

Ouvrage collectif sous la direction de Renate von Davier

Élèves avec des besoins spécifiques

**Quelle compensation des désavantages
au secondaire II ?**

Cadre, pratiques et perspectives

La compensation des désavantages – ou comment une notion peut changer notre manière de penser et d’agir

Résumé

Le présent article se penche sur la notion de compensation des désavantages. Il décrit la genèse du projet/rapport intitulé «Compensation des désavantages pour personnes handicapées dans la formation professionnelle» et présente une recommandation de la Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CSFP) inspirée de ce rapport. L’auteur évoque en conclusion le projet de formation que Migros Aar destine aux jeunes limités dans leurs capacités.

La notion de compensation des désavantages

La loi fédérale de 1978 sur la formation professionnelle prévoyait, à son art. 19, al. 2, que «pour les apprentis handicapés, l’autorité cantonale [pouvait], au besoin, [...] faciliter l’examen de fin d’apprentissage». La notion de «facilités à l’examen» s’est alors établie dans le domaine de la formation professionnelle, une notion qui est parfois encore employée aujourd’hui. Toutefois, les acteurs professionnels du domaine n’ont pas été convaincus par ce terme, qui véhicule l’idée selon laquelle les exigences à remplir pour obtenir des qualifications professionnelles sont revues à la baisse. C’est ainsi qu’un autre terme s’est petit à petit imposé au fil de la dernière décennie, celui de la «compensation des désavantages». Dans l’actuelle Ordonnance d’exécution de la loi fédérale de 2002 sur la formation professionnelle, on peut lire à l’al. 3 de l’art. 35 («Examens finaux sanctionnant la formation professionnelle initiale») : «Si, en raison d’un handicap, un candidat a besoin de moyens auxiliaires spécifiques ou de plus de temps, il en sera tenu compte de manière appropriée». Pour la partie scolaire de la formation, la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr) prévoit ceci à son art. 21 : «L’école professionnelle [...] favorise [...] l’élimination des désavantages que subissent les personnes handicapées en leur offrant des types et des programmes de formation adéquats».

La LFPr ne fait pas explicitement mention de la «compensation des désavantages», qui n’y est présente que de façon implicite. La première défini-

tion complète qui en a été donnée figure dans l'édition 2011 du «Lexique de la formation professionnelle» réalisé par le Centre suisse de services Formation professionnelle, orientation professionnelle, universitaire et de carrière (CSFO), en collaboration avec le SEFRI (Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation). Cette définition, qui est reproduite ci-dessous, a été reprise telle quelle dans l'édition actuelle du lexique (CSFO & SEFRI, 2013, p. 68) :

Les personnes en situation de handicap qui accomplissent une formation professionnelle initiale ou supérieure ne doivent pas subir de préjudice en raison de leur handicap. Elles doivent bénéficier de mesures individuelles adaptées à leur situation tant durant la formation qu'au moment des procédures de qualification. L'élimination des inégalités qui frappent les personnes handicapées est expressément mentionnée dans la LFPr.

Par «compensation des désavantages (ou des inégalités)», on entend les mesures spécifiques destinées à contrebalancer les inconvénients dus au handicap. Il s'agit d'adaptations de la formation et de la procédure de qualification nécessaires pour assurer l'égalité des chances des personnes en situation de handicap dans la formation professionnelle.

Les adaptations se limitent aux domaines auxquels le /la candidat-e ne peut pas faire face ou en partie seulement en raison de son handicap. Les exigences cognitives et professionnelles demeurent les mêmes que pour les personnes valides. La procédure de qualification doit satisfaire aux exigences de la profession et ne pas être dénaturée.

Lorsqu'une personne se voit limitée dans l'apprentissage d'une profession en raison d'un handicap, l'autorité cantonale peut lui accorder une compensation des désavantages à la demande de l'entreprise formatrice. Cette mesure peut être prise en cas de handicap physique ou de difficultés d'apprentissage, par exemple en raison de dyslexie ou de dyscalculie si la réussite de la procédure de qualification est compromise en dépit des mesures de soutien prises. La demande de compensation des inégalités doit être présentée au plus tard avec l'inscription à la procédure de qualification et être accompagnée de pièces justificatives ou de certificats établis par des enseignants spécialisés, des médecins, etc.

