Cette fiche ressource n'a pas vocation à supplanter le travail des certificateurs Qualité, seuls à même de délivrer la certification qualité d'un CFA. Par contre, elle prétend préciser les attentes des Ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur en tant que Ministères certificateurs, pour les CFA ayant fait le choix de proposer des diplômes sous leurs responsabilités. Elle constitue une proposition régionale.

Q26/E41

QualiOpi indicateur 26
Eduform indicateur 41

Le guide *ultime* en apprentissage

Mission « Information – Contrôle – Accompagnement pédagogique »
© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur

Décret 2026-728
Le prestataire mobilise les expertises, outils et réseaux nécessaires pour accueillir, accompagner / former ou orienter les publics en situation de handicap.

Les enjeux

Favoriser l'inclusion des apprentis en situation de handicap au sein de chaque CFA, notamment en appui du référent dédié.

Les points d'appui

Solution gouvernementale : Mon parcours handicap - Mise à jour - dépôt du dossier MDPH et le traitement de la demande par la maison départementale des personnes handicapées
La RQTH (site service-public.fr)

ACTUALITÉ Examens session 2026
- Candidats en situation de handicap ou atteints de maladies graves – Examens scolaires niveaux III, IV et V – Diplôme de comptabilité et de gestion – Diplôme supérieur de comptabilité et de gestion
- Aménagement des épreuves pour les candidats en situation de handicap - Circulaire du 17-7-2025 (pour l'ensemble des diplômes de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur).

Source PRITH PACA
- Les aides à destination des personnes en situation de handicap dans le cadre de l'alternance
- Les aides à destination des employeurs dans le cadre de l'alternance
- Les aides à destination des organismes de formation dans le cadre de l'alternance
- « La perception de l'emploi des personnes en situation de handicap », 8ème édition du baromètre Agefiph – IPSOS

Créée le : 26 août 2023
Dernière mise à jour : 30 octobre 2026

Les actions à conduire par priorités

Instaurer au sein du CFA une charte d'engagement pour l'accessibilité des personnes en situation de handicap.

Se rapprocher de la Plateforme régionale d'Accompagnement à la Formation et à l'Insertion Professionnelle (PAFIP) en Provence-Alpes-Côte d'Azur, initiée par la Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur, pour accompagner les transitions post-collège ou post-lycée des postulants à l'apprentissage en situation de handicap (*contact direct*).

Mobiliser les expertises, outils et réseaux pour proposer un parcours de formation adapté à chaque apprenti en situation de handicap, notamment en développant les partenariats avec l'Agefiph, le Fiphfp, les Cap emploi et les MDPH, en utilisant l'offre de services Ressource Handicap Formation, etc.

Utiliser la fiche régionale « Positionnement pédagogique d'un candidat en situation de handicap » pour aménager les parcours de formation et les épreuves d'examen.

Les points de vigilance à respecter

Prendre appui sur le conseil de perfectionnement du CFA pour traiter et améliorer les conditions générales d'accueil, d'accompagnement des apprentis, notamment des apprentis en situation de handicap (Article R6231-4 du Code du travail – Mission 2).

Déposer au plus tôt les demandes d'aménagement des épreuves d'examen auprès de l'autorité académique. Il est même conseillé de déposer les demandes dès l'entrée en formation de l'apprenti(e) pour obtenir une réponse la plus rapide possible. Cette précaution permet notamment de tenir compte des délais nécessaires pour rassembler les pièces nécessaires (comme les bilans récents de spécialistes). Pour d'autres points de vigilance, se reporter à la fiche ressource sur les usages de la plateforme AMEX.

Vérifier que les apprentis mineurs de 16 ans ou plus, bénéficiant des titres PCH, AEEH ou PPS, ont coché la case RQTH dans le contrat d'apprentissage (cf Guide apprentissage et handicap), y compris jeunes porteurs de troubles DYS. En effet, en vigueur depuis le 01 janvier 2024 Modifié par LOI n°2023-1196 du 18 décembre 2023 - art. 10 (V) - pour les personnes âgées de quinze à vingt ans, l'attribution de l'allocation mentionnée à l'article L. 541-1 du code de la sécurité sociale ou de la prestation mentionnée à l'article L. 245-1 du code de l'action sociale et des familles ainsi que le bénéfice d'un **projet**

Annexes

Pour appréhender pleinement les attentes du Ministère certificateur

Code du travail : Article R6231-4 du Code du travail – point 2, et articles L6231-1 à L6231-7 (missions 1 et 10).
La page référence du Ministère du travail
Guide apprentissage et handicap : l'édition 2024

Guide pratique : l'emploi des jeunes en situation de handicap (APF France handicap (avec le soutien de l'AGEFIPH, 48 pages, mai 2026).

