



IDENTIFIER les besoins du stagiaire

Une fois repéré une situation, un obstacle ou une difficulté, reste ensuite à déterminer les besoins du stagiaire et les adaptations qui en découlent. Le meilleur processus pour identifier les besoins et proposer des solutions d'aménagement est collectif. Il passe par la participation des organismes en charge du suivi et du soutien à la recherche d'emploi dès la création de ce qu'il est possible de nommer "collectif", "groupe de suivi"...

3.1 Organiser et mobiliser un collectif d'acteurs partenaires

Il est important avant de démarrer, de lister les personnes ressources susceptibles de constituer un collectif de partenaires afin de pouvoir les mobiliser dès que possible et nécessaire.

Conjuguer ressources internes et ressources externes

Point de méthode

Commencer par identifier les personnes intervenant dans la structure concernée (réfèrent pédagogique, formateur...) avant de recenser les personnes ressources externes (réfèrent de parcours, professionnel du handicap...). Ne pas oublier de questionner la personne sur les appuis dont elle peut bénéficier dans sa vie quotidienne (suivi médico-social, ergothérapeute, orthophoniste...) ou sur lesquels elle s'est appuyée pour élaborer son projet de formation (conseiller à l'emploi...). Le meilleur réflexe est donc de prendre contact avec les partenaires pour identifier les solutions possibles en fonction de la situation de handicap.



[La Ressource Handicap Formation](#) a pour mission d'aider le référent handicap à identifier les personnes ressources et à construire ce processus de réflexion collective.



Il est important de vérifier auprès du stagiaire s'il est suivi par un référent de parcours (Cap emploi, Pôle Emploi, Mission locale...). Ce dernier sera un interlocuteur privilégié pour sécuriser la professionnalisation du stagiaire à sa sortie de formation.

Le repérage des appuis en interne et en externe, pour évaluer de manière concertée les besoins de compensation des conséquences du handi-

cap facilitera grandement la mise en place d'aménagements pertinents pour le stagiaire.

Des acteurs et des ressources



La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a prévu de nouvelles dispositions en faveur de l'apprentissage avec l'obligation de nommer un référent handicap et la création d'une majoration au coût contrat financée par l'[OPCO](#) (dans le sport, [AFDAS principalement](#)), pour tout apprenti dont la qualité de travailleur handicapé est reconnue. La compensation des conséquences du handicap est un droit des personnes et la loi impose aux organismes de formation de tenir compte de leurs besoins particuliers en proposant un aménagement de la scolarité, de l'enseignement, de la formation ou du poste de travail. Ces adaptations peuvent générer des coûts supplémentaires. Des organismes spécialisés, et tout particulièrement, [l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées \(Agefiph\)](#) ou [le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique \(Fiphfp\)](#) peuvent intervenir.

Point de méthode

Des informations utiles à l'analyse du besoin en situation de formation peuvent être recueillies auprès :

- De la personne en situation de handicap elle-même en associant son entourage;
- Du service public de l'emploi et par les organismes de placement spécialisés qui l'accompagnent comme Cap emploi;
- De la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées);
- De tout organisme participant à l'élaboration du projet d'insertion sociale et professionnelle.

Liste des acteurs pouvant contribuer à l'évaluation des besoins en formation*

Acteurs médicaux – sociaux et handicap	Acteurs de l'emploi	Organisme de formation	DRAJES et fédérations sportives délégataires
• Médecin agréé (FFH/FFSA) • Médecin désigné • Référent insertion socio-professionnelle • Psychologue • Médecin généraliste • Prestataires d'appuis spécialisés ...	• Conseiller Cap Emploi • Conseiller Missions locales • Conseiller Pôle emploi • Conseiller en évolution professionnelle ...	• Référent handicap OF • Coordonnateur de la formation ...	• Référent handicap (pôle formation certification) ou Référent de la filière/ du diplôme • Référent parasport des fédérations délégataires ...

* Liste non exhaustive. Pour rappel, la Ressource Handicap Formation aide le référent handicap à identifier ces acteurs, à les mobiliser et à organiser la concertation.

[La DRAJES en région Bretagne](#)



Le cadre réglementaire complexe des métiers de l'encadrement du sport ne facilite pas toujours la mise en place de mesures de compensation. Pourtant que ce soit pour des aménagements techniques, organisationnels, humains ou environnementaux, il est impératif de réaliser une évaluation concrète des besoins en situation et de mettre en place un aménagement raisonnable. Les aménagements sont cependant conditionnés par l'accord du stagiaire. Il arrive parfois, et malgré les difficultés éprouvées le long du parcours de formation et l'échec lors des certifications, que le stagiaire en situation de handicap refuse les aides et adaptations proposées.



