

Charte pour l'accueil en formation des personnes en situation de handicap

Version 5.0 février 2026

apting.

Objectifs

La Charte pour l'accueil en formation des personnes en situation de handicap d'APTING a pour objectif de favoriser l'accueil des personnes handicapées en milieu ordinaire de formation ; et ce afin d'élever leur niveau de qualification et d'adapter leurs compétences en vue d'une insertion professionnelle durable.

L'accessibilité généralisée des personnes handicapées à l'ensemble des dispositifs de droit commun, posée par la loi dite « loi Handicap » du 11 février 2005, se traduit en matière de formation professionnelle par une obligation nouvelle des organismes de formation d'adapter les modalités de la formation aux besoins liés aux handicaps (cf. en annexe décret n° 2006-26 du 9 janvier 2006... « Mise en œuvre d'un accueil à temps partiel ou discontinu, d'une durée adaptée de formation, de modalités adaptées de validation, etc. Les adaptations portent également sur les supports pédagogiques »).

En référence au principe de non-discrimination inscrit dans la constitution et aux dispositions de la Loi du 11 février 2005, les candidats ayant un handicap reconnu doivent bénéficier des mêmes conditions d'entrées (pré-requis, statut...) et de traitement que les autres apprenants. Ce principe ne suffisant pas toujours à garantir une réalisation satisfaisante des parcours, des aides spécifiques de l'Agefiph peuvent, au cas par cas, être proposées aux bénéficiaires en situation de formation (financement des adaptations pédagogiques, aides humaines et techniques...) afin de compenser les difficultés liées au handicap et rétablir ainsi l'égalité des droits et des chances dans la réussite du parcours vers l'insertion professionnelle.

Public concerné

La Charte pour l'accueil en formation des personnes en situation de handicap s'adresse aux stagiaires inscrits dans une des formations de et relevant de la Loi du 11 février 2005, à savoir:

- 1. Les travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH (Commission Départementale des Droits à l'Autonomie des Personnes Handicapées, ex reconnaissance COTOREP)**
- 2. Les accidentés du travail dont l'incapacité permanente est au-moins égale à 10%**
- 3. Les titulaires d'une pension d'invalidité**
- 4. Les pensionnés de guerre ou assimilés**
- 5. Les titulaires d'une Allocation d'Adulte Handicapé (AAH)**
- 6. Les titulaires d'une Carte d'Invalidité**
- 7. Les jeunes de 16 à 20 ans porteurs d'un projet d'apprentissage et bénéficiant d'une notification de droits délivrés par la CDAPH**

L'action peut aussi concerner tous les salariés du secteur privé et relevant de la loi du 11 février 2005.

Les engagements d'Apting

Accueillir dans ses formations le public ci-dessus défini comme éligible, sans discrimination

- 1. Mettre en œuvre, en fonction des besoins des personnes en situation de handicap, toutes les adaptations pédagogiques, matérielles et organisationnelles, nécessaires à la prise en compte du handicap;**
- 2. Mobiliser, dans son organisation, un(e) référent(e) TH, dont la mission est déclinée dans une fiche de fonction;**
- 3. Permettre au référent TH, de participer aux formations qui lui seront proposées ainsi qu'aux rencontres entre professionnels visant des échanges de pratiques;**
- 4. Mobiliser l'ensemble de ses équipes pédagogiques, techniques et/ou administratives sur les questions relatives à l'accueil des personnes en situation de handicap.**
- 5. Afficher la « Charte pour l'accueil en formation des personnes en situation de handicap » dans un lieu accessible à tous, afin d'informer stagiaires et personnels des engagements pris.**

Procédure d'accueil de personnes en situation de handicap

1. Mettre en œuvre une procédure d'accueil individualisé

Dès la phase de recrutement, afin de permettre la mise en œuvre de l'art. D.323-10-1 du Code du Travail par l'organisme de formation, une rencontre est proposée à la personne en situation de handicap par le référent TH. L'objectif est d'évaluer les besoins spécifiques, éventuels, au regard du handicap (pédagogiques, matériels, organisationnels...) et nécessaires à un bon déroulement du parcours.