Le rapport «Compensation des désavantages pour personnes handicapées dans la formation professionnelle» – un projet qui sert de base pour d'autres travaux

Un petit groupe de représentants d'organisations de personnes handicapées a lancé un projet dont le but était de consacrer le principe de la compensation des désavantages dans la formation professionnelle. Réalisé avec le soutien du SEFRI, ce projet a débouché, avec la participation de dix organisations spécialisées, sur un rapport de synthèse qui a été adopté après une douzaine de versions provisoires, lesquelles ont déjà servi de base pour différents documents, élaborés essentiellement dans les cantons.

En tant qu'éditeur, nous avons décidé, de concert avec la direction de projet, de ne pas soumettre les résultats du projet aux instances ayant compétence pour les adopter, et ce afin d'éviter une publication retardée des résultats. Nous avons donc choisi de faire paraître, en suivant les critères appliqués dans l'édition, la publication sous la forme d'un rapport présentant tous les résultats obtenus dans le cadre du projet. L'enjeu pour nous était de faire en sorte que le principe de la compensation des désavantages soit accepté par un large public. La publication de ce rapport a permis d'établir un certain nombre de faits. Une fois terminé, le rapport a pu être repris par les instances concernées comme base de travail pour la concrétisation de règles contraignantes.

Le rapport «Compensation des désavantages pour personnes handicapées dans la formation professionnelle» (2013) a été publié sous forme de livre, en trois langues. Notre intention était de mettre ainsi en évidence la cohérence et l'importance nationale de la démarche. Le rapport est divisé en deux parties : la *partie A* contient des informations générales sur la compensation des désavantages dans la formation professionnelle, et notamment une définition des principaux termes. Quant à la *partie B*, elle donne des informations spécifiques sur les handicaps et troubles suivants :

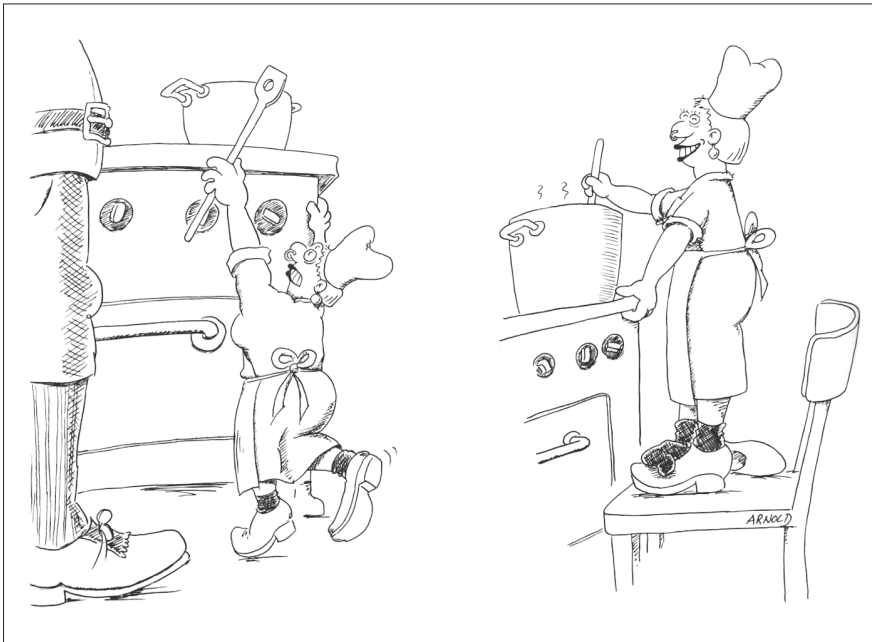
- 1 malvoyance et cécité
- 2 malentendance
- 3 malentendance-malvoyance et surdicécité
- 4 dyslexie et dyscalculie
- 5 dyspraxie
- 6 paralysie médullaire
- 7 handicap psychique
- 8 troubles du spectre autistique
- 9 handicap mental/troubles cognitifs
- 10 trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité TDA(H)

Chacun de ces chapitres décrit tout d'abord les troubles spécifiques à chaque handicap, énonce des propositions de mesures appropriées en vue de la compensation des désavantages en découlant, puis donne des exemples pratiques. Les chapitres sont complétés par les coordonnées d'un service spécialisé qui propose des conseils spécifiques ou qui sert d'intermédiaire.