3.2 Procéder à l'analyse des besoins : l'entretien

Comme indiqué précédemment, la première étape est d'identifier avec les partenaires les besoins du candidat, son environnement, les contraintes du métier visé et de vérifier les conditions d'accès au diplôme.



La présentation d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) n'est pas obligatoire pour être reconnu comme candidat en situation de handicap aux formations jeunesse et sport, l'avis du médecin désigné fait foi. Cependant la transmission de celle-ci facilite fortement l'instruction de la demande. Elle pose un cadre réglementaire clair. Pour rappel et de manière non exhaustive, le candidat blessé récemment, en rééducation suite à une opération ou ayant une opération à venir... peut ne pas être considéré en situation de handicap durable ou définitif comme stipulé à [l'article L114](#) du Code de l'action sociale et des familles.

L'entretien avec le stagiaire est une étape incontournable permettant de préciser le projet du candidat. Il répond à des exigences techniques, juridiques et humaines qu'il est préférable de connaître.

Un cadre réglementé

La connaissance du parcours complet de formation par le candidat est essentielle. Ce dernier doit être pleinement informé du déroulé effectif du parcours de formation envisagé et être informé des possibilités d'adaptation. Dans un premier temps la fiche d'identité du diplôme peut être présentée au candidat. Cela se résume aux annexes de l'arrêté de celui-ci, disponible depuis [le site du ministère des sports](#) :

On y retrouve :

ANNEXE I. Référentiel professionnel

ANNEXE II. Référentiel de certification

ANNEXE III. Epreuves certificatives des unités capitalisables

ANNEXE IV. Exigences préalables à l'entrée en formation

ANNEXE V. Dispenses et équivalences

Ces premières bases établies constitueront la préparation initiale du parcours individuel de formation, à savoir, ce sur quoi les aménagements doivent être considérés (limites fonctionnelles, contre-indications médicales...)

les exigences du diplôme ainsi que les possibilités effectives d'exercice.

À ce stade de l'entrevue, le candidat doit disposer du certificat médical - mis à disposition communément en téléchargement sur le site des DRAJES, des Organismes de Formation et des structures organisatrices des TEP - renseigné par le médecin désigné par la FFH, la FFSA ou la CDAPH. Ce certificat doit mentionner les aménagements initiaux à prendre en compte selon la situation de handicap spécifique attestée.

Les dispositions caractéristiques pour les TEP, les tests de sélection, les temps en structure d'alternance, les temps en centre de formation et/ou les épreuves certificatives sont spécifiés sur la décision d'aménagement notifiée par le DRAJES (sous couvert du Recteur de la Région Académique). Cette décision précise en détail les points fondamentaux des adaptations à mettre en place.

Le processus chronologique des formations de la filière « JEPS »

(art. A 212-44 et A 212-45 du code du sport) est organisé en 5 grandes phases :

Tests d'exigences préalables (TEP)

Ils constituent une phase préalable à l'entrée en formation ; pour certains diplômes de la filière "JEPS", il existe des TEP ; il s'agit d'épreuves, organisées par la DRAJES ou par un Organisme de Formation, qui doivent être acquises pour pouvoir entrer en formation.

Aménagements :

Avis médical à donner au dépôt du dossier d'inscription ([art. A 212-35 du code du sport](#)).

Épreuves certificatives

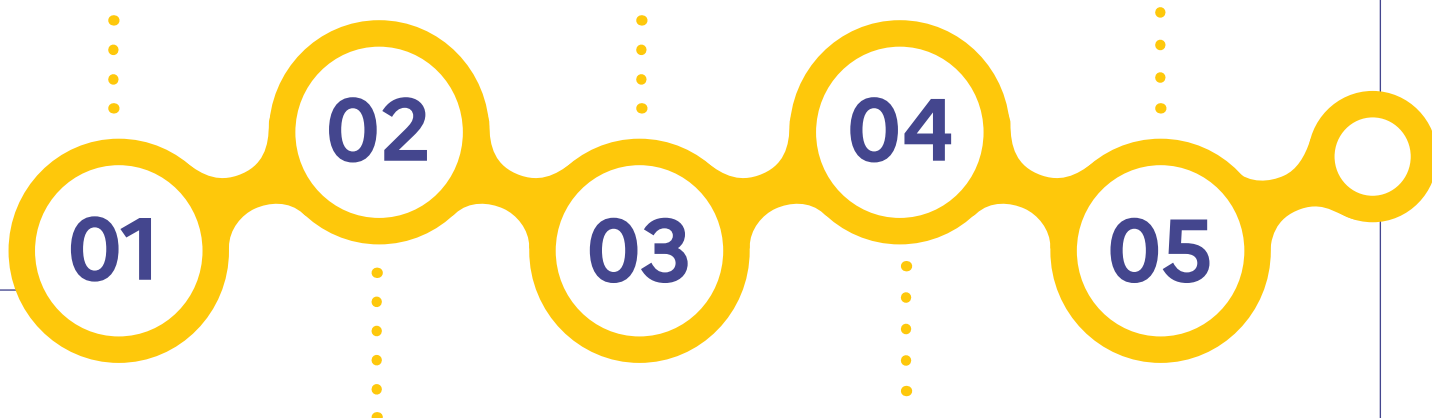
Elles sont organisées (par les Organismes de Formation dans la très grande majorité).