Guide pratique « Apprentissage et compensation du handicap : et si on regardait du côté de la fonction publique ? », FIPHPF Auvergne-Rhône-Alpes (60 pages), décembre 2025.
FIPHFP – « Je recrute un apprenti en situation de handicap. Que finance le FIPHFP ? » (9 pages).
Guide des aides financières accessibles aux personnes en situation de handicap et à leurs familles, Adapeila 2025, 30 p.
Guide relatif à la scolarisation des élèves avec troubles spécifiques du langage et es apprentissages – ARS et autres partenaires régionaux.
ARS Occitanie – Scolarisation et handicap. Connaitre et se repérer dans les parcours – Guide 2025 (26 p.).

PRITH Ile-de-France - Guide aménagements possibles de la formation pour les apprentis en situation de handicap (2024).
FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique) - Guide méthodologique : Élaborer et évaluer une politique handicap dans la Fonction publique (décembre 2025).

Ressources numériques adaptées, à consulter sur le site de l'**O**bservatoire des **R**essources **N**umériques **A**daptées (Orna) créé en novembre 2007 par le Ministère de

personnalisé de scolarisation valent reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.
A noter :
- la RQTH n'est plus nécessaire..., il « suffit » d'être BOETH (bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé).
- la RQTH ouvre à tous les droits afférents prévus par le code du travail (allongement de durée du cycle, majoration du niveau de prise en charge, adaptation des épreuves.).

Dans le cas de formations habilitées au CCF
Il faut considérer deux aspects :
- lorsque les apprentis sont entièrement évalués dans le cadre d'un contrôle en cours de formation (CCF), les demandes d'aménagement des examens via AMEX ne sont pas nécessaires. En effet, puisque l'établissement qui organise la formation du candidat a connaissance de la situation de handicap, le CFA met en œuvre la procédure d'aménagement en interne ;
- par contre, en cas d'épreuves ponctuelles finales (épreuve de langues, etc.) s'ajoutant au CCF, **le candidat doit faire une demande sur la plateforme AMEX**.

Autres points de vigilance à lire dans le support communiqué lors du 1er forum ouvert (février 2026) sur l'accompagnement des apprentis en situation de handicap (avec tout un ensemble de fiches et de guides directement réutilisables …) – lien vers le support de synthèse

Les actions « remarquables » à valoriser ou à suivre

Le CAP inclusif du CFA Métropole Nice Côte d'Azur à Carros
Un CAP à spectre large dans les métiers de l'artisanat, conçu pour s'adapter aux besoins spécifiques de jeunes en situation de handicap ou avec des troubles d'apprentissage :
- Un accompagnement renforcé de 400 h / an, notamment par un enseignant spécialisé en éducation inclusive ;
- Une progression pédagogique sur 4 années, avec des rythmes et des contenus spécifiques ;
- Des modalités pédagogiques reposant notamment sur la méthode FALC (Facile à lire et à comprendre) ;
- Un enjeu d'atteindre un socle minimal de compétences, dont sociales, comportementales, en littératie et en numératie.

Pour en savoir +. Voir également le reportage audiovisuel.

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

l'Éducation nationale et placé sous l'égide de l'INSEI.

Handimatch, dispositif déployé par Cap emploi et France travail pour mettre en relation employeurs handi-engagés et demandeurs d'emploi en situation de handicap (en savoir+).
Ressources handicap formation – Agefiph (plateforme de prêt de matériels pour des aménagements de postes de travail, y compris pour de courte durée).
En savoir plus sur le livret de parcours inclusif (LPI) au sein de l'éducation nationale
Offres de formation :

