie en milieu professionnel, comme le respect des horaires, la coopération en équipe, et la gestion des responsabilités, contribuant à l’intégration sociale des travailleurs.

En plus de l’activité professionnelle, les ESAT offrent un accompagnement global avec des services médicaux, psychologiques, et sociaux intégrés, permettant aux travailleurs de bénéficier d’un soutien dans tous les aspects de leur quotidien.

Cette prise en charge pluridisciplinaire est essentielle pour répondre aux besoins spécifiques des personnes en situation de handicap, favorisant leur bien-être et leur épanouissement.

Les travailleurs en ESAT peuvent ainsi progresser à leur rythme, dans un environnement sécurisé, en développant non seulement des compétences professionnelles, mais aussi une plus grande autonomie et une confiance en eux.

Les ESAT favorisent également la transition vers le milieu ordinaire de travail pour ceux qui le souhaitent et qui en ont les capacités.

Ils travaillent en collaboration avec des structures telles que les Cap Emploi et les entreprises locales pour identifier des opportunités d’emploi adaptées.

Cette possibilité de passerelle vers le milieu ordinaire ouvre des perspectives pour les travailleurs en situation de handicap, leur permettant d’évoluer dans leur parcours professionnel.

En offrant un cadre structuré et un accompagnement personnalisé, les ESAT contribuent à l’inclusion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap, tout en leur permettant de s’impliquer activement dans la vie économique.

Ces établissements incarnent une approche inclusive et humaine, garantissant à chacun un espace où développer ses compétences et accéder à une vie professionnelle valorisante et respectueuse de ses besoins.

### [L’Union Nationale des Associations de Parents, de Personnes Handicapées Mentales et de leurs Amis (UNAPEI)](https://www.unapei.org/publication/la-formation-professionnelle-continue-des-personnes-handicapees-mentales/)

UNAPEI est un acteur incontournable de l’accompagnement des PSDH en France, en particulier pour celles ayant un handicap intellectuel.

Forte de son réseau d’associations locales, l’UNAPEI œuvre pour offrir à ces personnes des parcours de formation et des opportunités professionnelles adaptés, leur permettant de développer des compétences, de renforcer leur autonomie, et de participer activement à la vie sociale et professionnelle.

En s’appuyant sur une approche inclusive et individualisée, l’UNAPEI aide chaque personne à exploiter pleinement son potentiel dans un cadre adapté à ses besoins.

L’UNAPEI propose un large éventail de dispositifs d’accompagnement en milieu protégé et en milieu ordinaire, offrant ainsi des solutions diversifiées pour répondre aux spécificités de chaque individu.

Les formations mises en place sont conçues pour renforcer les compétences pratiques et sociales, indispensables à l’intégration en milieu professionnel, et sont souvent réalisées au sein d’établissements médico-sociaux, comme les ESAT (Établissements et Services d’Aide par le Travail), ou dans des entreprises partenaires engagées dans une démarche inclusive.

En parallèle, l’UNAPEI dispense des formations aux aidants et aux familles, qui jouent un rôle crucial dans le soutien quotidien des personnes en situation de handicap.

Le rôle de l’UNAPEI ne se limite pas à l’accès à l’emploi. L’association est engagée dans la promotion de l’autonomie à travers des activités d’apprentissage qui encouragent les PSDH à prendre part à la vie en société de manière autonome.

Cela inclut le développement des compétences sociales, la gestion des tâches de la vie quotidienne, et l’apprentissage des règles de vie en communauté, des éléments essentiels pour faciliter une transition réussie vers l’indépendance et l’inclusion.

En sensibilisant les employeurs et le grand public à l’importance de l’intégration des personnes handicapées dans tous les aspects de la vie, l’UNAPEI contribue à réduire les stéréotypes et à promouvoir une société plus inclusive.

L’UNAPEI s’implique également dans des actions de plaidoyer et collabore avec les pouvoirs publics pour améliorer les droits et les conditions de vie des personnes handicapées.

Par ses initiatives, l’association milite pour une meilleure accessibilité aux services, à la formation, et à l’emploi, garantissant que les personnes en situation de handicap bénéficient d’un accompagnement de qualité tout au long de leur vie.

En permettant aux personnes handicapées mentales de s’insérer dans le monde du travail et de s’impliquer dans la vie sociale, l’UNAPEI favorise une inclusion durable et respectueuse des différences.

Sa mission incarne une vision de la société où chaque individu, quelles que soient ses capacités, a sa place et contribue à la richesse collective.

### [Les organismes de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)](https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/glossaire/vae)

Les VAE sont des structures accréditées par l’État, comme les universités, les chambres de commerce, les organismes de formation et les branches professionnelles, qui permettent à toute personne engagée dans la vie active de faire reconnaître officiellement les compétences acquises au travers de son expérience professionnelle, personnelle ou bénévole.

Ces organismes délivrent des certifications, des diplômes ou des titres professionnels inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

La VAE offre une alternative aux cursus de formation classique, permettant aux candidats d'accéder à une qualification en valorisant trois ans d'expérience minimum dans un domaine en rapport avec la certification visée.

Ce dispositif est particulièrement avantageux pour les personnes en situation de handicap, en leur offrant une voie d'accès plus flexible aux diplômes, en tenant compte de leurs besoins spécifiques.

Les organismes de VAE proposent un accompagnement personnalisé, incluant des aménagements spécifiques tels que la mise à disposition de matériel adapté ou des sessions individualisées, pour faciliter la constitution du dossier et la préparation à l’évaluation devant un jury.

Ce processus favorise l'inclusion professionnelle en permettant à ces personnes de valoriser leur expérience et d'améliorer leur employabilité, tout en réduisant les barrières structurelles et en offrant un cadre adapté à leurs contraintes.

### Conclusion

En France, le nombre impressionnant de structures spécialisées dédiées à la formation des PSDH témoigne d'un engagement national pour une véritable inclusion professionnelle et sociale. Ces organismes, variés et complémentaires, offrent des parcours adaptés et un soutien personnalisé, permettant aux PSDH de développer leurs compétences et de trouver leur place dans le monde du travail. De France Travail aux ESAT en passant par les CRP, ESRP, et de nombreux autres partenaires, l’écosystème français s’appuie sur une collaboration étroite entre structures publiques, associatives et professionnelles pour répondre aux besoins spécifiques de chacun. Cette diversité d’organismes garantit une prise en charge globale et adaptée, promouvant une société inclusive où les compétences et les talents des PSDH sont valorisés et reconnus dans leur singularité.

En complément de cette diversité de structures, plusieurs dispositifs de formation professionnelle en France offrent aux personnes en situation de handicap des outils spécifiques pour renforcer leur autonomie et sécuriser leur parcours professionnel.

## Les dispositifs de formation professionnelle dont peuvent bénéficier les PSDH en France

### [Le Compte Personnel d’Activité (CPA)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34029)

Le CPA est un dispositif global mis en place pour offrir à chaque actif une meilleure sécurité dans son parcours professionnel en regroupant plusieurs droits tout au long de sa carrière.

Le CPA inclut trois comptes distincts : le Compte Personnel de Formation (CPF), qui permet de financer des formations, le Compte Professionnel de Prévention (C2P), destiné à la prise en compte de la pénibilité au travail, et le Compte d’Engagement Citoyen (CEC), qui valorise les activités bénévoles ou de volontariat.

Accessible à tous les salariés, travailleurs indépendants et demandeurs d’emploi, le CPA permet de cumuler des droits utilisables à chaque étape de la vie professionnelle, facilitant ainsi l'adaptation aux évolutions du marché du travail ou la reconversion.

L'objectif principal du CPA est de renforcer l’autonomie des actifs en leur offrant un outil unique pour développer leurs compétences, préserver leur santé au travail, et reconnaître leur engagement citoyen, le tout en vue de sécuriser leur parcours et leur employabilité.

[**Le Compte Personnel de Formation (CPF)**](https://www.lacapsule.academy/articles/financer-une-formation-avec-son-cpf?kw=&cpn=20086504745&utm_term=&utm_campaign=Sales-Paris-Performance+Max&utm_source=adwords&utm_medium=ppc&hsa_acc=5017504832&hsa_cam=20086504745&hsa_grp=&hsa_ad=&hsa_src=x&hsa_tgt=&hsa_kw=&hsa_mt=&hsa_net=adwords&hsa_ver=3&gad_source=1&gbraid=0AAAAADoBUFMLrVM_vQjDgcgkx2SpQx2wC&gclid=Cj0KCQiA9667BhDoARIsANnamQb7Xd62L4ZvpwP17h_dh_jL548wDSckkQxYeUjhhq9TwwT5ZtgoIB4aAvLmEALw_wcB)

[LE CPF offre des conditions avantageuses](https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/formation-professionnelle/le-financement-des-formations) aux personnes en situation de handicap afin de faciliter leur accès à la formation et leur maintien dans l'emploi.

Ces bénéficiaires voient leur compte crédité de 800 euros par an, contre 500 euros pour les autres salariés, avec un plafond accru à 8 000 euros, au lieu de 5 000 euros leur permettant de cumuler plus rapidement des droits pour financer des formations adaptées à leurs besoins spécifiques.

Les personnes handicapées peuvent ainsi accéder à des formations visant l'acquisition de compétences techniques, l'adaptation de leur poste de travail ou une reconversion professionnelle si leur situation l'exige.

Les PSDH peuvent ainsi utiliser leurs droits pour financer des formations qualifiantes, des bilans de compétences ou encore des actions d’accompagnement à la création d’entreprise.

[Un portail numérique](https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/compte-utilisateur/connexion) accessible à tous, permet de créer, de consulter et de gérer ces droits à la formation. Le CPA, à travers le CPF, demeure donc un levier essentiel pour les PSDH, leur offrant un accès constant à la formation et contribuant ainsi à leur inclusion et progression dans le monde du travail.

[**Le Compte Professionnel de Prévention (C2P)**](https://www.net-entreprises.fr/astuces-net-entreprises/c2p-comprendre-le-compte-professionnel-de-prevention/)

Les C2P offre des avantages potentiels aux travailleurs en situation de handicap, bien qu'il ne soit pas spécialement conçu pour eux.

Ce dispositif permet aux salariés de mieux supporter certains facteurs de risques professionnels et d'acquérir des points, utilisables pour financer des formations, de réduire leur temps de travail sans perte de salaire, ou de partir plus tôt à la retraite.

Pour les travailleurs en situation de handicap, ces options peuvent être particulièrement avantageuses en permettant une meilleure adaptation du poste de travail, une gestion plus efficace de la fatigue, ou une sortie anticipée du marché du travail si nécessaire.

Pour en bénéficier, le travailleur handicapé doit être salarié du secteur privé ou personnel public employé dans les conditions de droit privé, avec un contrat d'au moins un mois, et être exposé à l'un des six facteurs de risques reconnus (comme le travail de nuit, les températures extrêmes, ou le travail répétitif) au-delà des seuils réglementaires.

L'employeur est tenu de déclarer annuellement ces expositions via la Déclaration Sociale Nominative ([DSN](https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F34059)), ce qui alimente automatiquement le compte du salarié.

Les travailleurs en situation de handicap peuvent alors consulter leur compte sur le site dédié au C2P et utiliser leurs points accumulés selon leurs besoins spécifiques, offrant ainsi une flexibilité supplémentaire dans la gestion de leur carrière et de leur santé au travail.

[**Le Compte d'Engagement Citoyen (CEC)**](https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/le-compte-engagement-citoyen-cec-0?utm)

Le CEC permet aux personnes en situation de handicap de valoriser leur engagement bénévole, notamment en aidant des personnes en situation de handicap ou des personnes âgées en perte d'autonomie.

En consacrant au moins 200 heures par an à ces activités, elles peuvent acquérir 240 euros de droits à la formation, cumulables sur leur Compte Personnel de Formation (CPF), avec un plafond de 720 euros.

Ce dispositif reconnaît et récompense leur expérience d'entraide mutuelle, leur offrant ainsi l'opportunité d'accéder à des formations pour développer de nouvelles compétences ou se reconvertir professionnellement. De plus, les aidants de personnes handicapées voient leur engagement valorisé, bénéficiant de droits à la formation susceptibles d'enrichir leur parcours, tant professionnel que personnel.

Pour bénéficier du CEC, il faut déclarer son activité éligible sur le site [www.moncompteformation.gouv.fr](https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/compte-utilisateur/connexion) au plus tard le 30 juin de l'année suivant l'activité réalisée. Une fois la déclaration validée, les droits sont automatiquement crédités sur le CPF et peuvent être utilisés pour financer des formations choisies via cette même plateforme.

### [La certification Qualiopi](https://www.digi-certif.com/les-grandes-thematiques-de-qualiopi/qualiopi-et-le-handicap-2/qualiopi-quest-ce-qui-est-attendu-pour-mieux-inclure-les-personnes-en-situation-de-handicap/)

La certification Qualiopi est une marque de qualité destinée aux organismes de formation en France, attestant de la conformité de leurs services aux exigences du [Référentiel National Qualité (RNQ).](https://travail-emploi.gouv.fr/referentiel-national-qualite-guide-de-lecture-qualiopi)

Elle vise à garantir un niveau élevé de prestation et à favoriser une inclusion effective, notamment pour les publics en situation de handicap.

La certification Qualiopi est devenue une condition obligatoire pour les organismes souhaitant bénéficier de financements publics ou mutualisés, tels que ceux des Opérateurs de Compétences (OPCO), de l’État, des Régions, de France travail, et des fonds de formation continue, rendant son obtention cruciale pour les organismes de formation.

Pour obtenir la certification, un organisme de formation doit d’abord s’assurer de répondre aux sept critères du RNQ, répartis-en 32 indicateurs de qualité, dont certains sont spécifiquement dédiés à l’accueil et à l’accompagnement des personnes en situation de handicap.

Ces indicateurs visent à vérifier que les organismes mettent en œuvre des dispositifs d’accessibilité physique, pédagogique et technologique pour garantir que les parcours de formation soient réellement inclusifs.

Cela inclut, par exemple, des outils pédagogiques adaptés aux différents handicaps, la mise en place d'un référent handicap au sein de la structure, et l’élaboration de procédures pour adapter le contenu et les supports de formation.

L’obtention de Qualiopi implique la réalisation d’un audit externe par un organisme certificateur accrédité par [le Cofrac (Comité Français d’Accréditation)](https://www.cofrac.fr/). Cet audit évalue non seulement les compétences des formateurs, mais aussi les processus internes visant à l’inclusion, la gestion des ressources pédagogiques adaptées, et l’accompagnement individualisé des apprenants.