Fritz Steiner de l'Union centrale suisse pour le bien des aveugles (UCBA) partage avec nous ce qu'il a pu observer en tant que chef de projet : «En se dotant d'un tel outil, la formation professionnelle a fait un pas important en direction de l'égalité des chances. Au début du projet, nous avons dû nous fixer un objectif clair et définir la notion de compensation des désavantages, ce qui a soulevé un grand nombre de questions dans les écoles et les entreprises formatrices : que peut-on faire, que faut-il éviter ? Il s'agissait de déterminer quand et comment appliquer le droit à des mesures de compensation ; il ne fallait en effet pas que les mesures de compensation portent atteinte à la crédibilité de la formation. Par ailleurs, il est essentiel d'impliquer dès le début tous les partenaires : le jeune en formation, un expert indépendant et connaissant bien le handicap, le formateur et les enseignants. Le rapport d'expertise attendu avant la prise de décision doit préciser les répercussions du handicap sur la pratique du métier et les mesures de compensation possibles. Une demande doit ensuite être adressée aux autorités cantonales responsables de la formation professionnelle et des examens finaux.»

Le principe de la compensation des désavantages

La caricature dessinée par Arnold Götz (ill. 1) donne une bonne illustration du principe de la compensation des désavantages : c'est au résultat obtenu dans la casserole que l'on sait si l'on a affaire à un bon cuisinier. Si quelqu'un a de la peine à faire son travail en raison de sa petite taille, il a le droit d'avoir recours à des moyens auxiliaires spéciaux. Le fait d'utiliser une chaise – même si elle n'est, en l'occurrence, pas tout à fait conforme aux normes de la SUVA – n'aura aucune influence sur la qualité de ce qui est préparé. C'est le résultat dans l'assiette qui permet de donner une évaluation du travail accompli. Il n'est pas question de limiter les qualifications, c'est-à-dire l'ensemble des connaissances et du savoir-faire requis pour pouvoir exercer un métier de façon professionnelle. On ne cherche donc pas à faciliter les examens finaux mais à compenser les désavantages qui ne portent pas atteinte aux critères de qualification. Chaque cas est un cas particulier, il n'y a guère de solutions «standard».



*Illustration 1: Examen de fin d'apprentissage au pays des géants...
désavantages compensés et le tour est joué (Lichtsteiner, 2011, p.116).*

Agathe Mai, responsable de la surveillance de l'apprentissage dans le canton de Bâle-Ville, est en train d'élaborer avec ses collègues une «unité de doctrine» pour la manière de traiter les désavantages : «Dans l'idéal, les entreprises formatrices prennent contact avec nous assez tôt, ce qui nous permet de prendre à temps les mesures nécessaires et applicables, et d'obtenir ainsi les résultats attendus. A Bâle, nous avons un avantage, puisque la loi prévoit que tous les jeunes sur le point de commencer un apprentissage doivent passer un examen médical. Cela permet de dépister des éventuels problèmes de santé, comme une allergie ou un trouble sensitif (le daltonisme, par ex.). Lors de nos séances pour la surveillance de l'apprentissage, nous parlons systématiquement de tous les cas qui nous sont signalés et nous cherchons, dans la mesure du possible, à traiter les cas de manière uniforme. Cela comprend également le travail de coordination avec les écoles professionnelles, une coordination que nous souhaitons établir de façon encore plus systématique. Les cas que nous connaissons le mieux sont ceux qui impliquent des handicaps physiques et des déficiences sensorielles. C'est plus difficile, plus complexe, lorsqu'il s'agit de troubles psychiques ou sociaux. Pour élaborer nos directives, nous nous référons à la recommandation de la Conférence suisse des offices de formation professionnelle (CSFP, 2014).»

La recommandation de la Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CSFP)

La recommandation de la CSFP s'applique à toutes les formations et procédures de qualification qui relèvent de la formation professionnelle initiale (maturité professionnelle comprise). Tout en considérant les besoins de chaque personne, il faut aussi tenir compte des particularités des divers lieux de formation. Il convient de rechercher des solutions adéquates pour les groupes de personnes soumises à d'autres procédures de qualification (LFPr, 2002, art.35).