- Ressources handicap Formation de l'AGEFIPH, dont 3 parcours accessibles gratuitement : Être référent handicap en organisme de formation / Aménager les parcours de formation / Mettre en œuvre une politique accessibilité.
- Opco AFDAS à destination des maîtres d'apprentissage souhaitant encadrer des alternants RQTH proposé et accessible à tout public (Communication / Accès aux modules).
- Renforcez vos compétences sur la thématique du "handicap avec trois modules de formation dédiés – Entièrement pris en en charge par l'AGEFIPH PACA – Inscriptions ici (Devenir référent handicap en OF ou CFA / Troubles cognitifs : connaître, comprendre et aménager les parcours / Nouveauté 2026 : Rendre vos formations plus inclusives).
- Webinaire « être un CFA Handi-accueillant » et 1er kit complet de ressources sur le handicap - Réseau des Carif-Oref
- Guide de survie du professeur confronté à des élèves dys

Le programme « Badge Inclusion & Formation » de la Ressource Handicap Formation

Le programme **« Badge Inclusion & Formation »** s'inscrit dans le cadre législatif français visant à garantir l'égalité des droits et des chances pour les personnes en situation de handicap.
La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, ainsi que le décret n° 2006-26 du 9 janvier 2006 relatif à la formation professionnelle des personnes handicapées ou présentant un trouble de santé invalidant, imposent aux Organisme Prestataire d'Action concourant au développement des Compétences (OPAC) de mettre en place des dispositifs permettant l'accès à la formation pour les personnes handicapées, en tenant compte de leurs contraintes particulières. Conformément à ces textes, le programme **« Badge Inclusion & Formation »** propose un système de badges numériques attribués aux organismes de formation qui s'engagent activement et en continu dans l'amélioration de l'accessibilité des parcours de formation.
Ces badges visent à valoriser les structures qui mettent en oeuvre des actions concrètes pour adapter leurs formations aux besoins des personnes en situation de handicap, conformément aux exigences légales. Ainsi, le programme contribue à la mise en oeuvre du principe d'accessibilité généralisée posé par la loi de 2005, qui dépasse la simple question du bâti pour inclure l'ensemble des environnements de formation. En attribuant ces badges, la Ressource Handicap Formation encourage donc les OPAC à poursuivre leurs efforts en matière d'inclusion, tout en offrant aux apprenants, prescripteurs et financeurs de formation, une meilleure visibilité sur l'engagement des structures en faveur de l'accessibilité.
En résumé, le programme « **Badge Inclusion & Formation** », financé par la Région Sud pour la phase d'expérimentation, s'inscrit dans une démarche d'intérêt général, portée par la volonté de favoriser l'accessibilité universelle des parcours de formation pour les personnes en situation de handicap.
En savoir plus.

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

- « 10 choses à savoir pour comprendre mon copain autiste » (Source : #bougezpourlautisme). Également le Kit'Autisme Occitanie

Régional

- Fiche pratique régionale « Positionnement pédagogique d'un candidat en situation de handicap »
- Fiche ressource sur les usages de la plateforme AMEX
- Enregistrement 1h30 disponible et support de synthèse du 1er forum ouvert (février 2026) sur l'accompagnement des apprentis en situation de handicap (avec tout un ensemble de fiches et de guides directement réutilisables …)

POUR ALLER PLUS LOIN

1. Les missions obligatoires des CFA

Articles L6231-1 à L6231-7

1° D'accompagner les personnes, y compris celles en situation de handicap, souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage.
Pour les personnes en situation de handicap, le centre de formation d'apprentis appuie la recherche d'un employeur et facilite leur intégration tant en centre de formation d'apprentis qu'en entreprise en proposant les adaptations nécessaires au bon déroulement de leur contrat d'apprentissage.
Pour accomplir cette mission, le centre de formation d'apprentis désigne un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap.
2° D'appuyer et d'accompagner les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur (….)
[Pour les personnes en situation de handicap, le centre de formation d'apprentis appuie la recherche d'un employeur et facilite leur intégration tant en centre de formation d'apprentis qu'en entreprise en proposant les adaptations nécessaires au bon déroulement de leur contrat d'apprentissage. Pour accomplir cette mission, le centre de formation d'apprentis désigne un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap (ou "référent handicap")]
9° De favoriser, au-delà de l'égalité entre les femmes et les hommes, la diversité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à l'égalité des chances et à la lutte contre toutes formes de discriminations et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui mette en avant les avantages de la diversité".

Pour en savoir plus sur le référent handicap dans les entreprises.