Le référent handicap de l’organisme joue un rôle central lors de cet audit, en démontrant les dispositifs et les pratiques concrètes mis en place pour l’accueil des personnes en situation de handicap, que ce soit pour l’aménagement des espaces, la gestion des supports pédagogiques, ou le suivi personnalisé.

À la suite de l'audit, le certificat Qualiopi est délivré si les normes sont respectées, attestant ainsi de l'engagement de l'organisme en faveur de l’accessibilité et de l'inclusion.

La certification Qualiopi est valide pour une période de trois ans. Durant cette période, des audits de suivi sont réalisés chaque année pour vérifier que les pratiques de l’organisme de formation restent conformes aux exigences de qualité, garantissant ainsi un engagement durable envers l’amélioration continue.

En cas de non-conformité, l’organisme est tenu de prendre des mesures correctives sous peine de perdre la certification, ce qui motive un haut niveau de rigueur et de transparence.

En plus de garantir l'accès aux financements publics, la certification Qualiopi renforce la crédibilité de l’organisme auprès des apprenants et des partenaires, en attestant de son sérieux et de son engagement pour la qualité et l’inclusion.

Elle constitue ainsi un véritable levier de développement, permettant à l’organisme de se positionner comme acteur de référence dans la formation professionnelle, y compris auprès des publics en situation de handicap.

### [La Ressource Handicap Formation (RHF)](https://www.agefiph.fr/ressources-handicap-formation)

La RHFest un dispositif national constitué d’experts en accessibilité et inclusion, créé pour soutenir les organismes de formation dans l’accueil et l’intégration des PSDH.

Ce réseau de ressources, implanté dans chaque région de France et coordonné par l’AGEFIPH et les Conseils Régionaux, est composé de conseillers spécialisés qui travaillent aux côtés des organismes de formation pour les guider dans la mise en place de parcours inclusifs.

La RHF ne se limite pas à une série de recommandations ; elle fournit un accompagnement sur mesure, en intervenant directement auprès des structures de formation pour identifier et appliquer les aménagements nécessaires aux apprenants en situation de handicap.

L’équipe RHF évalue d'abord les besoins spécifiques des apprenants et propose des adaptations concrètes : supports pédagogiques accessibles, technologies assistives (comme des logiciels de synthèse vocale pour les déficiences visuelles), ou encore ajustements des méthodes d’enseignement pour les personnes ayant des limitations cognitives ou motrices.

Les conseillers RHF aident également les équipes pédagogiques à adapter leurs pratiques et à comprendre les exigences de l’accessibilité, en organisant des formations et des sensibilisations pour le personnel formateur.

Avec l’entrée en vigueur de la certification Qualiopi, qui impose des critères rigoureux en matière d’inclusion des publics en situation de handicap pour garantir l'accès aux financements publics, le rôle de la RHF est devenu encore plus crucial.

La RHF accompagne les organismes tout au long du processus de certification, en veillant à ce que les critères d’accessibilité soient pleinement intégrés dans les démarches qualité et en identifiant les points d’amélioration avant les audits officiels.

Les conseillers RHF proposent des solutions aux non-conformités détectées lors des audits et assurent un suivi pour que les ajustements nécessaires soient bien mis en place, permettant ainsi aux organismes de maintenir leur certification Qualiopi et de continuer à offrir des formations financées.

Au-delà de l’aide technique et des conseils pratiques, la RHF joue un rôle essentiel dans la réduction des inégalités d'accès à la formation en soutenant un environnement d'apprentissage inclusif pour les PSDH.

Les initiatives de la RHF contribuent à l’amélioration continue de la qualité des formations, en renforçant la capacité des équipes pédagogiques à accueillir des apprenants aux besoins diversifiés.

Financée par les Régions, les Opérateurs de Compétences (OPCO), l’AGEFIPH et le Fonds pour l’Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), la RHF est un levier puissant pour garantir que les PSDH accèdent à des formations professionnelles inclusives, promouvant ainsi leur insertion durable et leur développement professionnel.

### Les Contrats en Alternance : Contrat d’Apprentissage aménagés et Contrat de Professionnalisation

Comme nous l’avons déjà vu, les contrats en alternance, tels que le contrat d’apprentissage et le contrat de professionnalisation, sont essentiels pour l’insertion professionnelle des PSDH.

Le contrat d’apprentissage est ouvert sans limite d’âge pour ces personnes et combine formation en entreprise et enseignement en CFA, avec des adaptations possibles.

Les employeurs bénéficient d’exonérations et d’aides financières. Le contrat de professionnalisation, accessible aux jeunes et aux demandeurs d’emploi sans restriction d’âge pour les PSDH, vise à acquérir une qualification reconnue.

Il offre aussi des avantages financiers aux employeurs et permet des aménagements spécifiques pour les PSDH.

[**Le contrat d’apprentissage aménagé**](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F219?utm)

Le contrat d’apprentissage aménagé pour les personnes en situation de handicap permet une adaptation des modalités de travail et de formation.

Ce contrat est accessible à partir de 16 ans (15 ans pour ceux ayant terminé le collège), sans limite d’âge maximum.

Sa durée peut aller jusqu’à 4 ans pour les apprentis reconnus travailleurs en situation de handicap (RQTH).

La rémunération varie selon l’âge et l’année du contrat, étant un pourcentage du Smic ou du salaire minimum conventionnel (SMC) : pour les apprentis de moins de 18 ans, elle est de 27 % en 1re année, 39 % en 2e année, et 55 %en 3e année. Pour les 18-20 ans, elle passe à 43 %, 51 %, puis 67 %.

Les 21-25 ans touchent respectivement 53 %, 61 %, et 78 %, et pour les 26 ans ou plus, la rémunération atteint 100 % du Smic ou SMC dès la 1re année. En cas de prolongation de la durée du contrat, la rémunération est majorée de 15 points par rapport au pourcentage appliqué avant cette période.

La formation peut inclure des adaptations personnalisées, avec une majoration de financement par les CFA allant jusqu’à 4000 euros par année pour les apprentis reconnus RQTH.

Les employeurs bénéficient de plusieurs aides : dans le secteur privé, l’Agefiph propose une aide spécifique à l’embauche d’un apprenti handicapé. Pour le secteur public, le FIPHFP prend en charge jusqu’à 80 % des coûts salariaux chargés et peut financer des dispositifs d’accompagnement, ainsi qu’une prime d’insertion si l’apprenti est embauché en CDI à la fin de son apprentissage.

En cas de titularisation dans la fonction publique, le dispositif expérimental en vigueur jusqu’au 6 août 2025 prévoit que ces recrutements comptent dans la proportion obligatoire de 6 % de postes réservés aux personnes en situation de handicap.

Ces mesures visent à renforcer l’accès des apprentis en situation de handicap à une formation et un emploi durable adaptés à leurs besoins.

[**Le contrat de professionnalisation**](https://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-lembauche-en-contrat-de-professionnalisation-dune-personne-handicapee?utm)

Le contrat de professionnalisationest un levier important pour l’insertion professionnelle des PSDH, leur offrant l’opportunité de se former tout en travaillant et de valider une qualification professionnelle reconnue par l’État ou les branches professionnelles.

Ce dispositif est accessible sans limite d’âge pour les PSDH, permettant de conclure des contrats de professionnalisation sous forme de CDD (de 6 à 24 mois) ou de CDI, avec une alternance entre travail en entreprise et formation qualifiante.

Le contrat peut être réalisé à temps plein ou à temps partiel, avec une durée hebdomadaire de travail de 24 heures minimum (ou exceptionnellement de 16 heures en cas de dérogation spécifique).

Cette flexibilité répond aux besoins variés des personnes handicapées, leur assurant des conditions de travail adaptées et facilitant l’acquisition des compétences requises pour leur futur métier.

Avant sa suppression en mai 2024, l’État avait instauré une aide exceptionnelle de 6 000 euros pour chaque contrat de professionnalisation signé avec un salarié en situation de handicap, renforçant ainsi l’attractivité de cette formule pour les entreprises.

Bien que cette aide exceptionnelle ait pris fin, le contrat de professionnalisation pour les travailleurs en situation de handicap reste soutenu par des aides financières, en particulier celles de l’AGEFIPH.

Les entreprises peuvent ainsi bénéficier d’une aide à la signature pouvant aller jusqu’à 3 000 au lieu de 4000 euros ou 5 000 euros comme autrefois, une somme adaptée, de plus adapté en fonction de la durée effective du contrat.

Ce soutien est un véritable dispositif d’incitation pour l’embauche de travailleurs en situation de handicap en contrat de professionnalisation, allégeant les coûts de formation et de montée en compétence pour l’employeur.

Des aides complémentaires visent à faciliter l’intégration des salariés en situation de handicap, incluant des financements pour l’aménagement du poste de travail ou la formation de sensibilisation au handicap des équipes encadrantes, créant ainsi un environnement inclusif favorable à la réussite de l’apprenant.

En pratique, les démarches pour bénéficier de ces aides financières et conclure un contrat de professionnalisation pour une PSDH comprennent la déclaration du contrat auprès de l’OPCO (Opérateur de Compétences) compétent.

Les OPCO, en lien avec l’AGEFIPH, jouent un rôle important dans la coordination et le suivi de ces dispositifs, garantissant que les conditions de l’alternance soient respectées et que le parcours de formation soit réellement inclusif.

Bien que le retrait de l’aide exceptionnelle ait modifié le paysage financier des contrats de professionnalisation pour les PSDH, les dispositifs de soutien existants, associés aux subventions AGEFIPH, continuent de rendre ces contrats attractifs et viables pour les entreprises.

L’encouragement à recruter des talents diversifiés se manifeste dans le maintien de ces aides spécifiques, garantissant ainsi un soutien constant aux employeurs investis dans l’inclusion.

Pour les personnes en situation de handicap, le contrat de professionnalisation représente une opportunité précieuse d’acquérir des compétences professionnelles tout en étant immergées dans le monde du travail, ce qui facilite leur insertion et leur autonomie.

Pour les employeurs, il s’agit non seulement d’un moyen d’intégrer des profils diversifiés, mais aussi de bénéficier d’un soutien financier et de ressources pédagogiques adaptées, tout en participant activement à l’inclusion professionnelle des PSDH.

En complément du contrat de professionnalisation classique, il existe une version dite « renforcée » de ce dispositif, spécifiquement conçue pour répondre aux besoins particuliers des PSDH.

Ce contrat de professionnalisation renforcé propose une durée allongée jusqu’à 36 mois, au lieu de la limite de 24 mois du contrat standard, permettant aux personnes en situation de handicap de progresser à un rythme adapté et de consolider leurs compétences de manière plus approfondie.

Il prévoit également des aménagements pédagogiques spécifiques, tels que des supports de cours adaptés, l’utilisation de technologies assistives, et une personnalisation des horaires de formation afin de tenir compte des contraintes liées au handicap. Les employeurs qui signent ce contrat renforcé bénéficient de soutiens financiers accrus, notamment par une aide supplémentaire de l’AGEFIPH pouvant atteindre 5 000 euros pour chaque embauche en contrat de professionnalisation renforcé d’une personne handicapée, en plus des financements disponibles pour l’adaptation des postes et la sensibilisation des équipes.

Un accompagnement personnalisé, comme un tutorat ou un parrainage, peut également être mis en place pour assurer un suivi attentif et continu tout au long du parcours.

Ce contrat de professionnalisation renforcé représente donc une réponse adaptée aux spécificités des personnes en situation de handicap, tout en offrant aux employeurs des avantages financiers et un cadre d’accompagnement solide, consolidant le rôle essentiel de ce dispositif dans la promotion de l’égalité des chances et de l’insertion professionnelle des PSDH dans des conditions optimales.

**Comparaison entre ces deux contrats d’alternance**

Le contrat d’apprentissage est destiné aux jeunes de 16 à 29 ans révolus, mais il est également accessible sans limite d’âge pour certaines catégories : les PSDH, les personnes en reconversion avec un projet de création ou de reprise d’entreprise, et les sportifs de haut niveau.

Ce contrat vise l’obtention de diplômes ou de titres reconnus par l’État, comme le CAP, le BTS, la licence professionnelle, ou le master, et se déroule en alternance entre une entreprise et un Centre de Formation des Apprentis (CFA).

Par contraste, le contrat de professionnalisation s’adresse à un public plus large, incluant les jeunes de 16 à 25 ans révolus, les demandeurs d’emploi de 26 ans et plus, ainsi que les personnes de 45 ans et plus, qu’elles soient en situation de handicap ou non.

Ce dispositif est conçu pour préparer à des qualifications définies par les branches professionnelles, comme les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) ou d’autres certifications inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), et se concentre sur l’acquisition de compétences en lien direct avec les besoins des entreprises.

Les deux contrats présentent également des différences en termes de durée et de structure.

Le contrat d’apprentissage dure généralement de un à trois ans (parfois quatre ans pour les PSDH), en fonction de la qualification visée, et il alterne des périodes en entreprise avec des cours dispensés en CFA.

Le contrat de professionnalisation, pour sa part, est plus court, avec une durée de six à 24 mois, sauf en cas en cas de contrat de professionnalisation renforcé ou de CDI où la période de professionnalisation s’effectue au début du contrat.

En matière de rémunération, les deux contrats tiennent compte de l’âge et du niveau de formation de l’alternant, mais ils suivent des grilles distinctes. Dans le contrat d’apprentissage, la rémunération est calculée en pourcentage du SMIC ou du minimum conventionnel de branche, en fonction de l’année d’exécution du contrat et de l’âge de l’apprenti, ce qui avantage les jeunes en début de parcours.

En revanche, la rémunération dans le contrat de professionnalisation, bien qu’elle soit également basée sur l’âge et la qualification, tend à être plus élevée pour les alternants de plus de 26 ans, car elle est souvent alignée sur les besoins spécifiques du marché.

Les personnes en situation de handicap, dans les deux types de contrat, peuvent bénéficier de rémunérations et d’aménagements particuliers, mais le contrat de professionnalisation, surtout dans sa version renforcée, offre en outre la possibilité d’ajuster les horaires de travail et d’accorder des congés spécifiques pour soins médicaux, si nécessaire.

