



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DES SOLIDARITÉS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Guide d'adaptation des sessions d'examen des titres professionnels du ministère du Travail pour les personnes en situation de handicap

Table des matières

Table des matières	2
Édito	4
Introduction	7
1. Situation de handicap, de quoi parle-t-on ?	10
1.2. Classifications et typologies des handicaps	10
1.2. Le handicap au sens de la loi de 2005	12
1.3. L'approche situationnelle	15
1.4. La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel	19
1.5. La loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi	20
2. Adaptation des sessions, que disent les textes ?	21
2.1. Dispositions légales et réglementaires applicables	21
2.2. Qui doit adapter les sessions d'examen des titres professionnels ?	23
2.3. Sur quoi porte l'adaptation d'une session d'examen ?	25
2.4. Comment adapter une session pour un candidat ?	28
3. Candidats pouvant bénéficier de l'adaptation	30
3.1. Candidat reconnu travailleur handicapé (RQTH ou situation administrative équivalente)	31
3.2. Candidat bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) hors ayants droit	34
3.3. Bénéficiaire d'emploi réservé de la fonction publique	35
3.4. Jeune candidat ayant bénéficié d'un plan d'accompagnement personnalisé (PAP) dans le cadre scolaire	36
3.5. Jeune candidat ayant bénéficié d'un projet d'accueil individualisé (PAI) dans le cadre scolaire	37
3.6. Candidat avec des documents administratifs en cours ou invalides depuis moins d'un an	38
3.7. Candidat dont le handicap est certifié pour la première fois par un professionnel notoirement compétent	39
3.8. Candidat devant prouver sa situation de handicap	41
4. Procédures d'adaptation des sessions d'examen	42
4.1. Obligation d'information sur le droit à l'adaptation	43
4.2. Choix de la procédure simplifiée ou de la procédure complète	46
4.3. Elaboration du projet d'adaptation de la session d'examen	49
4.4. Finalisation et notification de la proposition d'adaptation	51
4.5. Délais impartis	52
4.6. Candidats par la voie de la VAE	54
4.7. Cas particulier : prestataire de formation agréé	56

4.8. Suite du parcours de certification pour un candidat en situation de handicap	56
4.9. Demandes supplémentaires du candidat	57
4.10. Rôle du représentant territorial du ministère	59
4.11. Voies de recours	60
5. Fiches pratiques	64
5.1. Fiche pratique n°1	65
5.2. Fiche pratique n°2	65
5.3. Fiche pratique n°3	65
5.4. Fiche pratique n°4	65
5.5. Fiche pratique n°5	65
6. Définitions	66
7. Liens utiles	75



Édito

Cette nouvelle édition du guide d'adaptation des sessions d'examen des titres professionnels du ministère chargé de l'emploi pour les personnes en situation de handicap se situe dans la continuité des 20 ans de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Cette loi a marqué un tournant majeur en France, en affirmant le droit à l'égalité des chances, à la participation et à la citoyenneté des personnes handicapées. Elle a introduit une définition du handicap fondée sur une approche à la fois médicale et sociale, et a reconnu la diversité des situations de handicap : moteur, sensoriel, cognitif et psychique.

L'adaptation des sessions d'examen des titres professionnels ne donne pas d'avantage, mais compense une situation particulière. Elle a pour but de garantir l'égalité des chances entre les candidats.

Depuis sa première publication, le guide d'adaptation des sessions d'examen a constitué un repère pour les acteurs de la certification professionnelle. Toutefois, son application a révélé plusieurs limites : complexité des démarches, manque de clarté, et exigences administratives parfois perçues comme dissuasives.



L'Afpa, dans le cadre de ses missions nationales de service public prévues aux articles L.5315-1 et L.5315-2 du Code du travail, participe à la formation et à la qualification des personnes les plus éloignées de l'emploi et contribue à leur insertion sociale et professionnelle. Elle contribue également à la politique de certification menée par le ministre chargé de l'emploi, ainsi qu'à l'égal accès, sur l'ensemble du territoire national, aux services publics de l'emploi et de la formation professionnelle.

À ce titre, l'Afpa a mobilisé son expertise en ingénierie de certification, de parcours et d'accompagnement pour la co-rédaction de ce guide.

L'absence de prise en compte de la notion de « situation de handicap » dans les modalités d'évaluation a pu freiner l'accès effectif aux adaptations.



Le présent guide s'inscrit dans une dynamique de renouveau. Il est conçu pour être plus clair, plus opérationnel et juridiquement solide. Il s'appuie sur les textes en vigueur, notamment la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et la loi 18 décembre 2023 pour le plein emploi, ainsi que sur les principes d'accessibilité universelle.