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

2. Le point 2 des éléments à traiter dans le conseil de perfectionnement

Article R6231-4 du Code du travail.
« *Le conseil de perfectionnement examine et débat des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du centre de formation d'apprentis, notamment sur :*
(…) 2° Les conditions générales d'accueil, d'accompagnement des apprentis, notamment des apprentis en situation de handicap, de promotion de la mixité et de la mobilité nationale et internationale ».

3. L'inclusion des apprentis en situation de handicap

Les obligations

Dans le cas où l'OFA accueille un public en situation de handicap, il démontre qu'il prend en compte les situations de handicap et les besoins en compensation (pédagogie, matériel, moyens techniques, humains…) *en amont du processus de contractualisation alternant / entreprise*
Ne pas prendre en compte les besoins des personnes handicapées peut constituer une discrimination.

Les structures de formation ont des obligations réglementaires portant sur l'accessibilité et la compensation. Ils doivent favoriser l'égalité des chances et construire des parcours sécurisés en recherchant des solutions adaptées pour les personnes handicapées.

Le décret n°2006-26 du 9 janvier 2006 relatif à la formation des personnes handicapées fixent plusieurs attendus :
Les organismes de formation mettent en œuvre :
- Un accueil à temps partiel ou discontinu
- Une durée adaptée de formation
- Des modalités adaptées de validation de la formation professionnelle

Les adaptations visent à mettre en place des moyens de compensation spécifiques aux problématiques d'un apprenant :
- Peuvent être individuelles ou collectives pour un groupe de personnes ayant des besoins similaires
- Portent sur les moyens techniques, organisationnels et humains, dont ceux facilitant l'accessibilité pédagogique
  Exemples de moyens techniques : logiciels d'aide à la lecture / écriture, micro-amplificateur, logiciels de transcription de la parole, ….aménagement de véhicule pour l'aide aux déplacements, aide prothèse auditive, ….
  Exemples de moyens organisationnels : supports de cours transmis en amont, pauses supplémentaires, cours de soutien, dédoublement des séances en enseignement général et/ou de spécialité, adaptation des horaires, préparation aux examens, …
  Exemples de moyens humains : interprète en LSF, tutorat, preneur de notes, sensibilisation du maître d'apprentissage / de l'entreprise / de l'équipe pédagogique, attitude bienveillante, ….
  Exemples de moyens pédagogiques : variété des supports (texte, images, schéma, vidéos, …), allégement des contenus, recours à des phrases simples, …).
- Portent également sur les aménagements des modalités générales d'évaluation des connaissances et des compétences acquises au cours de la formation.

Comment faire ?
- Se baser sur les informations fournies par la personne handicapée et les différents acteurs intervenant dans le projet de formation
- Rendre accessible les supports de cours et le matériel pédagogique
- Aménager les modalités générales d'évaluation des connaissances et des compétences acquises au cours de la formation

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

- Adapter les modalités de validation de la formation
- Recourir aux technologies de l'information et de la communication.

Le décret 2006-555 du 17 mai 2006 relatif à l'accessibilité des établissements recevant du public énonce dans l'article R 111-19-1 : « Les établissements recevant du public doivent être accessibles aux personnes handicapées, quel que soit leur handicap. L'obligation d'accessibilité porte sur les parties extérieures et intérieures des établissements et concerne les circulations, une partie des places de stationnement automobile, les ascenseurs, les locaux et leurs équipements ».
Exemples : marquages au sol, bandes podotactiles, signalétique adaptée, codes couleurs, boucle magnétique, cheminements au sol, …

La Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et le référentiel QualiOpi explicitent les attentes vis-à-vis des personnes handicapées et renforcent en ce sens les obligations des organismes de formation.

Le décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 apporte des nouveautés dans l'accueil des apprentis en situation de handicap :

- Lorsque l'état de l'apprenti l'exige, la durée des enseignements dispensés par le CFA en vue de conduire au diplôme peut être augmentée d'un an par rapport à la durée normale.
  En application des articles R. 6222-46 et suivants du code du travail, les apprentis dont la qualité de travailleurs handicapés a été reconnue peuvent voir la durée de leur contrat d'apprentissage allongée d'une année, étant précisé que la rémunération perçue pendant cette durée supplémentaire est celle de la dernière année, majorée de 15 points.
  Accord du 28 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications
- L'exigence relative à la formalisation d'une annexe pédagogique à la convention fixant les conditions de cette mise en œuvre est supprimée.
- L'autorisation préalable du recteur d'académie en cas d'aménagement de la formation est supprimée : l'aménagement est directement mis en œuvre par le référent handicap du CFA, après avis du médecin traitant de l'apprenti ou du médecin de la maison départementale des personnes handicapées.