Les aides financières aux employeurs diffèrent également. Dans le cadre du contrat d’apprentissage, les employeurs bénéficient d’une exonération totale ou partielle des charges sociales sur les salaires versés aux apprentis, ainsi que d’une aide à l’embauche pour le recrutement d’un apprenti reconnu travailleur handicapé, sous réserve d’un contrat d’au moins six mois et d’une durée hebdomadaire de 24 heures minimum.

Le contrat de professionnalisation propose d’autres aides financières : les employeurs peuvent obtenir une aide de 5 000 euros pour l’embauche de travailleurs en situation de handicap, ajustée en fonction de la durée du contrat, ainsi qu’une exonération de charges pour les alternants de plus de 45 ans.

En complément, l’AGEFIPH propose des subventions pour financer l’adaptation des postes de travail et organiser des actions de sensibilisation au handicap pour le personnel encadrant, afin de garantir une intégration réussie des travailleurs en situation de handicap.

En résumé, le contrat d’apprentissage est plus adapté aux parcours longs et académiques visant des diplômes reconnus, et il est particulièrement bien structuré pour les jeunes ou les PSDH en formation initiale ou en reconversion vers un diplôme.

Le contrat de professionnalisation, et en particulier sa version renforcée pour les PSDH, est conçu pour une insertion rapide dans des métiers ciblés, permettant aux entreprises de recruter des profils qualifiés sur des compétences spécifiques et adaptées aux besoins immédiats.

Ces deux dispositifs permettent aux employeurs d’intégrer des talents diversifiés, tout en bénéficiant de soutiens financiers importants et de ressources adaptées pour accompagner les PSDH dans leur parcours d’insertion professionnelle.

### La Préparation Opérationnelle à l’Emploi (POE)

La POE est un dispositif de formation conçu en France pour permettre aux demandeurs d’emploi d’acquérir les compétences nécessaires pour un poste spécifique ou de répondre aux besoins d’un secteur d’activité en pénurie de compétences.

Ce dispositif, particulièrement bien adapté aux PSDH, permet une formation rapide et ciblée qui correspond précisément aux attentes des employeurs, tout en tenant compte des aménagements nécessaires.

En partenariat avec des organismes comme France Travail, Cap Emploi et les OPCO, la POE favorise l’insertion professionnelle des PSDH en leur fournissant des compétences immédiatement applicables, tout en facilitant leur retour à l’emploi grâce à une meilleure adéquation entre leurs capacités et les exigences du marché.

La POE se divise en deux types : la POE Individuelle (POEI) et la POE Collective (POEC).

La POEI permet à une PSDH de suivre une formation spécifique avant de prendre un poste identifié dans une entreprise, avec une formation ciblée répondant directement aux exigences d’un emploi particulier, ce qui assure que la personne handicapée acquiert les compétences précises pour réussir son intégration.

Les candidats bénéficient également d’aménagements spécifiques, tels que des supports pédagogiques adaptés, des technologies assistives ou des horaires de formation aménagés, garantissant une prise en charge adéquate des besoins particuliers.

Ce dispositif est financé par France Travail et les OPCO, ce qui couvre les coûts pour l’entreprise, y compris les équipements spéciaux, les formations au handicap pour le personnel et les ajustements nécessaires pour rendre la formation accessible.

La POEC, quant à elle, s’adresse à un groupe de demandeurs d’emploi, permettant de répondre aux besoins en compétences d’un secteur entier ou d’une branche professionnelle.

Elle est aussi bien adaptée aux PSDH, car elle leur permet de se former dans un cadre collectif avec des adaptations spécifiques : supports en braille, sous-titres pour les vidéos, ou autres outils pédagogiques adaptés aux besoins des participants.

En favorisant l’inclusion des PSDH dans des groupes de formation collective, la POEC combine accompagnement individualisé et sensibilisation des organismes aux réalités des apprenants en situation de handicap, rendant les contenus et les infrastructures d’apprentissage plus accessibles et inclusives.

Elle vise aussi une insertion rapide, car les formations répondent aux besoins concrets d’un secteur, augmentant les chances d’emploi pour les PSDH.

Pour bénéficier de la POEI ou de la POEC, certaines conditions doivent être respectées : le candidat doit être demandeur d’emploi, inscrit auprès d’organismes de placement spécialisés (comme France Travail, Cap Emploi, ou les missions locales), et posséder la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) si nécessaire.

La POEI doit correspondre à un projet professionnel directement lié à un poste spécifique, tandis que la POEC est orientée vers des compétences sectorielles.

L’employeur d’une POEI s’engage à embaucher le candidat, généralement par une promesse d’embauche conditionnelle à l’acquisition des compétences requises.

Pour entamer le processus, les besoins de compétences sont d’abord identifiés : un employeur pourvoit un poste spécifique pour la POEI, tandis qu’un secteur exprime des besoins collectifs pour la POEC.

Ensuite, l’employeur ou l’organisme de formation soumet une demande aux organismes de placement. Le montage du dossier de POEI implique l’employeur, l’organisme de placement et l’OPCO, tandis que pour la POEC, l’OPCO est chargé de l’élaboration du programme collectif.

Une fois le dossier validé, les financements couvrent la formation, les équipements nécessaires et les adaptations pour les PSDH.

La mise en œuvre de la formation se déroule selon le plan établi, en étroite collaboration avec l’employeur pour les POEI, où il peut intervenir pour adapter certains aspects pratiques liés au poste.

Pour la POEC, la formation est assurée par des organismes spécialisés dans le secteur d’activité, et un suivi rigoureux est effectué par les organismes de placement et l’OPCO pour garantir la progression du candidat. À l’issue de la formation, une évaluation est réalisée pour valider les compétences acquises et assurer l’adéquation du candidat au poste pour une POEI ou son employabilité dans le secteur pour une POEC, facilitant ainsi une insertion professionnelle réussie pour les PSDH.

**Le financement de la POE**

Le financement des Préparations Opérationnelles à l’Emploi (POE) pour les PSDH et les entreprises reste un dispositif clé, bien que certaines modifications aient été introduites récemment.

Pour les personnes en situation de handicap, les coûts de formation continuent d’être pris en charge par France Travail (anciennement Pôle emploi) et les OPCO, incluant les frais pédagogiques ainsi que les aménagements spécifiques nécessaires.

Les demandeurs d’emploi en situation de handicap peuvent toujours bénéficier d’une indemnisation via [l'AREF (Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi Formation)](https://www.francetravail.fr/faq/candidat/ma-situation-change/entree-en-formation-et-formation/entree-en-formation/chomage-et-formation.html) ou la [RFFT (Rémunération de Formation France Travail)](https://www.aide-sociale.fr/pole-emploi-rfpe/), selon leur éligibilité, et reçoivent souvent des compléments ou des prestations spécifiques grâce à l’AGEFIPH.

Celle-ci continue également de financer les équipements et adaptations, bien que l’aide soit désormais limitée à 90 % du surcoût lié à la compensation du handicap.

Du côté des entreprises, les frais pédagogiques des formations en POEI ou POEC restent pris en charge par les OPCO.

Cependant, comme nous l’avons vu, les aides financières de l’AGEFIPH pour l’intégration des personnes en situation de handicap ont été ajustées : l’aide à l’embauche en contrat d’apprentissage ou de professionnalisation est plafonnée à 3 000 euros.

De plus, l’aide destinée à la recherche et à la mise en œuvre de solutions pour le maintien dans l’emploi est suspendue jusqu’à la fin de l’année 2024.

Les subventions liées à l’embauche ont également été revues à la baisse, les montants variant désormais selon les situations spécifiques.

Le processus de financement reste inchangé, impliquant une identification des besoins, le montage et la validation du dossier, ainsi que le suivi par les organismes de placement, les OPCO et l’AGEFIPH.

Ces ajustements interviennent dans un contexte budgétaire contraint, le budget de l’AGEFIPH pour 2025 ayant été plafonné à 457 millions d’euros, contre environ 550 millions auparavant.

Cette réduction a nécessité une révision des aides proposées, tout en maintenant l’essentiel du soutien aux employeurs et aux personnes concernées.

Pour les PSDH, le financement continue de couvrir les frais de formation, les équipements et les adaptations, bien que certaines aides soient désormais limitées. Pour les entreprises, si les frais pédagogiques restent pris en charge, les aides de l’AGEFIPH ont été réduites pour certains dispositifs.

Ces changements, applicables depuis le 1er août 2024 et valables jusqu’au 31 décembre 2024, reflètent des contraintes budgétaires tout en préservant une partie des soutiens essentiels. Il est recommandé aux entreprises de revoir leur stratégie d’accompagnement et d’explorer toutes les options disponibles pour garantir un soutien adapté.

### [l'Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi Formation (AREF)](https://www.cariforefoccitanie.fr/orientation-et-parcours-des-publics/dispositifs-et-politiques-publiques/fiches-techniques-demandeurs-demploi/allocation-daide-au-retour-a-lemploi-formation-aref/)

L'Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi Formation (AREF) est une allocation destinée aux demandeurs d'emploi qui suivent une formation validée par France Travail dans le cadre de leur [Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi (PPAE)](https://www.francetravail.fr/candidat/pole-emploi-et-vous/le-projet-personnalise-dacces-a.html).

Cette allocation est versée aux personnes qui bénéficient déjà de [l'Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N178) et qui entreprennent une formation d'au moins 40 heures

L'AREF permet aux demandeurs d'emploi de continuer à percevoir une allocation pendant leur période de formation, facilitant ainsi leur reconversion ou le perfectionnement de leurs compétences. [La principale différence entre l'AREF et l'ARE](https://www.cpf.net/aref-cpf/) réside dans le statut du bénéficiaire. Alors que l'ARE est versée aux demandeurs d'emploi en recherche active d'emploi, l'AREF est spécifiquement destinée à ceux qui suivent une formation.

Le montant brut de l'AREF est identique à celui de l'ARE que percevait le demandeur d'emploi, mais le montant net peut légèrement différer, car seule la participation de 3 % au titre des retraites complémentaires est prélevée sur l'AREF

Il est important de noter que le montant de l'AREF ne peut être inférieur à un seuil minimum, qui est régulièrement revalorisé. L'AREF s'inscrit dans une démarche d'incitation à la mise à jour des compétences professionnelles ou à l'acquisition de nouvelles compétences. Elle vise à accompagner les demandeurs d'emploi dans leur parcours de réinsertion professionnelle en leur permettant de suivre des formations adaptées aux besoins du marché du travail.

Pour bénéficier de l'AREF, la formation suivie doit être validée par France Travail et s'inscrire dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi du demandeur.

### La [RFFT (Rémunération de Formation France Travail)](https://www.aide-sociale.fr/pole-emploi-rfpe/)

La Rémunération de Formation France Travail (RFFT) est un dispositif qui remplace l'ancienne Rémunération de Formation Pôle Emploi (RFPE) depuis la transformation de Pôle Emploi en France Travail.

Cette allocation est destinée aux demandeurs d'emploi qui suivent une formation validée par France Travail et qui ne sont pas éligibles à l'[Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE)](https://actuformation.francetravail.org/sujets/remuneration-de-formation-rfpe/) ou à [l'Allocation de Sécurisation Professionnelle (ASP)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31688).

Elle concerne également les bénéficiaires de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS), du Revenu de Solidarité Active (RSA), ou les personnes sans aucune indemnisation

Le montant de la RFFT varie en fonction de plusieurs critères, notamment la situation familiale pour les demandeurs d'emploi de moins de 26 ans, les conditions d'activité pour les travailleurs en situation de handicap, et l'intensité hebdomadaire de la formation. Pour les formations à temps partiel (moins de 30 heures par semaine), le montant est calculé au prorata des heures effectuées

La RFFT peut être versée pour une durée maximale de 3 ans, sans dépasser la durée de la formation suivie. Le versement est effectué mensuellement par France Travail, à terme échu, selon le calendrier de paiement officiel de l'institution[.](https://www.aide-sociale.fr/pole-emploi-rfpe/%22%20%5Ct%20%22_blank)

Les formations éligibles à la RFFT comprennent les Préparations Opérationnelles à l'Emploi Individuelles (POEI) ou Collectives (POEC), les Actions de Formation Conventionnées (AFC), les Aides Individuelles à la Formation (AIF), et les formations financées par le Compte Personnel de Formation (CPF) abondé par France Travail

Il est important de noter que l'attribution de la RFFT se fait automatiquement lors de l'inscription à la formation, sans démarche supplémentaire de la part du demandeur d'emploi. Cependant, pour certaines catégories de bénéficiaires, comme les moins de 26 ans ou les travailleurs en situation de handicap, un formulaire complémentaire peut être envoyé pour vérifier leur situation personnelle et ajuster le montant de l'allocation si nécessaire.

### [Les Actions de Formation Conventionnées (AFC](https://formaposte-nordest.fr/quest-ce-que-laction-de-formation-conventionnee-afc/))

Les AFC sont des dispositifs de formation financés par France Travail, visant à développer les compétences des demandeurs d'emploi inscrits. Ces formations sont particulièrement destinées aux personnes ayant un faible niveau de qualification ou en reconversion professionnelle, avec pour objectif principal de faciliter un retour rapide à l'emploi en comblant l'écart entre les compétences détenues par les chercheurs d'emploi et celles recherchées par les recruteurs[.](https://formaposte-nordest.fr/quest-ce-que-laction-de-formation-conventionnee-afc/%22%20%5Ct%20%22_blank)

Les AFC sont mises en place via des marchés publics, permettant à France Travail d'acheter des places de formation auprès de différents organismes. Elles visent à satisfaire des besoins en qualification identifiés au niveau territorial ou professionnel, en ciblant prioritairement les métiers en tension sur un territoire donné.

Ces actions de formation sont gratuites pour les bénéficiaires et peuvent être rémunérées par France Travail

Concernant les personnes en situation de handicap, elles ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation, y compris les AFC, dans le respect du principe d'égalité d'accès

Des mesures spécifiques peuvent être mises en place pour faciliter leur participation aux formations. Par exemple, l'Agefiph propose [une aide à l'adaptation des situations de formation](https://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-ladaptation-des-situations-de-formation), qui vise à sécuriser le parcours de formation des personnes handicapées en finançant notamment l'adaptation de supports de formation ou la sensibilisation du collectif de formation.

Il est important de noter que les personnes en situation de handicap peuvent bénéficier d'une rémunération si elles suivent un stage agréé par l'État ou la Région, ce qui peut inclure les AFC

De plus, elles peuvent avoir accès à des formations spécifiques sur décision des Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), ainsi qu'à des centres de pré-orientation pour définir leur projet professionnel ou effectuer un bilan de compétences

En somme, les AFC constituent un outil important pour l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi, y compris ceux en situation de handicap, en leur permettant d'acquérir ou de développer des compétences adaptées aux besoins du marché du travail.