Il s'adresse à l'ensemble des parties prenantes : candidats en situation de handicap, organismes de formation y compris les centres de formation des apprentis (CFA), centres agréés, services déconcentrés du ministère chargé de l'emploi, professionnels de santé, accompagnateurs et référents handicap.

L'accessibilité a guidé sa conception, tant sur le fond que sur la forme, en conformité avec le Référentiel Général d'Accessibilité pour les Administrations (RGAA). Ce guide vise un objectif clair : garantir à chaque candidat, quelles que soient ses difficultés, un accès équitable à la certification professionnelle.

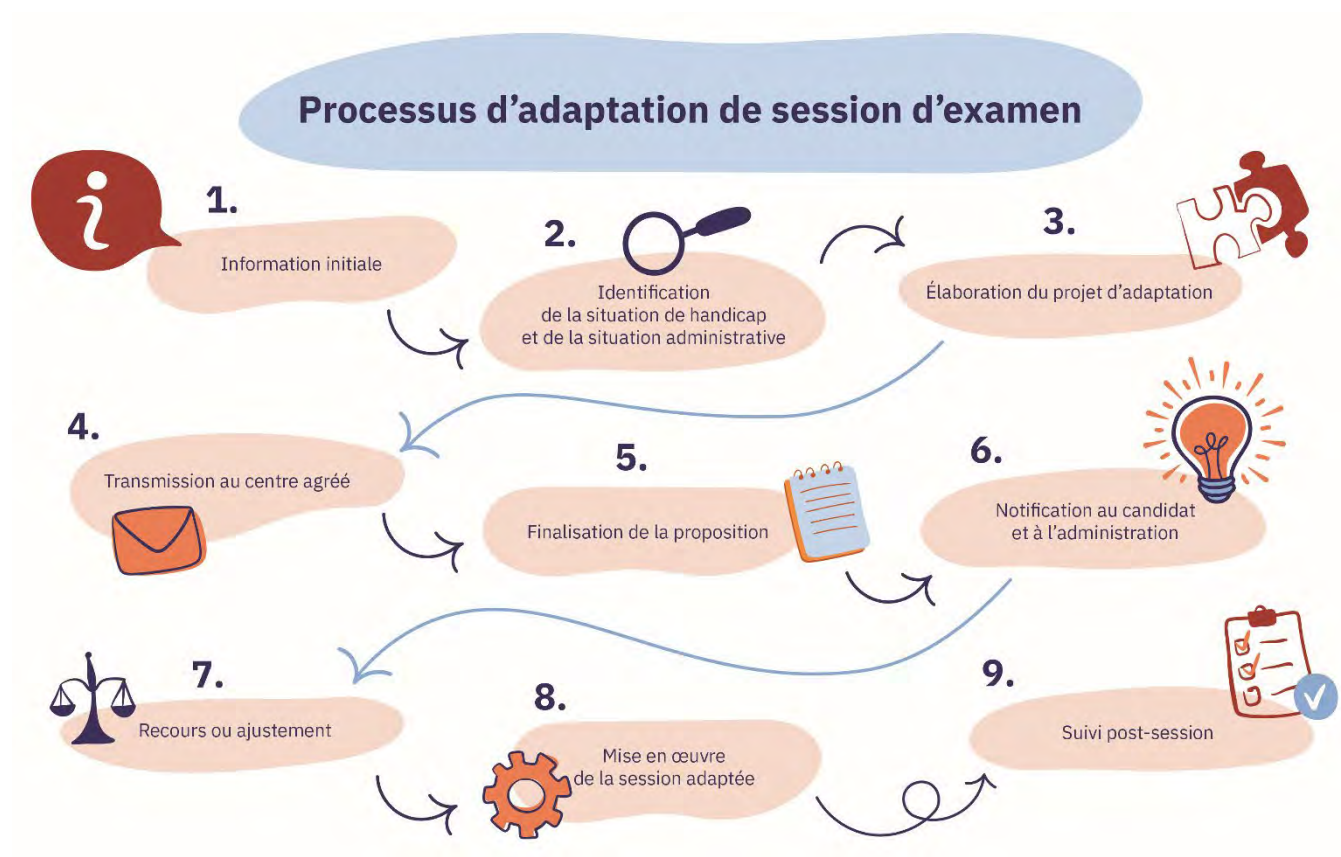


Introduction



Ce guide est conçu pour lever les freins et les obstacles à l'adaptation des sessions d'examen des titres professionnels délivrés par le ministère chargé de l'emploi. La nouvelle procédure d'adaptation s'inscrit dans une démarche plus globale mise en œuvre dès le début du parcours de formation ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) :