Le décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 apporte également des précisions lorsque l'apprenti en situation de handicap est en mesure de suivre l'enseignement du CFA, moyennant un aménagement spécifique de la pédagogie appliquée dans ce CFA.
Cet aménagement est mis en œuvre par le référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap désigné par le CFA après avis de son médecin traitant ou du médecin de la maison départementale des personnes handicapées.
Lorsque l'apprenti n'est pas en mesure, en raison de son handicap, de fréquenter le centre de formation d'apprentis correspondant à la formation prévue au contrat, il peut être autorisé :

- soit à suivre cette formation à distance ;
- soit à suivre à distance une formation ou un enseignement pratique et théorique équivalents à celui dispensé en centre.

Ces aménagements sont mis en œuvre par le référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap désigné par le CFA après avis du médecin traitant de l'apprenti ou du médecin de la maison départementale des personnes handicapées.
Article R6222-50 du Code du travail modifié - Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage (JO du 31.3.20), art 2

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

Une autre alternative pourrait lui être également proposé : une délégation d'enseignement à l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage. Voir pour plus de détail la fiche « La formation en situation de travail en apprentissage ».

Complément Extrait du Précis de l'apprentissage du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – page 14).
« *Par principe, le contrat d'apprentissage est conclu et exécuté à temps complet.*
Seules deux catégories de bénéficiaires peuvent éventuellement le conclure dans le cadre d'un temps incomplet de formation : les bénéficiaires d'une RQTH et les sportifs de haut-niveau.
En effet, pour ces deux catégories de personnes, la durée du contrat d'apprentissage pouvant être allongée au regard de la durée habituelle du cycle de formation suivi, l'organisation des périodes de formation pratique et/ou théorique peut être définie sur une quotité hebdomadaire inférieure au temps complet.
De plus, dans le cas de quotités hebdomadaires différentes entre les formations pratique et théorique, la rémunération doit être mensuellement lissée en fonction de la réalité mensuelle de temps de formation dispensée au bénéfice de l'apprenti.
Enfin, si l'entreprise fonctionne globalement sur une quotité inférieure au temps complet (par exemple, un salon de coiffure ouvert seulement quatre jours par semaine), le temps de formation pratique en entreprise pourra alors être inférieur au temps complet ».

Les conséquences de ces aménagements sur la convention de formation par apprentissage
Les aménagements de la formation sont inscrits dans la convention de formation par apprentissage.
Article R6222-50 du Code du travail modifié - Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage (JO du 31.3.20), art 2.

Les aménagements sur les conventions de création d'UFA ou les conventions de délégation d'enseignement
Pour assurer la formation des personnes en situation de handicap, les conventions de création d'UFA ou les conventions de délégation d'enseignement conclues par le CFA avec, selon le cas, des établissements d'enseignement, des organismes de formation ou des entreprises dont l'organisation et la pédagogie sont adaptées aux personnes en situation de handicap.
Elles contiennent les aménagements nécessaires pour tenir compte de la spécificité des formations.
Article R6222-51 du Code du travail modifié
Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage (JO du 31.3.20), art 2

La coordination entre le médecin du travail et les référents handicap
Le médecin du travail peut proposer un aménagement du temps de travail de l'apprenti reconnu travailleur handicapé.
Le décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 précise que, dans ce cas, le médecin du travail en informe :
- le référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap désigné par le CFA,
- le cas échéant, le référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap de l'entreprise.

Article R6222-49-1 du Code du travail modifié - Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage (JO du 31.3.20), art 2.
Complément Extrait du Précis de l'apprentissage du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de septembre 2021 – page 14).
« *Par principe, le contrat d'apprentissage est conclu et exécuté à temps complet.*
Seules deux catégories de bénéficiaires peuvent éventuellement le conclure dans le cadre d'un temps incomplet de formation : les bénéficiaires d'une RQTH et les sportifs de haut-niveau.