Ces formations s'inscrivent dans une démarche globale visant à favoriser l'accès à l'emploi pour tous, avec des adaptations et des soutiens spécifiques disponibles pour les personnes handicapées.

### [L'Aide Individuelle à la Formation (AIF)](https://actuformation.francetravail.org/sujets/aide-individuelle-formation-aif/)

L’AIF est un dispositif de financement proposé par France Travail pour couvrir les frais pédagogiques des formations des demandeurs d'emploi.

Cette aide peut être particulièrement utile pour les personnes en situation de handicap qui cherchent à se former ou à se reconvertir professionnellement.

L'AIF peut être mobilisée lorsqu'aucun autre dispositif de financement ne peut prendre en charge les frais de formation. Elle s'adresse à tout demandeur d'emploi inscrit, quelle que soit sa catégorie, y compris les personnes en situation de handicap.

Les bénéficiaires de l'AIF ont le statut de stagiaire de la formation professionnelle, ce qui s'applique également aux personnes handicapées suivant une formation dans ce cadre

Pour les personnes en situation de handicap, l'AIF peut être complémentaire aux [aides spécifiques proposées par l'AGEFIPH](https://www.je-change-de-metier.com/financement-formation-handicape). En effet, l'AGEFIPH peut financer des formations courtes destinées aux personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

L'association propose également une aide à la formation individuelle dans le cadre d'un parcours vers l'emploi, qui peut inclure des formations de remise à niveau, qualifiantes, certifiantes ou diplômantes.

Il est important de noter que l'AIF peut prendre en charge la totalité du coût de formation ou une partie si elle agit en tant que [complément à d'autres dispositifs](https://www.nouvelleviepro.fr/info/aide-individuelle-a-la-formation-aif-france-travail-pole-emploi), comme le Compte Personnel de Formation (CPF).

Pour les personnes en situation de handicap, cette flexibilité peut être particulièrement avantageuse, car elle permet de combiner différentes sources de financement pour couvrir à la fois les frais pédagogiques et les éventuels aménagements nécessaires.

Les démarches pour bénéficier de l'AIF passent par le conseiller France Travail. La personne en situation de handicap doit demander un devis à l'organisme de formation, puis transmettre une demande de prise en charge des frais à France Travail.

Le conseiller étudie la demande et la valide si elle est en cohérence avec le projet de retour à l'emploi du demandeur.

En résumé, l'AIF constitue une option de financement importante pour les personnes en situation de handicap souhaitant se former. Elle peut être utilisée seule ou en complément d'autres aides spécifiques au handicap, offrant ainsi une plus grande flexibilité dans le financement des parcours de formation et de reconversion professionnelle.

### Le dispositif Emploi accompagné : un levier pour l’inclusion professionnelle

Créé par la loi du 8 août 2016, le dispositif « Emploi accompagné » vise à favoriser l’insertion et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap dans le milieu ordinaire de travail. Ce service gratuit est financé à 70 % par l’État, et à 30 % par l’AGEFIPH et le FIPHFP, reflétant l’engagement des pouvoirs publics pour une inclusion durable.

Le dispositif concerne les personnes de 16 ans et plus, reconnues comme travailleurs en situation de handicap (RQTH), qu’elles soient en recherche d’emploi ou déjà en poste. Il s’agit d’une solution pour celles et ceux qui n’ont pas trouvé réponse dans les dispositifs classiques d’accompagnement (France Travail, Cap Emploi, etc.) et qui souhaitent bénéficier d’un soutien médico-social personnalisé.

L’emploi accompagné repose sur une méthode novatrice, le « zéro exclusion », où la seule condition d’accès est la volonté de la personne d’intégrer ou de se maintenir dans un emploi.

Une fois sur la plateforme, un référent emploi accompagné devient l’interlocuteur unique, garantissant un accompagnement individuel, continu, et adapté aux besoins de la personne et de l’employeur.

Ce modèle s’appuie sur la méthodologie IPS (Individual Placement and Support), issue des États-Unis, qui encourage une approche active et rapide de placement en emploi, suivie d’un soutien intensif sur le lieu de travail. Les bénéfices sont nombreux : mise en confiance, sensibilisation des collègues, et aménagements sur-mesure (horaires, équipements, formations, etc.).

En 2024, près de 10 000 personnes bénéficient du dispositif en France, avec un objectif national de tripler ce chiffre d’ici 2025. À l’échelle locale, des efforts significatifs ont été faits : dans le département des Pyrénées-Orientales, les capacités d’accompagnement sont passées de 58 à 90 places entre juin et juillet 2024. Cependant, la demande reste forte, ce qui exige une mobilisation accrue des professionnels et des entreprises.

L’accès à l’emploi accompagné peut se faire :

* Sur prescription des services publics de l’emploi (France Travail, Cap Emploi, etc.) ;
* Via une demande auprès de la MDPH, grâce à une case dédiée dans le formulaire CERFA, examinée par la CDAPH.

L’« Emploi Accompagné » ne se limite pas à soutenir les bénéficiaires : il offre également un appui précieux aux employeurs. Les plateformes jouent un rôle clé pour adapter les postes de travail, former les équipes, et répondre aux impératifs organisationnels tout en valorisant les compétences des salariés en situation de handicap.

Le dispositif « Emploi Accompagné » constitue un pilier essentiel pour sécuriser les parcours professionnels. En favorisant un accompagnement sur le long terme, il s’engage à lever les obstacles liés à la santé, la mobilité ou le logement, tout en respectant les aspirations de chacun.

### En conclusion

La formation professionnelle des PSDH en France s’appuie sur une diversité de dispositifs et de mesures visant à favoriser leur inclusion durable dans le monde du travail.

Ces initiatives, inscrites dans une logique de justice sociale et d’égalité des chances, permettent de répondre aux besoins spécifiques de ces publics tout en tenant compte des exigences des employeurs et des évolutions du marché.

Le Compte Personnel d’Activité (CPA), regroupant des outils tels que le Compte Personnel de Formation (CPF), le Compte Professionnel de Prévention (C2P) et le Compte d’Engagement Citoyen (CEC), constitue une avancée majeure. Il offre une flexibilité et des avantages significatifs, notamment pour les PSDH, grâce à des crédits renforcés et des aménagements favorisant leur accès à des formations adaptées.

Ces outils leur permettent de développer leurs compétences, de se reconvertir si nécessaire ou d’adapter leurs conditions de travail, renforçant ainsi leur employabilité.

Des dispositifs complémentaires tels que la Préparation Opérationnelle à l’Emploi (POE), l’Aide Individuelle à la Formation (AIF), et les Contrats en Alternance (contrat d’apprentissage aménagé et contrat de professionnalisation) s’intègrent dans une stratégie globale visant à concilier les besoins des individus et ceux des entreprises.

Ces dispositifs, en proposant des formations ciblées et financées, encouragent une insertion rapide et durable dans l’emploi tout en s’adaptant aux particularités des handicaps.

Par ailleurs, l’encadrement rigoureux des financements, assuré par des organismes tels que l’AGEFIPH et le FIPHFP, garantit une gestion efficace des ressources disponibles.

La certification Qualiopi joue également un rôle clé dans l’amélioration de la qualité et de l’accessibilité des formations. En imposant des critères spécifiques en matière d’inclusion, elle encourage les organismes de formation à développer des pratiques adaptées, comme l’aménagement de supports pédagogiques et la sensibilisation des équipes.

La Ressource Handicap Formation (RHF) complète cet effort en offrant un accompagnement technique et stratégique aux structures désireuses de mieux répondre aux attentes des PSDH.

Malgré les progrès réalisés, des défis subsistent. La capacité à toucher un public plus large et à assurer une prise en charge continue des personnes en situation de handicap reste un objectif prioritaire.

L’introduction de méthodologies innovantes, telles que la méthode IPS dans le cadre du dispositif Emploi accompagné, montre une volonté d’adopter des approches centrées sur l’individu, mais leur généralisation nécessite encore un effort concerté des acteurs concernés.

En somme, la formation professionnelle pour les PSDH en France se distingue par une ambition claire : garantir à chaque individu les moyens de construire un avenir professionnel adapté et valorisant.

Les dispositifs en place, soutenus par des politiques publiques et des financements adaptés, forment une base solide pour une inclusion effective.

Cependant, le succès à long terme dépendra de la capacité des institutions à maintenir un haut niveau d’engagement, à s’adapter aux besoins changeants des bénéficiaires et à impliquer davantage les employeurs dans cette dynamique inclusive.

Ces efforts conjoints permettront non seulement de répondre aux attentes des PSDH, mais aussi de renforcer la cohésion sociale et la diversité au sein des entreprises et de la société.

## Formation à Distance en France pour les Personnes en Situation de Handicap

En France, la formation à distance constitue une solution flexible et adaptée aux besoins des PSDH, notamment celles qui éprouvent des difficultés de mobilité ou des contraintes liées à des conditions médicales chroniques.

Grâce à des outils numériques accessibles et à des supports pédagogiques adaptés, cette méthode d’apprentissage permet de suivre des cours et d’obtenir des certifications sans la nécessité de se rendre physiquement dans un établissement de formation.

Les plateformes de formation en ligne en France sont ou devraient être conçues pour être accessibles aux PSDH, en respectant les normes d’accessibilité numérique.

Elles offrent des fonctionnalités comme le sous-titrage et la transcription des vidéos pour les sourds ou malentendants, des lecteurs d’écran pour les malvoyants ou aveugles, et des technologies adaptatives comme les claviers ergonomiques et logiciels de reconnaissance vocale pour les personnes avec des limitations motrices.

En France, plusieurs plateformes de formation à distance sont particulièrement adaptées aux PSDH. Voici quelques-unes des meilleures options disponibles :

### [ENACO](https://www.enaco.fr/actualites/suivre-une-formation-a-distance-malgre-le-handicap/)

ENACO école de commerce en ligne, se démarque par son engagement envers l’accessibilité totale pour les PSDH, en mettant l’accent sur une expérience éducative adaptée et flexible.

Grâce à l’enseignement entièrement à distance, les étudiants peuvent accéder à leurs cours sans déplacements, ce qui réduit considérablement les contraintes physiques souvent associées aux environnements d’apprentissage traditionnels.

Ce modèle permet aux PSDH d’apprendre à leur rythme et de bénéficier de supports pédagogiques adaptés, tels que des tutoriels vidéo, des exercices corrigés et des sessions de visioconférence.

ENACO offre une large gamme de diplômes d’État, du BTS au Master, dans des secteurs variés comme le commerce, la gestion et les ressources humaines, offrant ainsi aux étudiants en situation de handicap la possibilité de se qualifier dans des domaines diversifiés et attractifs pour le marché de l’emploi, sans limitations géographiques.

L’utilisation intensive des outils numériques permet de lever les barrières d’accessibilité, permettant aux étudiants en situation de handicap de suivre des cours en direct ou de consulter des enregistrements selon leurs contraintes personnelles.

Cette flexibilité leur permet de concilier études et autres impératifs de santé ou personnels, garantissant une intégration harmonieuse de l’éducation dans leur quotidien.

Les témoignages des étudiants mettent en avant le soutien constant de l’équipe pédagogique et la qualité des contenus, qui contribuent à créer un environnement d’apprentissage motivant et inclusif.

En tant qu’institution pionnière, ENACO favorise ainsi l’égalité des chances pour les PSDH, en leur offrant un accès à des parcours diplômants au sein d’une structure adaptée à leurs besoins spécifiques et à leurs aspirations professionnelles.

### [IFOCOP](https://www.ifocop.fr/vous-etes/en-situation-de-handicap/)

IFOCOP propose des formations adaptées aux PSDH, combinant l’apprentissage en présentiel et à distance pour offrir une flexibilité optimale.

Chaque centre dispose d’un Référent Handicap, qui accompagne les apprenants en collaboration avec les responsables de formation et les organismes spécialisés pour garantir l’accessibilité et répondre aux besoins spécifiques de chaque étudiant.

Les formations incluent des cours en visioconférence et des modules en e-learning, ce qui facilite l’accès à l’éducation pour les personnes qui ne peuvent se déplacer ou préfèrent étudier depuis chez elles.

IFOCOP propose également des aménagements personnalisés, ajustant les horaires de formation, la durée du cursus, et les conditions d’examen selon les besoins individuels des apprenants en concertation avec le Référent Handicap et des partenaires spécialisés.

De plus, les travailleurs en situation de handicap peuvent bénéficier de soutiens financiers, notamment via l’AGEFIPH, pour couvrir les coûts pédagogiques, rendant les formations certifiantes plus accessibles et valorisées sur le marché de l’emploi.

Grâce à cet accompagnement personnalisé et aux partenariats étroits avec le monde professionnel, IFOCOP affiche un taux élevé de réussite et de réinsertion professionnelle pour les personnes en situation de handicap, contribuant ainsi activement à leur inclusion et à leur autonomie dans la vie professionnelle.

### L’[ENCG](https://www.encg-formation.com/2024/01/05/formations-pour-travailleurs-handicapes/)

L’ENCG propose des formations à distance en comptabilité et gestion, conçues spécifiquement pour répondre aux besoins des PSDH.

Ces parcours de formation offrent une flexibilité accrue grâce à des modalités d’apprentissage adaptables, permettant aux apprenants de suivre leur cursus à leur propre rythme et dans un environnement qui leur convient.

Les outils numériques employés sont ergonomiques et accessibles, intégrant des fonctionnalités spéciales telles que des interfaces de synthèse vocale, des contenus sous-titrés, et des supports téléchargeables en formats variés, assurant une accessibilité maximale aux apprenants ayant des limitations visuelles, auditives, ou motrices.

Les cours proposés incluent un accompagnement personnalisé dispensé par des formateurs expérimentés et sensibilisés aux enjeux de l’accessibilité, qui guident les étudiants tout au long de leur parcours.

Des sessions en visioconférence, couplées à des modules en e-learning, permettent aux apprenants d’interagir avec leurs enseignants et de collaborer avec leurs pairs, créant ainsi une expérience d’apprentissage inclusive et interactive.