- Elle simplifie les formalités à accomplir. En particulier, elle ne repose plus sur une demande du candidat en situation de handicap.
- Elle part du principe que la preuve de la situation de handicap d'un candidat déclenche de plein droit la mise en œuvre de l'obligation d'adaptation qui incombe au centre agréé.
- Elle s'appuie sur l'ensemble des intervenants en amont de la présentation à l'examen du candidat en situation de handicap pour élaborer une proposition d'adaptation inscrite dans un projet conçu en amont de la convocation du candidat.
- En tout état de cause, elle associe impérativement le candidat et, autant que possible, ses conseillers dans le champ professionnel.
- Elle permet au candidat qui estime que l'adaptation de la session d'examen est insuffisante de formuler une demande supplémentaire.
- Elle permet au représentant territorial compétent du ministère chargé de l'emploi de s'opposer à tout ou partie de l'adaptation définie dans l'exercice de ses prérogatives de contrôle.





Ce qui change dans le guide 2026

Édition	Guide 2019	Guide 2026
Approche	Approche centrée sur une procédure unique et les types de handicaps	Approche situationnelle, centrée sur les besoins, les droits de la personne et une procédure simplifiée
Déclenchement	Sur demande du candidat	- Sur proposition de l'organisme de formation ou du prestataire d'accompagnement à la VAE, en lien avec le centre agréé pour les candidats éligibles à la procédure simplifiée. - Sur admission de l'éligibilité du candidat sur la base d'un dossier de preuves transmis au représentant territorial pour la procédure complète.
Justificatifs	RQTH et certificat médical obligatoire	Situation administrative établie (RQTH ou équivalence) ou dossier de preuves justifiant du handicap
Rôle du médecin	Central en prescrivant des adaptations	Avis possible, mais non prescriptif pour les candidats éligibles à la procédure simplifiée
Procédure complète	N'existait pas	Les professionnels inscrits au code de la santé publique + les psychologues reconnus par l'ARS, apportant des éléments au dossier de preuves
Délai de traitement	Non précisé	100 jours avant session pour projet d'adaptation, 90 jours pour proposition finale
Recours	Peu détaillé	Clairement défini
Accessibilité du guide	Peu abordée	Forte exigence d'accessibilité numérique
Lien avec les Evaluations en Cours de Formation (ECF)	Non structuré	Les ECF permettent d'anticiper et d'ajuster les adaptations nécessaires à l'examen final



1. Situation de handicap, de quoi parle-t-on ?

Le handicap recouvre une grande diversité de situations dont les conséquences au quotidien peuvent être variables. Différentes classifications permettent de dégager une vision générale de ces situations, tout en masquant une partie de la réalité qu'elles recouvrent.

1.2. Classifications et typologies des handicaps

Il existe plusieurs classifications du handicap ou des handicaps. La classification de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) est la plus connue.

En France, la classification des handicaps est le reflet d'une approche médicale du handicap fortement ancrée. Selon la date et l'approche retenue, la classification française du handicap compte de cinq à huit types de handicaps.



À l'origine, la classification française retient
cinq types de handicap et une classe autonome :

- Le handicap moteur
- Le handicap sensoriel
- Le handicap mental
- Le handicap psychique
- Le handicap cognitif
- Les situations de santé invalidantes



1. Situation de handicap, de quoi parle-t-on ?



L'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) retient aujourd'hui sept familles de handicap, en distinguant le handicap visuel et le handicap auditif au sein des handicaps sensoriels.

Les moyens de compensation de ces deux types de handicap sont radicalement différents.

Certains acteurs plaident pour la reconnaissance autonome d'autres familles de handicap (troubles du neurodéveloppement, troubles DYS, troubles du spectre autistique).

Pour découvrir et expérimenter les différents types de handicaps, rendez-vous sur [le MOOC handicap de l'Afpa](#).