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

En effet, pour ces deux catégories de personnes, la durée du contrat d'apprentissage pouvant être allongée au regard de la durée habituelle du cycle de formation suivi, l'organisation des périodes de formation pratique et/ou théorique peut être définie sur une quotité hebdomadaire inférieure au temps complet.
De plus, dans le cas de quotités hebdomadaires différentes entre les formations pratique et théorique, la rémunération doit être mensuellement lissée en fonction de la réalité mensuelle de temps de formation dispensée au bénéfice de l'apprenti.
Enfin, si l'entreprise fonctionne globalement sur une quotité inférieure au temps complet (par exemple, un salon de coiffure ouvert seulement quatre jours par semaine), le temps de formation pratique en entreprise pourra alors être inférieur au temps complet ».

Le financement

Pour plus de précisions sur le financement, se reporter au Vade-mecum Financement et processus de gestion du contrat d'apprentissage ***du secteur privé et du secteur public non industriel et commercial*** *(Publication OPCO, février 2024)*

Les aides
Le financement d'une aide d'une personne pendant la formation de l'apprenti en situation de handicap peut être recherchée du côté des OPCO et des partenaires comme l'AGEFIPH.
Il faut noter que cette aide humaine est limitée à la formation et non pas au moment de l'examen.
Le service des examens et concours précise que le jour des examens et dans le cadre d'un aménagement formalisé suivant la procédure AMEX, les centres d'examen mettent à disposition des AESH de leurs équipes qui ont été notifiées par la MDPH.

Les aménagements des épreuves
Consulter
Fiche pratique régionale « Positionnement pédagogique d'un candidat en situation de handicap »
Fiche ressource sur les usages de la plateforme AMEX
Contact : amex@ac-aix-marseille.fr
L'ensemble des informations relatives aux démarches sont expliquées sur le site de l'académie d'Aix-Marseille : https://www.ac-aix-marseille.fr/amenagement-d-epreuves-aux-examens-121669, avec le calendrier, les tutoriels pour accompagner les familles et les différentes pièces à fournir.
L'aide humaine pendant les examens
Le service des examens et concours du rectorat précise qu'il n'y a pas d'aide humaine si c'est une aide financée autre que l'éducation nationale. Par exemple si c'est l'organisme de formation qui a mis en place cette aide, cette personne ne peut pas venir le jour des examens. Le jour des examens, les centres mettent à disposition des AESH de leurs équipes qui ont été notifiées par la MDPH.
Plus de détail dans le FIL Apprentissage (extrait de la page 5, rubrique « Les examens »)
Un focus sur la plateforme AMEX pour les apprentis RQTH
Document spécifique pour l'apprenti en situation de handicap *(modèle régional au format word)*

Complément :
Plus encore, les apprentis en situation de handicap peuvent prétendre à une forme d'évaluation dite progressive de l'examen, c'est-à-dire qu'ils sont autorisés à répartir les épreuves (et donc les blocs de compétences) sur plusieurs sessions.
S'agissant par contre des indications portées dans les fiches RNCP des diplômes de l'Education nationale sur le principe de validation du diplôme par blocs de compétences, l'inscription pour un bloc de compétences donné, indépendamment des autres au sein d'un même diplôme de l'Education nationale n'est pas possible.

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

Il est possible dans certains cas (par exemple en formation continue et sur demande du candidat) de passer l'examen en mode progressif, mais pour un diplôme complet.

Extrait de la Circulaire du 25-4-2022 : "Concernant la formation professionnelle continue, la certification progressive, c'est-à-dire l'acquisition progressive des diplômes professionnels pour les publics adultes, que ce soit par la voie de la formation continue ou celle de la validation des acquis de l'expérience (VAE), est encouragée par les différentes dispositions créées par la loi. Pour les diplômes du ministère chargé de l'éducation nationale, cela se traduit par la possibilité donnée aux candidats relevant de la formation professionnelle continue de passer les épreuves sous la forme progressive et de se voir délivrer progressivement des attestations de blocs de compétences correspondant à des unités de ces diplômes. Les commanditaires de formation professionnelle continue demandent ainsi l'aménagement du calendrier habituel des examens, notamment dans le cadre des plans régionaux de développement des formations professionnelles au profit des demandeurs d'emploi et des publics relevant des dispositifs d'insertion" (Complément apporté par la DGESCO)