Cette appréciation se fait avec la personne, en lien étroit avec le prescripteur, qui possède une bonne connaissance des difficultés éventuelles de l'apprenant.

Dès cette étape, le référent TH peut, en fonction du handicap présenté ou si l'évaluation des besoins demande davantage de précisions, être soutenue dans la mise en œuvre des adaptations par un prestataire spécialisé. Les prescripteurs, et notamment les Cap emploi, sollicitent des Prestations Ponctuelles Spécifiques (PPS) financées par l'Agefiph. Les PPS comportent la mise en œuvre d'expertises ou de techniques de compensation, imposées par le handicap dans des situations pré-identifiées tels que les projets de formation.

Elles visent ainsi la compensation des conséquences liées au handicap et le développement de l'autonomie de l'apprenant. En l'absence de prescripteur, l'Agefiph pourra directement répondre aux interrogations du référent.

L'évaluation menée par le référent peut également porter sur les besoins de l'apprenant en entreprise, afin de préparer au mieux les phases d'immersion, et ainsi le futur accès à l'emploi.

Ce premier entretien permet au référent de préciser au futur apprenant les adaptations et les aides dont il pourra bénéficier pendant sa formation. Il fixera avec lui les termes de l'accompagnement proposé, de façon à anticiper d'éventuelles difficultés et éviter les ruptures.

Procédure d'accueil de personnes en situation de handicap

2. Validation de l'entrée en formation

APTING confirmera l'entrée en formation du candidat auprès du prescripteur ou lui notifiera, le cas échéant, les causes de refus, afin de permettre l'élaboration d'un nouveau projet.

3. Mise en œuvre de la formation

Après l'évaluation des besoins de la personne, le référent s'assure, en lien avec la direction et les équipes pédagogiques, de la faisabilité des adaptations organisationnelles (horaire, rythmes...), matérielles (aides techniques individuelles...) et pédagogiques (renforcement, modularisation...) permettant l'intégration de l'apprenant et la prise en compte de la spécificité de son handicap.

Un parcours de formation individualisé peut être ainsi proposé, Le référent exercera tout au long de la formation un état de veille quant aux difficultés qui pourraient survenir, en lien avec le handicap présenté. Afin d'être soutenue dans l'exercice de sa fonction, le référent peut faire appel aux compétences de l'organisme prescripteur.

4. Suivi de formation

Un bilan individualisé réunissant si possible, l'apprenant, le référent pédagogique (ou formateur référent) et le prescripteur (et le tuteur de l'entreprise dans le cadre d'une formation en alternance) sera programmé en fin de formation sur l'initiative du référent afin d'assurer une poursuite du parcours vers l'emploi dans les meilleures conditions.

Responsabilité sociale d'APTING

1. Un référent handicap

Vous trouverez chez APTING un référent Handicap qui favorise :

L'accueil des candidats (en amont et durant le cursus)

2. La sécurisation du parcours de formation des apprenants en situation de handicap

3. Leur orientation

4. Leur accompagnement

5. Contact référent Handicap :

Florence Durca 01 88 24 66 02

florence.durca@apting.fr

Vous trouverez chez APTING un conseiller Handicap qui vous accompagne

Pour toute problématique extérieure à la formation

Il pourra être le lien avec les structures ad'hoc

Liste des ressources handicap

Ile de France

M'Ballo SECK

Helena CORREIA

Contact mail : rhf-idf@agefiph.asso.fr

Accueillir et accompagner les personnes handicapées tout au long du parcours de formation

[Agefiph - Reconnaissance du handicap : 5 bonnes raisons](#)

[Agefiph - Reconnaissance du handicap : la marche à suivre](#)

[OETH - La reconnaissance du handicap](#)

[Agefiph - Aménager la situation de travail d'un travailleur handicapé](#)

[Practhis - Les adaptations pédagogiques pour l'accueil de personnes handicapées](#)

Accueillir et accompagner les personnes handicapées après le parcours de formation