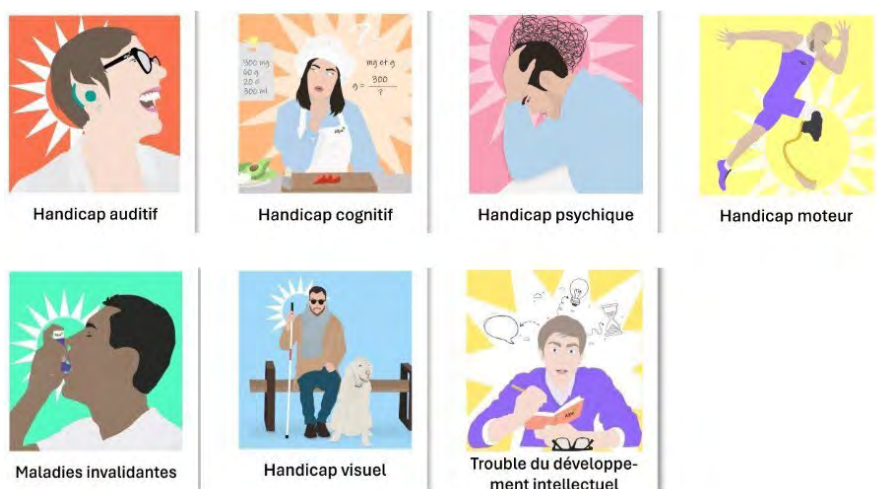


Figure 1 : Extrait du mooc handicap de l'Afpa, capsule « le handicap ou situation de handicap »



La composante environnementale du handicap n'est pas prise en compte dans la classification française. En revanche, elle est inscrite dans l'esprit de la loi du 11 février 2005.



1.2. Le handicap au sens de la loi de 2005



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 constitue une étape majeure dans la reconnaissance des droits des personnes en situation de handicap. Elle propose une définition large et inclusive du handicap :



« Constitue un handicap, 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 invalidant. » – [Art. L.114 du Code de l'action sociale et des familles](#).



1. Situation de handicap, de quoi parle-t-on ?

Elle pose le principe selon lequel « **toute personne handicapée a droit à la solidarité de l'ensemble de la collectivité nationale, qui lui garantit, en vertu de cette obligation, l'accès aux droits fondamentaux reconnus de tous les citoyens ainsi que le plein exercice de sa citoyenneté** »

– [Art. L.114-1 du Code de l'action sociale et des familles.](#)

Cette approche met l'accent non seulement sur la déficience, mais aussi sur l'environnement : c'est l'inadéquation entre les deux qui génère la situation de handicap. Dès lors, l'objectif n'est plus uniquement de « soigner » ou de « corriger » la personne, mais d'adapter les environnements de vie, de travail et de formation pour permettre une participation pleine et entière à la vie en société.



Figure 2 : Extrait du Mooc Handicap de l'Afpa



La loi de 2005 s'articule autour de quatre piliers fondamentaux :

- le droit à compensation du handicap ;
- l'obligation d'accessibilité, dans les transports, les bâtiments, les services, les systèmes d'information... ;
- l'école pour tous, avec le principe d'inclusion scolaire ;
- l'insertion professionnelle, avec l'obligation d'emploi et la reconnaissance du travail adapté.

En ce sens, la loi engage l'ensemble de la société, et en particulier les acteurs de la formation et de l'emploi, à construire des réponses adaptées. Elle constitue le socle de l'approche inclusive actuelle, prolongée par la loi de 2018 et les réformes récentes.



Dès lors qu'une personne rencontre des difficultés à obtenir ou à conserver un emploi ou à poursuivre un projet professionnel du fait de son handicap, elle peut engager une démarche de reconnaissance du handicap auprès de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) sauf si elle dispose déjà d'un titre ouvrant des droits attachés à la RQTH.

La loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023 prévoit une extension des droits RQTH à tous les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) sauf ayants droit, et une équivalence pour les jeunes de 15 à 20 ans en situation de handicap.



1.3. L'approche situationnelle

L'esprit de la loi de 2005 réside dans le fait qu'une personne est considérée comme handicapée lorsque l'environnement qui l'entoure n'est pas adapté. C'est pour cette raison que l'on parle de situation de handicap et donc de personne en situation de handicap.

Dès lors, le terme « handicapé » est désuet et laisse porter à la personne la responsabilité de ses difficultés.



L'approche situationnelle montre qu'une même déficience peut entraîner des difficultés très différentes selon les contextes. C'est donc l'environnement qui rend une situation handicapante ou non. L'enjeu est d'adapter cet environnement pour lever les obstacles et permettre à chacun d'utiliser ses compétences et d'exercer pleinement ses droits.

L'environnement devient ainsi un levier d'action :
un même individu peut être en situation de handicap dans un contexte donné (bâtiment inaccessible, outil numérique non adapté) et ne pas l'être dans un autre (environnement aménagé, poste de travail adapté).



Le terme « *personne handicapée* » est souvent utilisé sur les sites officiels. Généralement, cette appellation est utilisée pour les personnes ayant une reconnaissance administrative de leur handicap.