Un organisme de formation ne peut pas certifier des blocs. Et on ne peut s'inscrire à un bloc : que ce soit l'organisme de formation qui inscrive le candidat, ou que ce soit le candidat qui s'inscrive en tant qu'individuel. Dans tous les cas, on s'inscrit à l'examen du diplôme, et on passe les épreuves avec blocs attachés pour ce diplôme, en forme globale ou progressive (selon réglementation). Il est donc impossible de s'inscrire à un seul bloc. Ensuite, une fois les épreuves passées, le jury de délibération se réunit : soit on a le diplôme, soit on n'a pas le diplôme mais on a des notes égales ou supérieures à 10 pour x épreuves, et dans ce cas on a x attestations de blocs. Ces attestations sont délivrées via les services des examens, et signées des recteurs.

Cas d'une rupture de contrat concernant un apprenti RQTH

La durée réglementaire de 6 mois demeure inchangée. L'appui de l'Agefiph et de toutes les autres structures et réseaux d'entreprises dites "handi-accueillantes" sera à rechercher.
La sollicitation de la Cellule régionale d'accompagnement à l'apprentissage peut être également sollicité (cf extrait de chaque FIL Apprentissage, partie « Offres du moment »). Lien direct.

Un exemple de pratiques discriminatoires

Nous rencontrons des difficultés à faire accepter dans notre structure l'accueil de personnes en situation de handicap. Pour certains d'entre-eux, ils considèrent que leur spécialité professionnelle « ne peut pas s'adapter à des élèves handicapés, quel que soit leur handicap », « n'est pas adaptée à des élèves en situation de handicap », ou encore qu'il serait « préférable de les réorienter vers une autre spécialité plus en phase avec leur handicap ».

(Réponse concertée avec la direction inter-académiques des affaires juridiques)
Ces mentions sont clairement discriminatoires, et dès lors, contraires au droit positif français. De nombreuses décisions du Défenseur des droits sont par ailleurs de nature à laisser présager des condamnations sur le fondement de telles pratiques.
La loi n°2008-486 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, en ces articles 1 et 2 (voir lien ci-dessous) interdit expressément toute "discrimination directe" qu'elle définit comme "la situation dans laquelle, sur le fondement de son (...) de son état de santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap, (...) une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable". Par ailleurs, "constitue une discrimination

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés". Est également interdite "Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur un motif mentionné à l'article 1er (...) en matière (...) d'accès à l'emploi, d'emploi, de formation professionnelle et de travail, y compris de travail indépendant ou non salarié, ainsi que de conditions de travail et de promotion professionnelle". Etant rappelé que "Ce principe ne fait pas obstacle aux différences de traitement fondées sur les motifs visés à l'alinéa précédent lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée".
Les articles 225-1 et 225-2 du Code pénal énoncent quant à eux, la définition du délit et les peines encourues.
La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées pose également deux principes en la matière : la non-discrimination et le droit à la compensation.
L'article 2 de la Convention internationale des droits des personnes handicapées précitée dispose qu'on entend « par « discrimination fondée sur le handicap » toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le handicap qui a pour objet ou pour effet de compromettre ou réduire à néant la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel, civil ou autres. La discrimination fondée sur le handicap comprend toutes les formes de discrimination, y compris le refus d'aménagement raisonnable ». Elle précise qu'on entend par « aménagement raisonnable » les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou indue apportés, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales. »
L'article L 114 du CASF définit le handicap comme" toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant".
Par conséquent, les propos tenus constituent une discrimination évidente fondée justement sur le handicap, proscrite par la loi.
Ainsi, les refus d'accès à une formation ne sauraient se fonder sur un motif tiré du handicap du candidat mais sur des "éléments objectifs étrangers à toute discrimination" et nécessaires et appropriés au cas par cas en tenant compte des mesures adaptées (et non disproportionnées ou impossibles à mettre en œuvre) pour permettre l'accès à la formation".
En conclusion, "les "jugements personnels de valeur" se traduisant par "je pense que" tel élève ne pourra jamais travailler dans une filière en raison de son handicap et que le CAP en 3 ans ne saurait (finalement) s'adresser à des élèves handicapés » paraissent lourds de risques et illégitimes, dès lors que notamment, seules les inaptitudes médicalement constatées peuvent fonder des différences de traitement".
Le Guide régional de sécurisation des parcours en apprentissage propose un process et des contacts dans le cas de discrimination.

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027