Aménagements :

Avis médical à donner au dépôt du dossier d'inscription ([art. A 212-36 du code du sport](#)) OU demande pendant la formation (besoin exprimé souvent après avoir eu des présentations des épreuves ou des examens blancs).

Tests de sélection

Les aménagements sont possibles pour les éventuels tests de sélection qui peuvent être organisés par les OF lorsque le nombre de candidats excède leur capacité d'accueil pour la session de formation depuis [le décret du 10 novembre 2022 et l'arrêté du 9 février 2023](#).



Formation

L'Organisme de Formation organise la formation au diplôme en centre et en entreprise. En jeu : l'autonomisation progressive des stagiaires en entreprise (face à face pédagogique) avec, pour certains diplômes, un passage d'épreuve (Exigences Préalables à la Mise en Situation Pédagogique -EPMSP-) comme préalables à l'autonomie.

Aménagements :

Avis médical à donner au dépôt du dossier d'inscription ([art. A 212-36 du code du sport](#)) ou demande pendant la formation (besoin exprimé souvent au moment des phases d'autonomisation en entreprise et/ou des EPMSP).

Validation et délivrance des diplômes

C'est le jury, nommé par le DRAJES (sous couvert du Recteur de Région Académique -RRA-) et organisé sous son égide, qui fait connaître au DRAJES (sous couvert du RRA) les diplômes validés (ou non).

Aménagements :

C'est le DRAJES (sous couvert du RRA) qui délivre le diplôme (aux candidats validés par le jury).



Dans tous les cas, il est conseillé de se rapprocher de la DRAJES dont dépend l'organisme pour connaître les modalités pratiques.

<https://drdjcs.gouv.fr/>



Si la DRAJES est le premier interlocuteur, le personnel référent désigné a informé en amont le candidat des entités compétentes pour le bénéfice de ces aides ; si ce n'est pas le cas, c'est l'organisme de formation qui doit initier les possibilités de soutien disponibles et accompagner le candidat dans ses démarches. L'organisme de formation possède en effet les éléments qui permettront de vérifier l'adéquation des conséquences du handicap en situation et du projet professionnel du candidat.

De la méthode et des partenaires

Lors de cet entretien, l'organisme de formation peut, avec l'accord du candidat et s'il y a lieu, prendre attache avec le référent de parcours de ce dernier. Il peut s'agir d'un professionnel compétent d'une antenne CAP Emploi, de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) ou d'un Établissement et Service de Réadaptation Professionnelle (ESRP). Ce point d'ancrage peut être une première base pour appréhender au mieux les motivations du candidat et les difficultés à considérer.

Entretien : les questions clefs

Il n'y a pas de schéma type pour mener l'entretien, mais les questionnements suivants sont fortement recommandés :

- Comment la personne s'organise-t-elle dans sa vie quotidienne ?
- Quelles sont les adaptations qui ont pu être mises en place dans un autre cadre (scolaire ou professionnel) ? Difficultés/échecs rencontré(e)s ?
- Quels sont les acteurs qui l'accompagnent déjà ?
- Quelles sont les appréhensions par rapport à la formation ? Etc.
- A-t-il pris attache de la DRAJES ?



Questionnaire d'entrée en formation

Quel est l'environnement en lien avec le diplôme visé ?

Pleine nature / Environnement spécifique
Spéléo, canyon, escalade, CK, plongée, VTT, etc.

Souhaitez-vous encadrer 1 groupe / du public suite à l'obtention du diplôme ?

Environnement stable
Salle, gymnase, carrière, etc.

OUI

Quelles seraient les adaptations nécessaires pour encadrer le public en toute sécurité et pouvoir le secourir à tout moment ?

Les adaptations envisagées sont-elles cohérentes avec la réalité du métier ?

Avez-vous pris contact avec un des coordonnateurs de ce diplôme pour échanger sur les éventuels freins identifiés ?

NON

Quelles seraient les adaptations nécessaires pour mener à bien les missions ? (port de charges ? horaires atypiques ? etc.)