[Association régionale des missions locales Ile-de-France](#)

[Pôle emploi Ile-de-France](#)

[Agence Pôle emploi Paris Handipass](#)

[Cap emploi Sameth](#)

[Maison Départementale des Personnes Handicapées Ile-de-France](#)

Liste des ressources handicap

Assurer une veille sur le handicap

[Site du PRITH](#)

[Site de l'Agefiph](#)

[Site du FIPHFP](#)

[Site de Défi métiers](#)

[Site de Handipole](#)

[Site officiel de l'administration française](#)

[Site du service public de l'accès au droit - Legifrance](#)

[Plan d'actions concertées pour l'égalité d'accès à l'emploi en Ile-de-France](#)

[Ministère des Affaires Sociales et de la Santé](#)

[Agence Régionale de Santé Ile-de-France](#)

[Projet Régional de Santé Ile-de-France](#)

[Ministère du travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social](#)

[Comité Interministériel du Handicap](#)

[Secrétariat d'Etat chargé des personnes handicapées](#)

Contribuer à la construction d'une politique d'inclusion des personnes handicapées

[Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances](#)

[Décret relatif à la formation professionnelle des personnes handicapées ou présentant un trouble de santé invalidant](#)

[Décret relatif aux aménagements des examens et concours de l'enseignement agricole](#)

[Décret relatif aux aménagements des examens et concours étendu au Ministère de la culture](#)

[Décret relatif aux aménagements et concours de l'enseignement scolaire et supérieur](#)

[Agefiph - Guide handicap et formation](#)

[Défi métiers - Chaîne de valeur d'un organisme de formation/Formalisation des procédures](#)

Liste des ressources handicap

Compenser le handicap

[IMS - Les stéréotypes Comprendre et agir dans l'entreprise](#)

[Ministère de la culture et de la communication - Guide pratique de l'accessibilité - Définition des handicaps](#)

[Droit au savoir - Déficiences.Maladies invalidantes.Situations de handicap](#)

[AAF - Le syndrome d'Asperger et l'autisme de haut niveau](#)

[Agefiph - Recruter et accompagner un collaborateur déficient auditif](#)

[Agefiph - Recruter et accompagner un collaborateur déficient visuel](#)

[Agefiph - Recruter et accompagner un collaborateur handicapé moteur](#)

[Agefiph - Recruter et accompagner un collaborateur handicapé psychique](#)

[Agefiph - Travailler avec une personne handicapée atteinte d'une maladie chronique évolutive](#)

[CERTU - Handicaps mentaux, cognitifs et psychiques. Quelles pistes pour améliorer l'accessibilité ?](#)

[Collectif - Nos habitudes, attitudes, inquiétudes, certitudes](#)

[INJS - Accueillir un sourd en entreprise](#)

[INPES - Informer les personnes aveugles ou malvoyantes](#)

[INPES - Informer les personnes sourdes ou malentendantes](#)

[FAF - Guide du savoir être avec un collègue déficient visuel](#)

[OETH - Handicap psychique et emploi](#)

[UNAPEI - Le travail des personnes handicapées mentales](#)

[UNAPEI - Guide pratique de l'accessibilité en faveur des personnes en situation de handicap mental](#)

Développer un réseau de partenaires

[Agefiph - Annuaire des opérateurs de l'insertion professionnelle des TH en milieu ordinaire](#)

[Défi métiers - Cartographie des acteurs de l'AIO et de l'offre de formation](#)

[Défi métiers - Cartographie des acteurs et partenaires à mobiliser dans l'établissement et sur son territoire](#)

Communiquer et valoriser les résultats

[Agefiph - Communiquer sur le handicap en entreprise \(Document de communication\)](#)

[Agefiph - Communiquer sur le handicap en entreprise \(Guide et outil\)](#)

apting.

APTING | PARIS · NEUILLY

20 bis, rue Louis-Philippe, 92200 Neuilly-sur-Seine

NOUS CONTACTER

01 88 24 66 02

info@apting.fr

www.apting.fr