En outre, l’ENCG collabore avec des partenaires spécialisés et des référents handicap pour mettre en place des adaptations spécifiques en fonction des besoins particuliers de chaque apprenant, qu’il s’agisse de temps supplémentaires pour les évaluations, d’un aménagement des horaires, ou d’un ajustement des méthodes d’apprentissage.

En offrant un soutien personnalisé et une flexibilité accrue, l’ENCG facilite ainsi la reconversion professionnelle des PSDH, leur ouvrant des perspectives durables dans les métiers de la comptabilité et de la gestion, tout en renforçant leur intégration sur le marché du travail.

### [EOPI](https://www.eopi.fr/accessibilite-handicap)

EOPI propose des formations professionnelles entièrement à distance, spécifiquement conçues pour être accessibles aux PSDH.

L’approche d’EOPI repose sur une flexibilité totale et un accompagnement personnalisé, permettant aux apprenants de suivre leur formation à leur propre rythme et depuis l’endroit de leur choix, ce qui est particulièrement avantageux pour ceux ayant des difficultés de mobilité ou des contraintes spécifiques.

Les parcours de formation incluent une gamme complète de supports adaptés, tels que des vidéos pédagogiques sous-titrées, des modules interactifs, et des documents téléchargeables en divers formats, permettant une accessibilité accrue aux apprenants présentant des limitations visuelles, auditives, ou cognitives.

Les cours en ligne sont enrichis de quiz d’entraînement et d’exercices pratiques, ce qui favorise une assimilation progressive des compétences.

Un accompagnement individualisé est également assuré tout au long du parcours, grâce à une équipe de formateurs sensibilisés aux besoins des apprenants en situation de handicap, qui offrent des conseils et des ajustements pédagogiques adaptés aux contraintes et aux objectifs de chaque participant.

### [ALPI](https://www.alpi40.fr/formation/personnes-en-situation-de-handicap)

ALPI propose des formations en distanciel, avec une attention particulière portée aux aménagements pour les personnes en situation de handicap, notamment celles à mobilité réduite.

ALPI dispense des formations dans de nombreux secteurs, tels que le commerce, la gestion, l’informatique, et les services à la personne, en s’appuyant sur des méthodes pédagogiques spécialement adaptées aux besoins spécifiques de chaque apprenant.

Les supports de cours incluent des formats diversifiés, tels que des vidéos sous-titrées, des documents en braille, et des modules interactifs accessibles aux personnes malvoyantes, malentendantes ou ayant des troubles cognitifs.

Un accompagnement personnalisé est également proposé, avec un référent handicap dédié pour adapter le parcours en fonction des contraintes et des objectifs de chaque participant.

### [Culture et Formation](https://www.culture-formation.fr/handicap-accessibilite/)

Culture et Formation est une école spécialisée dans l'enseignement à distance. Elle offre des formations particulièrement adaptées aux élèves en situation de handicap en mettant l’accent sur un accompagnement individualisé tout au long de leur parcours.

Grâce à son format e-learning, l’école dispense des cours dans des domaines tels que la santé et le social, permettant aux étudiants d’acquérir des compétences recherchées dans des secteurs à fort potentiel d’emploi.

Les formations sont accessibles et modulables, permettant aux apprenants de suivre les cours à leur propre rythme, de chez eux, ce qui est particulièrement bénéfique pour les personnes ayant des contraintes de mobilité ou des besoins spécifiques.

Les supports pédagogiques incluent des cours en ligne interactifs, des vidéos explicatives, et des exercices d’auto-évaluation, tous conçus pour être facilement utilisables par des élèves en situation de handicap.

Un suivi personnalisé est assuré par des conseillers pédagogiques dédiés, qui accompagnent chaque étudiant pour répondre à leurs questions, adapter les méthodes d’apprentissage selon les besoins, et offrir un soutien constant pour garantir leur réussite.

L'approche inclusive de Culture et Formation facilite ainsi l’accès aux métiers du social et de la santé, en veillant à ce que chaque élève reçoive l'encadrement nécessaire pour développer ses compétences professionnelles dans un cadre adapté et bienveillant

### [Ouformer](https://www.ouformer.com/secteurs/sante-et-medico-social/medico-social/handicap/i5601-formations-handicap-a-distance?utm)

La société OuFormer, propose un large répertoire de formations professionnelles en ligne spécifiquement adaptées aux personnes en situation de handicap.

Ce catalogue offre une grande diversité de parcours de formation, couvrant des domaines variés tels que la gestion, l’informatique, la santé, et bien d'autres, répondant aux besoins de reconversion ou de montée en compétences.

Conçues pour être accessibles, les formations utilisent des supports numériques adaptés, intégrant souvent des fonctionnalités comme la synthèse vocale, le sous-titrage, ou des modules interactifs adaptés aux différents types de handicaps.

Grâce à cette offre inclusive, Ouformer permet aux personnes en situation de handicap d'acquérir des compétences qualifiantes et de renforcer leur employabilité dans des conditions pédagogiques favorables et sur mesure.

### En conclusion

La formation à distance en France offre aux PSDH une solution innovante et inclusive pour accéder à l'éducation et au développement professionnel. Grâce à des plateformes spécialisées comme ENACO, IFOCOP, EOPI, et d'autres, les PSDH peuvent bénéficier d'une grande flexibilité, leur permettant de suivre des cours en ligne et de s'adapter à leurs contraintes personnelles ou de mobilité.

Ces établissements offrent un accès à des diplômes et certifications dans divers domaines, souvent soutenus par un accompagnement personnalisé et des outils numériques adaptés, tels que la synthèse vocale, les sous-titres pour les vidéos, et des interfaces ergonomiques.

Des dispositifs tels que la présence de référents handicap, des supports pédagogiques en braille, et des sessions de visioconférence avec des formateurs sensibilisés aux besoins spécifiques des apprenants garantissent une expérience d’apprentissage accessible et individualisée.

Poursuivant cette démarche inclusive, le Luxembourg propose également des dispositifs de formation professionnelle pour les personnes en situation de handicap, offrant des opportunités adaptées aux besoins spécifiques de chaque individu pour favoriser leur intégration sur le marché du travail.

## La Formation Professionnelle des Personnes en Situation de Handicap au Luxembourg

## Rappel du Cadre Législatif et des Politiques Publiques au Luxembourg

La formation professionnelle des PSDH au Luxembourg repose sur un cadre législatif robuste, conçu pour garantir l'égalité des chances en matière d'éducation et d'emploi.

La loi modifiée du 12 septembre 2003, qui constitue le fondement de cette législation, établit des droits pour assurer l’accès des PSDH à la formation professionnelle.

Renforcée par la loi du 1er août 2019, qui introduit l’assistance à l’inclusion pour les salariés en situation de handicap, elle vise à assurer une égalité d’accès à l’emploi en créant un environnement de travail inclusif. En parallèle, le Plan d’Action National pour l’Inclusion ([PANI](https://mfsva.gouvernement.lu/dam-assets/publications/plan-strategie/handicap/2019-2024/pan-personnes-hanicap%C3%A9es/PAN-2019-2024-Droits-des-personnes-handicapees.pdf)) représente un cadre stratégique promouvant l’inclusion professionnelle des PSDH.

Ce plan définit des objectifs à long terme pour améliorer l’accès à la formation et à l’emploi grâce à la collaboration entre acteurs publics et privés, incluant les employeurs, les centres de formation et les associations d’accompagnement des PSDH.

## Les principales structures au Luxembourg qui sont spécialisés dans la formation professionnelle des PSDH

### [L’Agence pour la Transition vers une Vie Autonome (ATVA)](https://cc-atva.lu/fr/accueil/)

L’ATVA au Luxembourg joue un rôle central dans l'accompagnement des jeunes à besoins spécifiques, particulièrement dans leur transition du système éducatif vers la vie active.

Créée en 2018 à la suite d’une réforme des services d’éducation spécialisée, l’agence collabore étroitement avec les [huit centres de compétences en psychopédagogie spécialisée](https://men.public.lu/fr/systeme-educatif/eleves-besoins-specifiques/centres-competences.html).

Ces centres, chacun spécialisé dans des domaines précis, couvrent des besoins tels que les compétences langagières, motrices ou sociales, ainsi que les déficiences intellectuelles, le spectre de l’autisme, les troubles des apprentissages ou encore le haut potentiel.

L’objectif principal de l’ATVA est de favoriser l’autonomie et l’inclusion sociale des jeunes en leur proposant un accompagnement personnalisé et intégré.

Elle intervient dans divers domaines, que ce soit pour préparer les jeunes à l’emploi à travers des programmes d’apprentissage et de formation adaptés, pour les orienter vers des études ou des formations professionnelles, ou encore pour les aider à s’intégrer dans des activités structurées, y compris dans des environnements protégés.

En s’appuyant sur le principe d’autodétermination, l’ATVA place le jeune au centre du processus, en l’encourageant à définir son propre projet de vie en fonction de ses aspirations, de ses capacités et de ses besoins spécifiques.

L’accompagnement assuré par l’ATVA repose sur plusieurs approches complémentaires.

Chaque jeune bénéficie d’un soutien individuel dispensé par un conseiller spécialisé qui établit une relation de confiance avec le jeune et sa famille.

Ce conseiller accompagne le jeune dans toutes les démarches administratives, coordonne les interactions avec les écoles, les employeurs et les centres de compétences, et soutient la conception et l’ajustement du projet professionnel.

En parallèle, l’ATVA joue un rôle clé dans la mise en réseau entre les différents acteurs. Elle agit comme un intermédiaire entre les centres de compétences, les établissements scolaires, les employeurs et les familles, en veillant à ce que chaque partie soit impliquée et soutenue dans le processus d’intégration.

En outre, l’ATVA se positionne comme une ressource précieuse pour tous, qu’il s’agisse de parents, de professionnels du secteur socio-éducatif ou d’employeurs.

Elle offre des conseils, organise des formations et sensibilise aux défis liés à l’intégration des jeunes à besoins spécifiques. À travers cette approche globale, l’ATVA contribue non seulement à accompagner les jeunes dans leur transition, mais aussi à encourager les employeurs à adopter des pratiques inclusives en matière d’emploi.

Grâce à sa collaboration étroite avec l’Agence pour le Développement de l’Emploi (ADEM), l’ATVA facilite l’accès des jeunes au marché du travail, que ce soit dans un emploi classique, un poste adapté avec statut de salarié handicapé ou un emploi protégé.

Elle poursuit son soutien jusqu’à la signature d’un contrat d’embauche et maintient un suivi régulier pour s’assurer de la satisfaction et de la stabilité des deux parties. De plus, elle sensibilise activement les employeurs aux besoins spécifiques de leurs employés, en leur fournissant des conseils sur les aménagements nécessaires.

Consciente des défis que représente l’accompagnement de jeunes à besoins spécifiques, l’ATVA met un point d’honneur à maintenir des liens de confiance solides avec les jeunes et leur entourage.

Elle considère le droit à l’erreur comme un élément essentiel du processus d’apprentissage, permettant aux jeunes d’expérimenter, d’adapter leurs choix et de réorienter leur parcours en cas de difficulté, sans stigmatisation.

Cette philosophie vise à construire des trajectoires durables et épanouissantes, dans lesquelles chaque jeune peut évoluer à son rythme tout en étant soutenu.

Ainsi, l’ATVA se positionne comme un acteur essentiel dans la promotion d’une société inclusive, où chaque jeune, quelles que soient ses spécificités, peut contribuer pleinement et s’épanouir dans sa vie personnelle et professionnelle.

### [Le Service handicap et reclassement professionnel de l’ADEM](https://guichet.public.lu/fr/citoyens/inclusion/travail/salarie-handicape/inscription-sh-adem/service-adem-travailleur-handicape.html)

Le Service handicap et reclassement professionnel de l’ADEM, au Luxembourg joue un rôle essentiel dans l’accompagnement des personnes devenues handicapées à la suite d’un accident ou d’une maladie, en leur offrant des programmes de réorientation et de formation continue adaptés à leurs nouveaux besoins professionnels.

Grâce à un suivi individualisé et à une évaluation précise des capacités des bénéficiaires, l’ADEM construit des parcours de formation personnalisés, permettant à chaque participant de développer des compétences spécifiques correspondant aux besoins du marché du travail local.

Ce Service collabore étroitement avec des entreprises et des centres de formation pour s’assurer que les formations qualifiantes proposées sont en phase avec les compétences recherchées par les employeurs, facilitant ainsi une transition en douceur vers un emploi adapté.

Ce partenariat étroit avec les acteurs économiques renforce la pertinence des formations suivies et accroît les chances d’intégration professionnelle des participants.

En plus de former et de requalifier les personnes en situation de handicap, l’ADEM veille également à prévenir l’exclusion professionnelle en leur fournissant les outils et le soutien nécessaires pour une insertion durable sur le marché du travail, contribuant ainsi de manière significative à l’inclusion socioprofessionnelle de ces personnes.

### [La Ligue HMC](https://www.revuegeneraledudroit.eu/blog/2021/11/18/travail-des-personnes-en-situation-de-handicap-au-luxembourg-accompagnement-et-suivi-propose-par-la-ligue-hmc/)

La Ligue HMC joue un rôle clé dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap en vue de leur inclusion sociale, professionnelle et culturelle.

Elle oriente les individus selon leurs compétences et leurs aspirations, soit vers le marché du travail, soit vers des ateliers professionnels.

Ces ateliers ne sont pas seulement des lieux de production, mais aussi des espaces de formation où les personnes peuvent acquérir des compétences dans divers métiers, tels que la céramique, la reliure ou la production agricole.

Ce processus vise à préparer les individus à intégrer des stages dans des entreprises ordinaires, facilitant ainsi leur premier accès au marché du travail.

Les entretiens avec des éducateurs spécialisés montrent l’importance du soutien et de l’accompagnement dans ce parcours d’inclusion. Ils révèlent que chaque personne est suivie de manière individualisée, depuis son admission au sein du Service d’Admission, de Formation et d’Évaluation (SAFE) jusqu’à son intégration sur le marché du travail.

Cette approche met en avant une évaluation constante des compétences et une orientation adaptée aux besoins et souhaits de chaque individu. Le rôle des éducateurs est essentiel pour établir des connexions avec les entreprises, définir des missions pour les stagiaires, préparer les candidats et les accompagner tout au long de leur insertion.

Par ailleurs, la Ligue HMC ne se contente pas de soutenir les stagiaires. Elle propose aussi une sensibilisation des entreprises à l’accueil des personnes en situation de handicap, en désignant des parrains ou marraines de stage et en offrant un suivi adapté.