OUI

Quelles sont les adaptations proposées ?
freins identifiés ?

NON

Avez-vous besoin d'un contact ?

BILAN

- Entrée en formation
- Proposition de réorientation
- Entrée en formation avec limites de prérogatives envisagées et à réévaluer



La grille d'évaluation des besoins et un [tutoriel d'appropriation](#) proposées par l'Agefiph sont également disponibles pour cadrer l'entretien.

3.3 Concevoir un plan d'adaptation et d'accompagnement du parcours de formation

Suite à une identification précise des besoins mais aussi de l'environnement dans lequel va évoluer le stagiaire, il convient de concevoir le plan d'adaptation et d'accompagnement du parcours de formation. Ce dernier reprendra l'ensemble des aménagements préconisés ainsi que les intervenants mobilisés, les temps d'échanges avec le stagiaire et évoquera les pistes d'insertion dans l'emploi.

Point de méthode

L'accompagnement d'un candidat dans son parcours de professionnalisation

01

Accueillir le candidat

- Prendre en considération la situation de handicap décrite
- Aborder la situation de handicap lors de l'entretien propre aux sélections.
- Évaluer l'impact sur le parcours de formation.

02

Activer le réseau DRAJES / Agefiph / Cap Emploi

- Vérifier la situation administrative : attestation.
- RQTH, aides financières éventuelles...

03

Évaluer ses besoins de manière concertée

- Effectuer un premier diagnostic avec les acteurs concernés.
- Évaluer ses besoins sur toute la durée de son parcours de formation.

04

Valider les conditions d'accueil

- Mobiliser le réseau pour optimiser le choix de la structure d'alternance nécessaire à la formation.
- Selon la situation présentée, mobiliser les acteurs en lien (Agefiph, Fiphfp...).
- Informer l'équipe pédagogique et les intervenants prévus sur la session.
- Le cas échéant, préparer une communication ciblée auprès des stagiaires de la session.

05

Veiller au bon déroulement de la formation

- Assurer un suivi de qualité du stagiaire avec adaptation des aménagements aux besoins.
- Communiquer tout le long avec l'équipe pédagogique.
- Prévoir un retour auprès du stagiaire.

06

Anticiper l'issue de la formation

- Effectuer un bilan avec le stagiaire.
- Évaluer le déroulé de la formation en cours d'achèvement.
- Faire un point sur l'insertion professionnelle dans le diplôme obtenu.
- Transmettre au stagiaire une liste spécialisée de réseau d'employeurs (ex : Profession sport).
- Renvoyer vers le prescripteur sur les aides à l'emploi.

Le déroulé de la procédure, en termes de communication et d'information à l'attention de tous, peut être diffusé dans [la brochure et le site internet propres à chaque organisme de formation](#) (cadre général ou par diplôme).

L'anticipation des aménagements à apporter reste le moyen le plus probant pour accompagner au mieux le candidat concerné.



Plan d'adaptation pédagogique

Un plan d'adaptation pédagogique personnalisé rassemble, outre les données administratives du stagiaire, les informations concernant : le partenariat avec l'environnement d'origine du jeune; la situation de handicap; les compensations et les moyens envisagés ; ainsi que la charte d'engagement ci-dessous présentée.



EXTRAIT...

Exemple d'un PAP personnalisé

Premiers éléments du parcours du jeune

- a eu une scolarité dans la voie générale et obtient le BAC
- Elève sérieux et motivé.
- a des séquelles liées à sa naissance très prématurée : dyspraxie visuo-spatiale, un déficit de la concentration des les tâches écrites, infirmité motrice cérébrale
- Des difficultés à se repérer dans l'espace, à gérer les imprévus.
- Pratique depuis ans.

Compte-rendu de(s) bilan(s)

Bilan Mme / M. / Docteur (date) :

Compte-rendu du bilan de positionnement

Bilan de la formation par apprentissage

Retours du jeune et de son environnement professionnel sur les premiers mois effectués en apprentissage dans le cas d'une première année, ou bilan de la première année d'apprentissage dans le cas d'une deuxième année :

Périodes en entreprise	Descriptif des périodes passées : - Préconisations : - Prévoir des entretiens à période régulière. - Valoriser le succès pour renforcer la motivation et la confiance en soi. - Ne lui demander qu'une seule chose à la fois. - Reprendre avec lui des situations pratiques et voir si s'empare des questions qu'on lui donne : entraînement à la résolution de problèmes. -
	Descriptif des périodes passées : - Prise de note lente, difficile. - Rencontre des difficultés en mathématiques, en français, en anglais. - Temps de latence important entre la réception de l'information et la restitution. - Lenteur importante, difficulté d'attention et de concentration. - Manque de confiance, peur de l'echec. -