En ce qui concerne l'attestation du handicap et les mesures de soutien durant l'apprentissage, il est recommandé d'obtenir une collaboration entre tous les acteurs de la formation en vue du soutien à accorder (personnes en formation – corps enseignant – instructeurs des cours interentreprises – formateurs en entreprise – autorités de surveillance). Pour ce faire, il est indiqué d'observer les principes suivants :

- Une compensation des désavantages est octroyée dans la mesure où le type de handicap n'empêche pas d'exercer la profession ou n'en altère pas l'exercice de manière déterminante.
- Si, malgré la compensation des désavantages qui a été accordée, la personne concernée n'est pas en mesure d'acquérir les compétences de base du métier, il convient de mettre fin au contrat d'apprentissage.
- Le but de la collaboration mise en place est de pouvoir évaluer si un certificat de fin d'apprentissage peut être obtenu dans la profession choisie, et si oui avec quelles mesures de soutien.
- Dans l'idéal, il faut que les troubles physiques, psychiques ou mentaux affectant la santé des personnes en formation fassent l'objet d'un diagnostic avant la signature du contrat d'apprentissage.
- Parallèlement à l'établissement du diagnostic médical et à l'évaluation de l'impact du handicap sur les personnes concernées, les mesures prévues sont définies, introduites et communiquées aux personnes en formation ainsi qu'à toutes les instances impliquées.
- Il faut consigner par écrit les mesures réalisées (cours supplémentaires, recours à des spécialistes, thérapies, moyens auxiliaires, etc.) et les documenter.

Cette recommandation définit les procédures, les responsabilités et les compétences tant au début de la formation que pendant sa durée, ainsi que pour la procédure de qualification. Elle comporte également deux formulaires qui sont recommandés pour l'établissement du diagnostic médical et la demande de compensation des désavantages (voir pour exemple l'illustration 2, qui présente une demande de compensation des désavantages formulée sur la base de la recommandation). Conformément à la LFPr et à la Loi sur l'égalité pour les handicapés, les autorités rendant la décision sont en principe libres dans l'aménagement des modalités concrètes dans les cantons. De manière générale, la recommandation de la CSFP est bien acceptée par les autorités ayant compétence en la matière.

BSFH	<i>Telefon/Telescrit +41 (0)44 302 06 00</i>	
Berufsschule für Hörgeschädigte	www.bsfb.ch	<i>Fax +41 (0)44 301 40 66</i>
Schaffhauserstrasse 430, CH-8050 Zürich		<i>E-Mail info@bsfb.ch</i>

Office de la formation professionnelle
 Orientation professionnelle, universitaire et de carrière
 Monsieur X, Conseiller en formation
 rue Exemple 1
 1234 Ville-Exemple

Concerne: Compensation des désavantages, Michaël Modèle, logisticien AFP

Monsieur,

Par la présente, nous souhaitons vous informer que Monsieur Modèle terminera sa formation de logisticien AFP dans le courant de l'été 2015. Afin de lui permettre de passer ses examens dans des conditions équitables, il importe de tenir compte des éléments suivants et de lui accorder une compensation des désavantages appropriée.

Profession concernée: logisticien AFP
Nature de la déficience: trouble du spectre autistique (syndrome d'Asperger)
Handicap spécifique: forte propension au stress - troubles du comportement social et émotionnel - important déficit de flexibilité dans le transfert des acquis - blocage face à des changements subits de personnes ou de lieux ou à une modification des tâches assignées - haut niveau d'incertitude dans la gestion du temps - facilement distrait - importants problèmes de communication

Procédure de qualification «Connaissances professionnelles et techniques»
Aides techniques: aucune
Adaptation de la durée: aucune
Assistance individuelle: présence de l'enseignant-e spécialisé-e
Adaptation des consignes: consignes des épreuves clairement structurées - adaptation du texte des épreuves - nette différenciation des informations, des instructions et des consignes - si nécessaire, possibilité de poser des questions oralement
Enseignant-e spécialisé-e: Monsieur Y
Lieu de l'examen: Modèleville

Procédure de qualification «Travail pratique»
Adaptation de la durée: 10% de temps supplémentaire
Assistance individuelle: présence de l'enseignant-e spécialisé-e (personne de confiance)
Adaptation des consignes: possibilité pour le candidat de demander des précisions (cf. handicap spécifique), pauses réglementées séparément
Enseignant-e spécialisé-e: présence de l'enseignant-e spécialisé-e (personne de confiance)
Lieu de l'examen: Ville-Exemple

Par avance, nous vous remercions de votre collaboration et vous prions de recevoir, Monsieur, nos salutations les meilleures.