Ce travail de liaison favorise l’établissement de relations de confiance entre les entreprises, les stagiaires et leurs familles, qui jouent elles aussi un rôle crucial dans le succès de l’inclusion professionnelle.

Cependant, des obstacles subsistent, notamment liés aux appréhensions de certaines familles ou à l’absence d’outils standardisés pour évaluer les compétences des individus.

La Ligue HMC œuvre à surmonter ces défis en développant de nouveaux outils et en renforçant la communication entre tous les acteurs impliqués.

L’organisation de conférences et de visites des ateliers par les recruteurs est envisagée comme un moyen supplémentaire de sensibilisation.

En conclusion, la Ligue HMC illustre un modèle efficace et humain d’inclusion professionnelle. Grâce à une démarche globale, englobant la formation, le suivi, la sensibilisation et l’autonomisation des personnes en situation de handicap, elle crée un environnement favorable à leur épanouissement. Ce travail exige patience, engagement et innovation, mais les résultats obtenus témoignent de la valeur et de la pertinence de cet accompagnement, qui ouvre des perspectives réelles pour une société plus inclusive.

### [Les Ateliers Protégés (APEMH)](https://www.apemh.lu/services/formation-et-travail/travail-dans-un-atelier/?utm)

Les Ateliers Protégés de l'APEMH (Association des Parents d’Enfants Mentalement Handicapés) jouent un rôle essentiel dans l'inclusion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap intellectuel au Luxembourg.

Ces structures offrent un environnement de travail adapté, sécurisé et stimulant, permettant à chaque participant de développer son potentiel tout en s’épanouissant sur les plans personnel et professionnel.

Les ateliers de l'APEMH sont répartis sur plusieurs sites au Luxembourg, chacun proposant diverses activités professionnelles adaptées aux capacités et aux besoins des individus :

* [Domaine du Château à Bettange-sur-Mess](https://www.apemh.lu/services/formation-et-travail/travail-dans-un-atelier/ateliers-de-bettange/?utm): Ce site historique accueille environ 200 apprentis et salariés encadrés. Les activités proposées incluent l'agriculture, le jardinage, la restauration, la boucherie, la vente, des travaux en série, le textile et la buanderie, l'entretien et le nettoyage, ainsi que des métiers techniques tels que la menuiserie ;
* [Parc Merveilleux à Bettembourg](https://www.apemh.lu/services/formation-et-travail/travail-dans-un-atelier/ateliers-du-parc-merveilleux/): Ce parc d'attraction touristique et zoologique offre un cadre de travail unique pour environ 100 apprentis et salariés encadrés. Les métiers proposés englobent le gardiennage d’animaux, le jardinage, la restauration, la vente, le textile et la buanderie, l'entretien et le nettoyage, ainsi que des métiers techniques comme la menuiserie et la serrurerie ;
* [Parc Hosingen](https://www.apemh.lu/services/formation-et-travail/travail-dans-un-atelier/ateliers-du-parc-hosingen/): Situé au nord du Luxembourg, ce site comprend une cuisine préparant environ 500 repas par jour, une buanderie capable de traiter 300 kg de linge quotidiennement, une pépinière, une menuiserie et une serrurerie. Ces ateliers fonctionnent comme toute entreprise, avec des contrats de travail, des clients et des produits, tout en adaptant l'organisation du travail aux personnes en situation de handicap ;
* [Domaine de Limpach](https://www.apemh.lu/services/formation-et-travail/travail-dans-un-atelier/ateliers-de-limpach/): Ouvert en 2016 et encore en développement, ce site en pleine nature vise une capacité d’accueil de 200 apprentis et salariés encadrés. Les activités proposées incluent la production agricole, le jardinage, la buanderie, le service technique, une pension pour animaux, la sous-traitance, la cuisine-restauration, la mise en conserve, une boutique (« Lampecher Buttek ») et une biscuiterie.

Ces ateliers offrent aux personnes en situation de handicap la possibilité de s’épanouir en réalisant un métier et en exprimant leur savoir-faire.

Ils fonctionnent comme toute entreprise, avec des contrats de travail, des clients et des produits, tout en adaptant l'organisation du travail aux personnes. Les activités réalisées hors site permettent de vivre l’inclusion au quotidien.

En favorisant l’accès à des activités professionnelles adaptées, les ateliers de l'APEMH renforcent l’autonomie des participants, leur permettant d’acquérir des compétences techniques et sociales utiles dans leur vie quotidienne et dans un éventuel parcours d’insertion en milieu de travail ordinaire.

Ils contribuent ainsi à renforcer l’égalité des chances et à valoriser les talents de chacun, tout en permettant aux personnes en situation de handicap de participer pleinement à la vie sociale et économique.

### [La Fondation Kräizbierg](https://www.kraizbierg.lu/fr/)

La Fondation Kräizbierg, établie en 1977 au Luxembourg, se consacre à l'inclusion des personnes en situation de handicap physique, en améliorant leur condition morale, sociale et matérielle. Elle propose un accompagnement complet et des formations professionnelles spécialisées visant à renforcer l'autonomie et l'employabilité de ses bénéficiaires.

[Les Ateliers Kräizbierg](https://www.kraizbierg.lu/fr/ateliers/?utm), situés à Dudelange, offrent un environnement de travail adapté à plus de 100 personnes présentant principalement un handicap physique. Ces ateliers fonctionnent comme une entreprise, proposant une variété de produits et services, tout en adaptant les postes et méthodes de travail aux compétences et besoins individuels des salariés.

[Le Service de Formation de la Fondation Kräizbierg](https://www.kraizbierg.lu/fr/formation/?utm), également basé à Dudelange, dispense des enseignements appropriés aux personnes à besoins spécifiques ayant dépassé l'âge de l'obligation scolaire.

Les formations, d'une durée typique de trois ans, couvrent divers domaines tels que la sérigraphie, le jardinage, le multimédia, la bureautique et l'enseignement général.

Elles sont complétées par des stages dans différents ateliers protégés, facilitant ainsi l'intégration future des participants dans le monde du travail.

La Fondation Kräizbierg vise à promouvoir et renforcer l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap physique.

Elle adapte ses formations et environnements de travail aux capacités individuelles des participants, offrant une approche flexible pour répondre aux divers besoins des bénéficiaires, qu'il s'agisse de métiers manuels, de compétences administratives ou de savoir-faire spécifiques.

Une équipe multidisciplinaire assure l'encadrement, la formation professionnelle, les soins et les thérapies nécessaires, en cernant les compétences et les besoins de chaque personne pour adapter les postes et méthodes de travail en conséquence.

En collaboration avec des entreprises et des partenaires institutionnels, la Fondation Kräizbierg facilite la transition de ses bénéficiaires vers des environnements de travail adaptés ou le marché du travail ordinaire. Elle soutient activement ses salariés dans leurs démarches d'intégration professionnelle et assure le suivi de ceux qui réussissent à intégrer le marché du travail classique.

### [Coopérations](https://cooperations.lu/)

Coopérations est une société coopérative basée à Wiltz, Luxembourg qui s'engage activement en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Elle propose des formations et des emplois adaptés dans divers secteurs :

* Hôtellerie et gastronomie : Coopérations gère des établissements offrant des opportunités d'emploi dans la restauration et l'accueil, permettant aux participants de développer des compétences en service, cuisine et gestion hôtelière ;
* Jardinage et horticulture : Les activités incluent l'entretien de jardins et la production horticole, offrant des formations pratiques en jardinage, entretien paysager et culture de plantes ;
* Atelier d'art : Les participants peuvent exprimer leur créativité et développer leurs compétences artistiques, tout en contribuant à des projets collectifs valorisants ;
* Agriculture biologique et économie circulaire : Coopérations promeut des pratiques durables, offrant des emplois dans la production agricole biologique et des initiatives d'économie circulaire, contribuant ainsi à un développement écologique et responsable.

Coopérations adapte les modalités de travail et de formation aux capacités spécifiques de chaque individu, garantissant un environnement professionnel inclusif et propice à l'épanouissement personnel.

Les formations sont conçues pour développer des compétences concrètes et transférables, tandis que les postes proposés correspondent aux intérêts et aux aptitudes de chacun, que ce soit dans l'artisanat, les services ou l'industrie.

En collaboration avec des formateurs spécialisés et des partenaires du monde de l'emploi, Coopérations assure un accompagnement et un suivi réguliers, facilitant ainsi l'intégration durable des bénéficiaires sur le marché du travail.

Ce modèle inclusif contribue non seulement à l'acquisition de compétences et au développement professionnel, mais aussi à renforcer la confiance en soi et l'autonomie des personnes en situation de handicap.

### Le Centre de Propédeutique Professionnel (CPP) de Lullange

Le Centre de Propédeutique Professionnelle (CPP) de Lullange, [reconnu par l'État luxembourgeois](https://www.eislekerheem.lu/services/cpp/?utm), offre un accompagnement personnalisé aux jeunes en situation de handicap intellectuel dès l'âge de 16 ans, facilitant leur transition de la scolarité au monde du travail grâce à une formation adaptée.

L'objectif principal du centre est de préparer ces jeunes à intégrer le marché de l'emploi, en fonction de leurs capacités, soit dans le travail ordinaire, soit dans un environnement protégé tel que les [ateliers de la société coopérative Lëlljer Gaart](https://www.lelljer-gaart.lu/), partenaire du CPP.

L'insertion professionnelle leur permet de développer des savoirs essentiels et des compétences de vie, incluant autonomie, indépendance financière, organisation du temps, diversité des activités et interactions sociales avec clients et collègues.

La formation au CPP se déroule en deux phases : une phase d'orientation permettant aux jeunes d'explorer diverses activités professionnelles et de définir un projet de carrière, suivie d'une phase de formation pratique et théorique qui inclut des ateliers en jardinage, buanderie et cuisine, tout en renforçant leurs compétences sociales et leur autonomie.

Adaptée aux compétences et au rythme de chaque participant, cette approche individualisée permet aux jeunes de progresser dans leur préparation au marché de l'emploi et d'augmenter leur autonomie personnelle et sociale, rendant le CPP essentiel à leur épanouissement et leur inclusion professionnelle.

### [Le portail Lifelong Learning Luxembourg](https://www.lifelong-learning.lu/accueil/fr%22%20%5Co%20%22Lien%20vers%20portail%20Internet%20%20%5C%22%20lifelong-learning.lu%20%5C)

Le portail lifelong-learning.lu est une ressource essentielle pour les personnes en situation de handicap souhaitant accéder à des formations continues diversifiées et adaptées à leurs besoins.

Ce portail centralise une large gamme de programmes de formation proposés par divers organismes, permettant ainsi aux apprenants de trouver des parcours éducatifs correspondant à leurs capacités et objectifs professionnels.

[En mettant l'accent sur l'inclusivité](https://www.lifelong-learning.lu/formation/programme-inclusif-pour-personnes-en-situation-/fr?utm), lifelong-learning.lu assure que les personnes handicapées peuvent bénéficier de modalités d’apprentissage variées, incluant des options en présentiel, en distanciel et en format hybride.

Grâce à son interface accessible, le portail facilite la recherche et l'inscription à des formations dans des domaines allant de la gestion et des métiers techniques aux compétences numériques et au développement personnel.

En outre, lifelong-learning.lu collabore avec des partenaires spécialisés pour fournir des informations sur les financements et les aménagements spécifiques disponibles pour les apprenants en situation de handicap.

### [Le Luxembourg Lifelong Learning Center (LLLC)](https://www.csl.lu/fr/lllc/)

Le Luxembourg Lifelong Learning Center (LLLC), affilié à la Chambre des salariés (CSL), propose des formations certifiantes dans des domaines stratégiques tels que l'informatique, la gestion et les services à la personne, répondant ainsi aux besoins croissants du marché du travail luxembourgeois.

Ces programmes sont souvent développés en partenariat avec des chambres professionnelles et des entreprises, assurant une adéquation des compétences acquises avec les exigences réelles des employeurs.

Grâce à cette collaboration, le LLLC offre des formations flexibles et adaptées aux professionnels en activité, notamment en organisant des cours du soir, des séminaires et des programmes universitaires, permettant ainsi l'accès à la formation continue sans interrompre l'activité professionnelle.

Bien que le LLLC ne propose pas spécifiquement de programmes dédiés aux adultes en situation de handicap, il s'engage à offrir un environnement d'apprentissage inclusif.

Les formations sont accessibles à tous, et des aménagements peuvent être envisagés pour répondre aux besoins spécifiques des apprenants en situation de handicap.

### [La Chambre des Métiers du Luxembourg](https://www.lifelong-learning.lu/formateur/chambre-des-metiers/fr?utm" \o "Lien vers site Internet \" lifelong-learning.lu \")

La Chambre des Métiers du Luxembourg joue un rôle essentiel dans la formation professionnelle, y compris pour les PSDH.

Elle propose des parcours de qualification dans les métiers de l'artisanat, notamment le Certificat de Capacité Professionnelle (CCP), le Diplôme d’Aptitude Professionnelle (DAP) et le Diplôme de Technicien (DT). Ces certifications sont reconnues et permettent d’acquérir des compétences solides dans divers secteurs tels que la construction, la mécanique, l’électrotechnique et l’artisanat en général.

Ces formations offrent aux PSDH des opportunités d’insertion ou de reconversion professionnelle en développant des compétences recherchées sur le marché du travail.

La Chambre des Métiers collabore avec divers organismes et bénéficie de financements de l'État pour adapter les parcours et les équipements aux besoins des personnes handicapées.

Elle met également en œuvre des programmes de formation continue adaptés, garantissant l'accessibilité des apprentissages et répondant aux besoins spécifiques des PSDH en matière d’accompagnement et de suivi.

En s’appuyant sur des formations pratiques et une approche de terrain, la Chambre des Métiers [facilite l’inclusion des PSDH dans le monde du travail](https://services.cdm.lu/aides/aides-aux-entreprises/aide/mesures-speciales-en-faveur-des-salaries-handicapes?utm) luxembourgeois, valorisant leurs compétences et les intégrant dans des environnements de travail adaptés.

### [Le Tricentenaire](https://imslux.lu/fra/qui-sommes-nous/membres-associes/27_tricentenaire?utm" \o "Lien vers site Internet \" imslux.lu/ \")

Le Tricentenaire est un acteur majeur de l’inclusion socioprofessionnelle des personnes en situation de handicap au Luxembourg. Il propose des services variés, notamment des structures d'hébergement, des services d'activités de jour, des ateliers de travail et des formations professionnelles adaptées.

Parmi ses initiatives, [le Centre de Propédeutique Professionnelle (CPP)](https://tricentenaire.lu/fr/services/centre-de-formation?utm) offre des formations basées sur le projet de vie personnalisé des personnes en situation de handicap, constituant une passerelle vers un emploi dans les ateliers professionnels ou sur le marché ordinaire.

[Les Ateliers du Tricentenaire](https://www.tricentenaire.lu/fr/services/ateliers-dinclusion-professionnelle/les-ateliers-proteges?utm) mettent à disposition des travailleurs en situation de handicap un emploi rémunéré au sein d'une unité économique de production, tout en offrant des formations continues, un accompagnement personnalisé et des pratiques professionnelles adaptées.

En collaboration avec des entreprises et des partenaires locaux, le Tricentenaire élabore des parcours sur mesure permettant aux personnes en situation de handicap d’acquérir des compétences pratiques dans divers domaines, tout en bénéficiant d’un encadrement qui favorise leur confiance en soi et leur autonomie.

L’approche du Tricentenaire va au-delà de la simple formation professionnelle en offrant également un soutien psycho-social, incluant des services de développement personnel et de suivi post-insertion pour s’assurer de l’adaptation continue des bénéficiaires dans leur environnement de travail.

Grâce à son engagement et à ses partenariats, le Tricentenaire contribue à créer un environnement inclusif et respectueux, facilitant ainsi une intégration professionnelle et sociale enrichissante pour les personnes en situation de handicap au Luxembourg.

### [Les Cafés pour l’Emploi](https://www.infogreen.lu/vous-reprendrez-bien-un-cafe-pour-l-emploi.html%22%20%5Co%20%22Lien%20vers%20site%20Interne%20%5C%22%20infogreen.lu%20%5C)

Les « Cafés pour l’Emploi » au Luxembourg sont des événements dédiés à l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap. Organisés par des acteurs majeurs tels que l’Agence pour le développement de l’emploi (ADEM), ces rencontres visent à faciliter les échanges entre candidats et employeurs dans un cadre informel.

Ces initiatives sont souvent précédées de formations préparatoires essentielles pour maximiser l’impact et la qualité des échanges.

Côté candidat, les formations se concentrent sur le renforcement de l’estime de soi, la présentation des compétences et l’articulation des parcours professionnels, afin de les préparer à interagir avec des recruteurs de manière confiante et positive.

Ces sessions incluent des exercices pratiques et des ateliers de simulation d’entretiens, donnant aux participants les outils pour se mettre en valeur et dépasser leurs appréhensions.

[Au cœur de cette démarche](https://sustainabilitymag.lu/en-societe/gaby-wagner-renforcer-lemployabilite-des-demandeurs-demploi-en-situation-de-handicap?utm), l’ADEM et ses partenaires mettent en avant des principes de formation professionnelle qui ne se limitent pas à l’acquisition de compétences, mais qui visent également à briser les barrières psychologiques et organisationnelles.

En offrant un cadre décontracté lors des « Cafés pour l’Emploi », ces événements permettent des interactions informelles où candidats et employeurs peuvent se découvrir mutuellement en dehors des structures strictes d’un entretien traditionnel.

Cela favorise la création de conditions d’embauche adaptées, que ce soit pour un emploi direct ou un stage professionnalisant, ouvrant ainsi des perspectives de carrière et d’intégration durable pour des candidats souvent exclus du marché de l’emploi ordinaire.

En somme, les « Cafés pour l’Emploi », soutenus par des institutions comme l’ADEM, incarnent une démarche de formation inclusive et progressive, où chaque participant, candidat ou employeur, enrichit sa compréhension et ses compétences pour un marché du travail plus accueillant et équitable.

* 1. **Les organismes de la validation des acquis de l’expérience :**

Au Luxembourg, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) permet aux individus de faire reconnaître officiellement les compétences acquises au fil de leurs expériences professionnelles ou extra-professionnelles.

Ce processus offre la possibilité d’obtenir un diplôme ou une certification en valorisant l’expérience, sans suivre un parcours de formation classique.

Trois organismes principaux gèrent la VAE, chacun ayant des compétences spécifiques :

* [**Ministère de l’Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse**](https://men.public.lu/fr/systeme-educatif/professionnel/validation-acquis-experience.html?utm)

Ce ministère est responsable de la VAE pour les diplômes de l’enseignement secondaire technique, tels que le Certificat de Capacité Professionnelle (CCP), le Diplôme d’Aptitude Professionnelle (DAP), le Diplôme de Technicien (DT), ainsi que pour le diplôme de fin d’études secondaires générales et le Brevet de Maîtrise. Les candidats souhaitant obtenir ces certifications doivent s'adresser à la Cellule VAE du ministère pour initier la démarche ;

* [**Université du Luxembourg**](https://www.lifelong-learning.lu/vae/fr?utm)

Pour les diplômes de l’enseignement supérieur, notamment les diplômes de Bachelor et Master, la VAE est gérée par l’Université du Luxembourg. Les personnes intéressées doivent contacter directement l’université pour obtenir des informations détaillées sur les procédures spécifiques à suivre ;

* [**Luxembourg Lifelong Learning Center (LLLC)**](https://www.lifelong-learning.lu/vae/fr?utm)

Cet organisme est responsable de la VAE pour les diplômes obtenus par le biais de la formation continue, comme les cours du soir. Les candidats soumettent leur dossier de validation directement au LLLC pour évaluation.

La VAE constitue ainsi une voie supplémentaire d'accès aux diplômes, permettant de valoriser l'expérience professionnelle et personnelle des individus. Les démarches à suivre ainsi que l'organisme compétent varient en fonction de la qualification visée.

### [Apprentissage en Alternance pour les PSDH au Luxembourg](https://adem.public.lu/fr/orientation-professionnelle/apprentissage/apprentissage-adultes.html)

Au Luxembourg, les contrats d'apprentissage permettent aux adultes, y compris ceux en situation de handicap, d'obtenir une qualification professionnelle en alternant entre travail en entreprise et formation théorique. Pour encourager cette approche, le gouvernement propose divers soutiens financiers aux entreprises formatrices.

Les employeurs qui engagent des apprentis peuvent bénéficier de primes d'apprentissage annuelles versées par l'État luxembourgeois, destinées à compenser les coûts liés à la formation pratique.

Ces primes mensuelles varient selon le niveau de formation : 130 euros par mois pour un Certificat de Capacité Professionnelle (CCP) et 150 euros pour un Diplôme d'Aptitude Professionnelle (DAP) ou un Diplôme de Technicien (DT).

Ce soutien financier allège la charge des entreprises et les incite à investir dans le développement des compétences de leurs apprentis, favorisant ainsi leur intégration professionnelle.

En complément, l'État rembourse aux employeurs la part patronale des charges sociales, incluant les cotisations de sécurité sociale, réduisant ainsi le coût salarial des apprentis.

Pour les personnes en situation de handicap, l'Agence pour le Développement de l'Emploi (ADEM) offre un soutien financier supplémentaire destiné à l'adaptation des postes de travail. Ces aides permettent aux entreprises d'effectuer des aménagements matériels ou organisationnels, tels que l'installation de matériel ergonomique et de technologies assistives, pour répondre aux besoins spécifiques des apprentis.

Par ailleurs, des subventions sont disponibles pour la formation des tuteurs encadrant les apprentis, notamment ceux en situation de handicap, afin d'améliorer leur capacité à offrir un suivi approprié et inclusif.

Ces mesures visent à créer un environnement professionnel adapté, stimulant l'apprentissage et l'insertion des apprentis dans le monde du travail.

La rémunération des apprentis au Luxembourg est calculée en pourcentage du [Salaire Social Minimum (SSM)](https://guichet.public.lu/fr/citoyens/support/glossaire/s/ssm.html), avec des ajustements annuels selon l'avancement dans le parcours de formation et le diplôme visé.

Pour les apprentis adultes, cette rémunération est généralement alignée sur le SSM pour travailleurs non qualifiés, actuellement d'environ 2 570,93 euros brut par mois.

Ce niveau de rémunération assure une base salariale stable pour les apprentis, tandis que l'État prend en charge une partie des charges sociales patronales, réduisant les coûts salariaux pour les employeurs.

La loi prévoit également une évolution salariale en fonction de la qualification obtenue. Par exemple, les apprentis adultes qui obtiennent un DAP ou un DT peuvent prétendre, après deux ans de pratique professionnelle post-diplôme, au SSM pour travailleurs qualifiés, supérieur de 20 % au SSM de base, soit environ 3 085,12 euros brut par mois, valorisant ainsi les compétences acquises.

Pour les apprentis en situation de handicap, des ajustements spécifiques de rémunération et de conditions de travail sont possibles, offrant une flexibilité supplémentaire. L'ADEM soutient ces adaptations par des aides pour aménager les postes de travail et, si nécessaire, les horaires, en fonction des capacités et des besoins de l'apprenti.

Ces mesures favorisent un environnement de travail inclusif, permettant aux apprentis de progresser à leur propre rythme et facilitant leur intégration professionnelle durable.

Pour intégrer un contrat d'apprentissage au Luxembourg, les candidats doivent soumettre leur dossier à l'ADEM, qui évalue la candidature et oriente l'apprenti vers des entreprises formatrices en fonction de son profil et de la demande sur le marché.

Une fois l'entreprise trouvée, le contrat d'apprentissage est enregistré auprès des Chambres professionnelles concernées, telles que la Chambre des Métiers ou la Chambre de Commerce.

Ces organismes supervisent le déroulement de l'apprentissage et interviennent en cas de difficultés, s'assurant que les droits et obligations de chaque partie sont respectés.

Le programme de formation alterne entre une formation théorique, dispensée dans des lycées professionnels ou des centres de formation comme le Centre National de Formation Professionnelle Continue (CNFPC), et une formation pratique en entreprise.

En milieu professionnel, l'apprenti est encadré par un tuteur désigné, qui assure le suivi des compétences acquises et guide l'apprenti au quotidien, garantissant que les objectifs du programme sont atteints.

Ce système d'accompagnement global assure une formation de qualité, tout en facilitant l'adaptation de l'apprenti au monde professionnel.

En conclusion, le dispositif d'apprentissage en alternance au Luxembourg constitue un levier essentiel pour l'insertion professionnelle des adultes, y compris des personnes en situation de handicap.

Ce modèle repose sur une collaboration étroite entre les organismes publics et privés, avec l'ADEM, les Chambres professionnelles et les entreprises formatrices jouant chacun un rôle déterminant.

Les soutiens financiers de l'État, sous forme de primes d'apprentissage et de remboursements des cotisations sociales, rendent ce dispositif attractif pour les entreprises, tout en assurant aux apprentis une rémunération basée sur le SSM.

Ce cadre complet et inclusif permet aux apprentis de progresser à leur rythme, tout en répondant aux besoins en compétences du marché luxembourgeois et en renforçant leur employabilité.

Dans la continuité de l’apprentissage en alternance, les stages de professionnalisation au Luxembourg offrent une autre voie.

### [Les stages de professionnalisation pour l’emploi](https://adem.public.lu/fr/demandeurs-demploi/aides-financieres-mesures/mesures-emploi/stage-professionnalisation.html)

**Le Stage de Professionnalisation (SP)** est un dispositif conçu pour favoriser l’insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ou en reclassement externe au Luxembourg, en créant un lien concret entre ces candidats et des employeurs potentiels.

Destiné aux individus inscrits à l’ADEM depuis au moins un mois, ce programme permet aux participants de découvrir le milieu professionnel, de renforcer leurs compétences et d’accroître leurs perspectives d’intégration durable dans le marché de l’emploi.

Les employeurs intéressés peuvent consulter [le portail Guichet.lu pour obtenir une vue d’ensemble du SP](https://guichet.public.lu/fr/entreprises/ressources-humaines/contrat-convention/contrat-travail/stage-professionnalisation.html), y compris ses objectifs, les bénéficiaires visés, et les conditions pratiques, ainsi que le guide de l’ADEM pour en savoir plus sur les aides financières disponibles et les autres dispositifs de soutien à l’emploi.

Pour garantir un suivi adapté, chaque stagiaire en SP est accompagné par un tuteur désigné par l’entreprise d’accueil. Ce tuteur a pour mission d’encadrer le stagiaire, de faciliter son intégration, de l’orienter dans ses tâches quotidiennes et de soutenir son développement professionnel.

Ce suivi permet au stagiaire de bénéficier d’un accompagnement individualisé, essentiel pour favoriser l’acquisition des compétences nécessaires au poste et pour répondre aux éventuels besoins d’adaptation en lien avec son handicap.

Le SP est un stage non rémunéré. Cependant, pour compenser partiellement l’absence de salaire, le stagiaire perçoit une indemnité mensuelle de 323 € versée par l’ADEM. Cette indemnité est versée sous réserve de la remise d’un relevé de présence mensuel que l’employeur doit fournir à l’ADEM.

Les personnes déjà bénéficiaires d’aides financières telles que l’indemnité de chômage, l’indemnité d’attente ou le revenu pour personnes gravement handicapées peuvent continuer à percevoir ces prestations pendant la durée du stage.

À la fin du Stage de Professionnalisation (SP), l’employeur est tenu de transmettre à l’ADEM un bilan concernant les perspectives d’embauche du stagiaire.

Si l’entreprise choisit d’intégrer le stagiaire en contrat à durée indéterminée (CDI), elle peut alors bénéficier d’un remboursement de 50 % du salaire social minimum pour les salariés non qualifiés pendant une durée de 12 mois, sous réserve d’une demande adressée à l’ADEM.

Dans le cas d’un CDI à temps partiel, le remboursement est ajusté proportionnellement au temps de travail. Pour être éligible à ce soutien financier, l’emploi doit être maintenu pendant au moins un an après le stage, et la durée du stage de professionnalisation doit être déduite de toute éventuelle période d’essai.

Afin de mieux comprendre ces aides et autres dispositifs de soutien à l’embauche, les employeurs peuvent consulter [le guide de l’ADEM](https://adem.public.lu/dam-assets/fr/publications/adem/guides/Guide-Employeur-FR.pdf), qui détaille les démarches et aides financières disponibles pour faciliter l’intégration des stagiaires issus du SP et d’autres programmes de professionnalisation.