Toni Kleeb, Directeur de l'Ecole professionnelle pour malentendants BSFH	Michaël Modèle, Personne en formation
---	--

Annexes:
 Rapport d'expertise établi par le service spécialisé
 Brochure d'information sur les troubles du spectre autistique

Illustration 2: Exemple de demande de compensation des désavantages adressée par une institution de formation à l'autorité cantonale compétente

Le projet de formation de Migros Aar pour les jeunes limités dans leurs capacités

En collaboration avec l'entreprise Band-Genossenschaft de Berne, Migros Aar permet à de jeunes adultes ayant des problèmes de santé ou des difficultés d'ordre social d'entrer dans la vie professionnelle sur le premier marché du travail. Grâce à un encadrement individuel, ils ont la possibilité d'accomplir un apprentissage dans le commerce de détail et reçoivent ainsi un soutien qui les aide à entamer leur parcours professionnel. Dans des conditions normales, ils n'auraient pour ainsi dire aucune chance de pouvoir conclure un contrat d'apprentissage. Ces jeunes en formation fréquentent l'école professionnelle et sont suivis pendant toute la durée de leur formation par des formateurs de la Migros, formés spécialement à cet effet, et par un «case manager» de la Band-Genossenschaft. La compensation des désavantages est vécue consciemment au quotidien dans la formation, et la personne en formation reçoit le soutien dont elle a besoin. Il est important que tous les membres de l'équipe aient conscience de la différence qui existe au niveau des performances et des possibilités d'engagement des jeunes en formation. Les dépenses ainsi occasionnées dans les filiales et les coûts supplémentaires engagés pour la formation professionnelle individuelle sont assumés par les offices AI cantonaux et financés par le Pour-cent culturel Migros.

La coopérative Migros Aar a créé des postes supplémentaires dans les filiales participant au projet et a dispensé une formation spéciale aux collaborateurs y prenant part. Actuellement, 18 personnes (6 femmes et 12 hommes) accomplissent une formation dans les filiales de Berne-Bubenbergr, Granges et Aarau. La plupart de ces personnes sont âgées de 18 à 25 ans. Les déficiences psychiques représentent environ la moitié des situations, l'autre moitié étant constituée à parts égales de handicaps physiques et de difficultés de nature sociale. Les formations suivies permettent d'exercer les professions habituelles du commerce de détail suivantes :

Gestionnaires du commerce de détail CFC

Dans les domaines des produits nutritifs et des stimulants, de la viande et des articles ménagers

3 ans de formation – 1,5 jours par semaine à l'école professionnelle

Leurs tâches : ils conseillent la clientèle avec compétence et amabilité. Ils connaissent les caractéristiques des articles ainsi que la manière de les utiliser et de les entretenir et ils veillent à ce que la marchandise soit bien présentée et procèdent à l'encaissement. Ils passent les commandes, contrôlent la réception des marchandises et surveillent le flux de marchandises.

Assistants du commerce de détail AFP

2 ans de formation – 1 jour par semaine à l'école professionnelle

Leurs tâches : ils passent les commandes, contrôlent la réception des marchandises et gèrent les stocks. Ils veillent à ce que la marchandise soit bien présentée, conseillent la clientèle avec compétence et savent utiliser la caisse.

Si les conditions requises pour pouvoir entamer une formation initiale ne sont pas encore réunies, il est possible d'effectuer un *préapprentissage*, qui permet de se préparer à une formation professionnelle initiale.

Responsable de la filiale Migros de Bubenbergr à Berne et formatrice dans le cadre du projet, Daniela Kohler est convaincue qu'au terme de la formation, toutes les personnes formées remplissent les exigences de la profession et sont donc en mesure de réussir les examens de fin de formation : « L'exploitation de la filiale se fait selon le standard Migros habituel. L'idée est que les clients ne voient aucune différence, que ce soit au niveau de la qualité ou de l'assortiment. Nous disposons de plus de moyens pour l'encadrement, et les personnes en formation bénéficient d'un accompagnement assuré par l'entreprise Band-Genossenschaft. J'ai constaté que l'on peut et même que l'on doit faire confiance à ces personnes en formation. La plupart des gens qui viennent faire leurs courses chez nous ne remarquent aucune différence avec les autres filiales – sauf qu'elles voient les affiches sur lesquelles nous informons notre clientèle de notre situation particulière. Quant à moi, je trouve cette mission particulière très gratifiante ; ça me permet d'« avancer » et je vis, presque quotidiennement, beaucoup de choses très positives. »

Les candidats à une place d'apprentissage doivent faire un stage en entreprise d'une durée de quatre semaines. On procède à une évaluation avec les experts de la Band-Genossenschaft pour déterminer si les jeunes adultes concernés sont en mesure de relever le défi d'une formation dans le commerce de détail. Le projet a principalement pour but de permettre l'intégration des jeunes sur le premier marché du travail au terme de leur apprentissage. Employeur de grande envergure, l'entreprise Migros leur proposera alors un emploi en fonction des possibilités qui se présentent. Les premières personnes suivant cette formation termineront leur apprentissage en 2015.

La diversité des professions et des entreprises – une chance

Les conditions à remplir pour exercer un métier varient considérablement d'une profession à l'autre. Que ce soit le stress en cuisine, la concentration dans l'atelier d'horlogerie, les interactions humaines dans la vente, le fait de travailler à l'extérieur et les efforts physiques dans la construction ; tout le monde n'est pas capable d'apprendre et d'exercer toutes ces professions. Au moment de choisir une profession, il faut veiller à pouvoir s'appuyer sur ses atouts individuels et à ne pas subir trop d'effets négatifs à cause de ses points faibles. Les plus de 200 formations professionnelles initiales ouvrent une large palette d'exigences. De par le fait que l'on peut mettre l'accent sur des exigences particulières, la variété des professions à choix permet de relativiser les désavantages, et ainsi de faciliter l'intégration dans l'apprentissage. Dans le système de formation dual, diversité des critères d'engagement va de pair avec diversité de la sélection par les entreprises formatrices, contrairement à ce qui se passe dans les procédures de sélection scolaires standardisées. Un individu donné ne doit trouver qu'une seule place d'apprentissage, et non pas une dizaine. Et bon nombre de formateurs sont prêts, grâce à leur expérience et à leur capacité à évaluer les candidats, à donner sa chance à quelqu'un s'ils ont le sentiment que cette personne «va y arriver» ou qu'elle va encore prendre confiance en ses capacités. Ce sont les entreprises formatrices qui décident avec qui conclure un contrat d'apprentissage. Certains ne souhaitent pas, par principe, engager des personnes en situation de handicap, mais d'autres ont conscience de leur responsabilité sociale et sont en mesure de l'assumer particulièrement bien. Si nous avons choisi de présenter l'exemple d'une grande entreprise, il ne faut pas oublier qu'il y a aussi un grand nombre de petites et moyennes entreprises – et même des entreprises de très petite taille – qui donnent leur chance à de nombreux jeunes, qui n'en auraient pas l'occasion sinon.

Références bibliographiques

- CSFO (2013). *Compensation des désavantages pour personnes handicapées dans la formation professionnelle (Rapport)*. Berne : CSFO Editions. www.formationprof.ch/ebook-f
- CSFO & SEFRI (2013). *Lexique de la formation professionnelle* (4^e éd. remaniée). Récupéré de <http://www.lex.formationprof.ch>
- CSFP (2014). *Recommandation n°7, Compensation des désavantages*. Récupéré de <http://csfp.ch/dyn/20490.php>
- Lichtsteiner Müller, M. (éd.) (2011), *Dyslexie, Dyskalkulie*. Berne : hep.
- Loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr) du 19 avril 1978, RS 412.10
- Loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr) du 13 décembre 2002, RS 412.10.
- Loi fédérale sur l'élimination des inégalités frappant les personnes handicapées (LHand) du 13 décembre 2002, RS 151.3.
- Ordonnance sur la formation professionnelle (OFPr) du 19 novembre 2003, RS 412.101.

Lien utile

- Présentation (en allemand) du projet de collaboration entre Migros et Band : Récupéré le 15.01.2016 de <http://band.ch/unternehmen/kommunikation/in-den-medien>

Autres références

- Augsburger, R. (2014). *Empfehlung zum Nachteilsausgleich in der beruflichen Grundbildung* (diapositives de l'exposé, en allemand). Récupéré le 15.01.2016 de <http://www.ehb-schweiz.ch/de/weiterbildung/nachteilsausgleich/Seiten/default.aspx>



Peter Knutti

Chef de l'unité Médias Formation professionnelle, éditeur du rapport résultant du projet « Compensation des désavantages » et responsable du portail www.formationprof.ch

Centre suisse de services Formation professionnelle/

orientation professionnelle,

universitaire et de carrière (CSFO)

Maison des cantons

Speichergasse 6

3000 Berne 7

peter.knutti@csfo.ch

www.formationprof.ch

www.csfo.ch