Les employeurs intéressés par le SP peuvent se renseigner auprès du [Service employeurs de l’ADEM](https://adem.public.lu/fr/demandeurs-demploi/aides-financieres-mesures/mesures-emploi/stage-professionnalisation.html), qui fournit des informations détaillées sur les modalités du dispositif, les conditions d’accès et les aides financières disponibles. Ce service accompagne les entreprises tout au long de la démarche, offrant ainsi un soutien administratif et informatif pour faciliter l’intégration de ces talents au sein des équipes.

En conclusion, les stages de professionnalisation au Luxembourg offrent une passerelle précieuse pour l’intégration des personnes en situation de handicap dans le monde professionnel, en facilitant leur rencontre avec des employeurs potentiels et en leur permettant de développer les compétences nécessaires à une insertion durable.

Grâce à un encadrement attentif assuré par un tuteur en entreprise, à une indemnisation de l’ADEM et à des aides financières pour les employeurs en cas d’embauche, ce dispositif renforce l’engagement du Luxembourg en faveur de l’inclusion professionnelle.

En fournissant un soutien structuré aux stagiaires et aux entreprises, le Stage de Professionnalisation (SP) contribue ainsi à construire un marché du travail plus inclusif et adapté aux besoins de tous.

Dans la continuité des efforts pour l’inclusion professionnelle, la formation à distance au Luxembourg offre aux personnes en situation de handicap une alternative flexible et accessible, adaptée aux besoins de ceux qui rencontrent des limitations de mobilité ou d'autres contraintes.

### Conclusion : Vers une Inclusion Professionnelle Exemplaire : L’Engagement du Luxembourg pour les PSDH

La formation professionnelle des PSDH au Luxembourg repose sur un réseau d’organismes et de dispositifs qui illustrent un engagement exemplaire en faveur de l’inclusion sociale et économique.

Ce cadre, à la fois structuré et innovant, offre des solutions sur mesure pour répondre aux besoins spécifiques des individus, tout en valorisant leurs compétences dans des environnements professionnels adaptés.

Les initiatives en place visent non seulement à accompagner ces personnes vers l’emploi, mais aussi à promouvoir leur autonomie, leur épanouissement personnel et leur contribution active à la société.

Chaque structure impliquée dans ce processus joue un rôle déterminant en proposant des approches adaptées à la diversité des situations.

Ces acteurs mettent en œuvre des programmes variés qui allient accompagnement individualisé, formation technique et soutien psychologique, tout en veillant à renforcer les compétences sociales et professionnelles des bénéficiaires.

Grâce à une offre diversifiée, comprenant des ateliers protégés, des formations en alternance, des stages professionnalisants et des apprentissages adaptés, les PSDH disposent d’un large éventail de possibilités pour intégrer le marché du travail de manière progressive et pérenne.

Ce dispositif repose sur une collaboration étroite entre différents partenaires : institutions publiques, entreprises privées, éducateurs spécialisés et familles.

Cette synergie garantit un soutien global, qui accompagne chaque individu depuis l’évaluation initiale de ses compétences jusqu’à son intégration durable dans le milieu professionnel.

L’accent mis sur l’adaptation des environnements de travail, l’ajustement des parcours de formation et la sensibilisation des employeurs permet de lever les obstacles traditionnels à l’inclusion.

Ces efforts visent à créer des conditions favorables pour que chacun puisse s’épanouir selon ses capacités et aspirations.

Par ailleurs, les dispositifs luxembourgeois mettent en lumière l’importance d’une société inclusive où chaque talent peut être valorisé. En intégrant les PSDH dans le tissu économique, ces initiatives ne se contentent pas de répondre à un impératif social ; elles enrichissent également les organisations et renforcent la diversité au sein des équipes de travail.

Les employeurs, encouragés par des soutiens financiers et des conseils spécialisés, découvrent les bénéfices de pratiques inclusives qui allient performance et responsabilité sociale.

Le Luxembourg a su démontrer qu’un accompagnement bien conçu, reposant sur des valeurs de respect, d’équité et de solidarité, peut transformer des défis en opportunités.

Ces programmes participent non seulement à offrir des perspectives de carrière enrichissantes pour les PSDH, mais aussi à sensibiliser la société dans son ensemble à l’importance de la diversité et de l’inclusion.

Ce modèle, qui associe pragmatisme et humanisme, constitue un exemple inspirant pour tous les pays cherchant à relever le défi de l’inclusion professionnelle.

Ainsi, à travers une vision globale et une mise en œuvre concrète, les structures spécialisées du Luxembourg contribuent à façonner un marché du travail plus juste, plus accessible et plus équitable.

Elles montrent que l’inclusion des PSDH n’est pas seulement un objectif, mais une démarche essentielle pour bâtir une société où chacun, quelles que soient ses spécificités, a la possibilité de s’épanouir et de contribuer pleinement à la vie collective.

## Formation à Distance

La formation à distance représente une alternative précieuse et flexible pour les PSDH au Luxembourg, notamment pour celles qui rencontrent des difficultés de mobilité ou d’autres contraintes physiques.

Ce mode de formation permet aux apprenants d’accéder à des programmes éducatifs et certifiants depuis leur domicile ou tout autre lieu, sans nécessiter de déplacement physique, ce qui est particulièrement important pour les personnes à mobilité réduite ou souffrant de maladies chroniques.

Les plateformes de formation à distance au Luxembourg sont conçues pour être accessibles à tous, en intégrant des fonctionnalités adaptées aux différents types de handicaps, telles que le sous-titrage et la transcription audio pour les malentendants, des lecteurs d’écran pour les malvoyants, et des technologies adaptatives comme les claviers ergonomiques et les logiciels de reconnaissance vocale pour les personnes ayant des limitations motrices.

En outre, la formation à distance ne repose pas uniquement sur la technologie, mais aussi sur un accompagnement humain essentiel pour assurer une éducation de qualité et une inclusion complète.

Les PSDH bénéficient d’un accompagnement personnalisé tout au long de leur parcours, avec des tuteurs dédiés et des conseillers pédagogiques qui aident à surmonter les obstacles et à adapter les contenus pédagogiques.

Les formations à distance couvrent une large gamme de domaines professionnels et académiques, tels que l’informatique, la gestion et administration, et les langues, répondant aux besoins variés des apprenants en situation de handicap.

Pour garantir l’inclusion de ces personnes dans les programmes de formation à distance, les centres de formation et les universités luxembourgeoises collaborent avec des organismes spécialisés comme Info-Handicap et Tricentenaire, qui apportent leur expertise en matière d’adaptation des environnements d’apprentissage et offrent un soutien supplémentaire aux apprenants.

Voici une sélection de formations professionnelles à distance accessibles aux personnes en situation de handicap au Luxembourg.

### [House of Training](https://www.houseoftraining.lu/page/nos-formations-a-distance)

Le House of Training est un centre reconnu pour son engagement dans la formation professionnelle au Luxembourg, offrant une large gamme de formations accessibles et adaptées à tous, y compris aux personnes en situation de handicap.

Les domaines couverts par ces formations incluent l’informatique, avec des cours sur le développement, la bureautique, la gestion des systèmes et la cybersécurité, ainsi que la gestion d’entreprise, comprenant des formations en comptabilité, marketing et gestion de projet.

Les ressources humaines et la sécurité au travail font également partie de l’offre, avec des formations axées sur le recrutement, le développement organisationnel, la prévention des risques et la conformité réglementaire.

Les participants ont le choix entre des classes virtuelles programmées, permettant des échanges interactifs avec des formateurs qualifiés, et des modules e-learning à suivre à leur propre rythme, une solution idéale pour ceux ayant des contraintes de temps ou des besoins spécifiques.

Le House of Training met un point d’honneur à rendre ses formations accessibles, en proposant des supports pédagogiques adaptés comme l’audiodescription, les sous-titres et les transcriptions, ainsi qu’une plateforme numérique compatible avec les technologies d’assistance telles que les lecteurs d’écran ou la navigation par clavier.

De plus, des aménagements spécifiques peuvent être demandés, comme du temps supplémentaire ou un accompagnement personnalisé, afin de garantir un accès équitable à l’apprentissage pour les personnes en situation de handicap.

Grâce à un éventail complet de cours répondant aux exigences actuelles du marché du travail et à des certifications reconnues renforçant l’employabilité, le House of Training se positionne comme un acteur clé pour les personnes souhaitant développer leurs compétences.

### UFEP (Unité de Formation Continue de l’APEMH)

L'UFEP propose des formations spécifiques pour les personnes ayant des besoins particuliers, y compris des sessions sur l’inclusion et des compétences professionnelles dans des secteurs variés. Les formations peuvent être suivies à distance ou adaptées en fonction des besoins individuels.

### [APEMH – Centre de propédeutique professionnelle (CPP)](https://www.apemh.lu/)

Les centres de l'APEMH offrent des formations non certifiantes à distance destinées aux personnes en situation de handicap intellectuel.

Ces programmes incluent des modules sur des métiers de base, permettant aux participants de développer des compétences pratiques pour intégrer le marché du travail ou des ateliers inclusifs. Pour en savoir plus, consultez

### [Lifelong-Learning.lu](https://www.lifelong-learning.lu/accueil/fr)

Ce portail rassemble des formations professionnelles continues à distance, dont certaines sont inclusives et adaptées aux personnes handicapées. Des programmes sont disponibles dans divers domaines, notamment les langues, la gestion, et le développement personnel.

### [ADEM – Formations numériques et transversales](https://adem.public.lu/fr/demandeurs-demploi/se-former/formations-ADEM.html)

L’ADEM propose des formations à distance pour améliorer l’employabilité des personnes handicapées.

Ces cours incluent des compétences numériques et des formations transversales adaptées aux besoins individuels, validées par un conseiller.

### [Formations en bureautique et informatique par la Chambre des Métiers](https://formations.cdm.lu/fr/formation-continue)

La Chambre des Métiers propose des formations à distance en bureautique, comptabilité et gestion, accessibles aux personnes en situation de handicap, avec des aménagements possibles en fonction des besoins

### Conclusion

La formation à distance constitue une avancée essentielle pour les PSDH au Luxembourg, en répondant efficacement aux besoins de flexibilité et d’accessibilité.

Ce mode d’apprentissage permet aux apprenants de suivre des parcours de qualification depuis leur domicile, réduisant ainsi les obstacles liés aux déplacements.

Les plateformes luxembourgeoises de formation à distance sont pensées pour être inclusives, intégrant des outils adaptés aux divers handicaps : sous-titrage, transcriptions audio, lecteurs d’écran, et solutions technologiques comme les claviers ergonomiques et la reconnaissance vocale.

L’accompagnement humain reste un pilier de ces programmes, avec des tuteurs et conseillers pédagogiques dédiés qui s’assurent de l’adaptation des contenus et du soutien continu des apprenants.

La diversité des formations disponibles – en informatique, gestion, administration, langues, entre autres – répond aux besoins variés des PSDH, tout en leur permettant de renforcer leur employabilité et de se spécialiser dans des domaines porteurs.

La collaboration entre les centres de formation et des organismes spécialisés, tels qu'Info-Handicap et Tricentenaire, garantit que l’inclusion et l’accessibilité soient au cœur des programmes de formation à distance.

Ces partenariats assurent une expérience d’apprentissage complète et adaptée, renforçant les opportunités professionnelles et l’autonomie des personnes en situation de handicap au Luxembourg.

Poursuivant cet engagement pour l’accessibilité, les dispositifs de maintien dans l’emploi et de reconversion professionnelle au Luxembourg renforcent l’accompagnement des personnes en situation de handicap, en leur offrant des solutions durables pour évoluer ou s'adapter dans leur parcours professionnel.

## Conclusion générale

La formation professionnelle des PSDH en France et au Luxembourg illustre une volonté commune d'inclusion sociale et économique, reposant sur des dispositifs spécifiques et des approches adaptées aux besoins variés des individus.

Ces initiatives visent à réduire les barrières systémiques et personnelles que les PSDH peuvent rencontrer, en leur offrant des opportunités de développement professionnel adaptées à leurs aspirations et capacités.

En France, la diversité des acteurs, allant des ESAT aux réseaux comme Cap Emploi ou l'AGEFIPH, met en lumière une stratégie nationale cohérente, tandis qu'au Luxembourg, des agences comme l’ADEM et l’ATVA soulignent une collaboration étroite entre institutions publiques et employeurs.

Ces systèmes de formation mettent l’accent sur la personnalisation et l’accessibilité, qu’il s’agisse d’aménagements technologiques, pédagogiques ou physiques.

Des outils comme les formations à distance, les apprentissages en alternance ou les stages professionnalisants jouent un rôle clé dans l’acquisition des compétences.

Les deux pays partagent également une reconnaissance accrue de l'importance de l'accompagnement pluridisciplinaire et de la sensibilisation des employeurs à l’inclusion.

Les résultats obtenus montrent que l'investissement dans des programmes structurés favorise non seulement l'intégration des PSDH dans le marché du travail, mais contribue aussi à changer les perceptions sociales. Toutefois, des défis persistent, notamment dans l'harmonisation des dispositifs entre régions, l'adaptation constante aux évolutions technologiques et économiques, et le renforcement de l’autonomie des bénéficiaires.

En conclusion, la formation professionnelle des PSDH en France et au Luxembourg représente un levier essentiel pour promouvoir une société inclusive.

Les modèles développés dans ces deux pays démontrent qu’une approche proactive et collaborative permet de créer des opportunités durables et valorisantes, tout en contribuant à une économie plus équitable et diversifiée.

Ces efforts combinés marquent une étape significative vers une inclusion totale, tout en posant les bases d’une amélioration continue des pratiques en faveur des PSDH.

En parallèle des dispositifs de soutien et d’accompagnement en emploi, le recrutement inclusif reste un défi majeur pour une intégration durable des PSDH. Bien que les programmes d’insertion et les formations adaptées aient permis de renforcer les compétences et la confiance des candidats en situation de handicap, les entreprises doivent encore surmonter des stéréotypes et adopter des pratiques de recrutement plus ouvertes pour répondre aux besoins spécifiques de ces candidats.

Recruter des personnes en situation de handicap ne se résume pas à remplir des obligations légales, mais représente un levier puissant pour enrichir les équipes et renforcer la responsabilité sociétale des entreprises. Dans cette optique, de nombreuses initiatives facilitent les rencontres entre candidats en situation de handicap et recruteurs, permettant ainsi de sensibiliser les employeurs et d’encourager un marché de l’emploi véritablement inclusif.