1. Situation de handicap, de quoi parle-t-on ?



Figure 3 : Capture d'écran d'une vidéo du Groupe Partnaire sur YouTube : Savez-vous ce qu'est une situation de handicap ?



Scannez ou cliquez sur le flashcode pour accéder à la vidéo YouTube du Groupe Partnaire sur les situations de handicap !

Le handicap dans le champ professionnel

Dans le champ professionnel, une situation de handicap apparaît lorsqu'il existe une inadéquation entre les conséquences du handicap d'une personne et son environnement professionnel, qu'elle soit en emploi ou en activité, en formation ou en situation d'évaluation en vue de l'obtention d'une certification professionnelle. Dans certains cas, des adaptations techniques ou organisationnelles sont nécessaires pour compenser le handicap et permettre à une personne de poursuivre son activité.



1. Situation de handicap, de quoi parle-t-on ?



Le handicap correspond à **un désavantage social**, qui limite ou empêche une personne d'accomplir certaines activités considérées comme normales dans son environnement.

Une **situation de handicap** résulte de l'interaction entre une déficience (physique, sensorielle, mentale...) et **des barrières de l'environnement** (matérielles, sociales, culturelles, juridiques...).

Autrement dit, ce ne sont pas les limitations de la personne qui créent le handicap, mais les obstacles auxquels elle se heurte dans un contexte donné. Cette approche est au cœur des politiques inclusives actuelles.

Exemple : un boulanger devenu allergique à la farine n'est plus en situation de handicap s'il change de métier. Son allergie demeure, mais les conditions d'exercice ne génèrent plus d'obstacles.



Extrait du Mooc Handicap de l'Afpa



Une personne paraplégique a une déficience motrice. La personne n'aura pas obligatoirement de difficulté pour cuisiner dans un appartement adapté, mais les conséquences de la déficience (pas de possibilité de marcher par exemple) peuvent induire une situation de handicap pour accéder à certains bâtiments ou moyens de transport.

Sur cette image, la personne n'est plus en situation de handicap pour utiliser le four. Son environnement est adapté.

1.4. La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Promulguée le 5 septembre 2018, elle vient renforcer l'approche inclusive initiée par la loi de 2005.



Elle place l'accompagnement « au cœur de la démarche du développement des compétences », en particulier pour les personnes en situation de handicap. Pour cela, des référents handicap en organisme de formation et en entreprise sont obligatoirement nommés. Ils ont pour mission principale de favoriser l'accessibilité et la prise en compte des besoins spécifiques liés au handicap.



Figure 4 : Extrait du Mooc Handicap de l'Afpa présentant la loi de 2018



1.5. La loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi

La loi pour le plein emploi constitue un levier important pour la formation, l'accès à la certification professionnelle et l'insertion des personnes en situation de handicap. Elle mobilise des dispositifs innovants tels que la création de France Travail et la mise en place d'un réseau coordonné pour l'emploi. En garantissant l'accessibilité des formations de droit commun, en renforçant l'accompagnement des demandeurs d'emploi et en incitant les employeurs à s'engager, cette loi vise à améliorer significativement l'accès à l'emploi des personnes handicapées tout en adaptant le droit commun à leurs besoins spécifiques.

Par ailleurs, cette loi ouvre la possibilité d'aménagements à des personnes qui n'ont pas forcément la reconnaissance de qualité de travailleurs handicapés (RQTH), ce qui évite des démarches administratives supplémentaires. Ce guide s'inscrit bien dans cette démarche.



2. Adaptation des sessions, que disent les textes ?

Les dispositions légales ou réglementaires applicables à l'adaptation des modalités d'évaluation mises en œuvre pour délivrer une certification professionnelle à l'issue d'une prestation de formation professionnelle sont inscrites dans la cinquième partie du Code du travail relative à l'emploi, et non dans la sixième partie relative à la formation tout au long de la vie.

2.1. Dispositions légales et réglementaires applicables



Dans une rédaction inchangée depuis l'entrée en vigueur de l'article 26 de la loi du 11 février 2005, l'article L5211-4 du Code du travail vise les personnes handicapées au sens large : « Afin de tenir compte des contraintes particulières des personnes handicapées ou présentant un trouble de santé invalidant, les actions de formation professionnelle prévues à la sixième partie prévoient **un accueil à temps partiel ou discontinu ainsi qu'une durée et des modalités adaptées** de validation de la formation professionnelle, dans des conditions déterminées par décret ».



Les mesures d'application ont été prises par le [décret n°2006-26 du 9 janvier 2006](#) relatif à la formation professionnelle des personnes handicapées ou présentant un trouble de santé invalidant. Elles ont été complétées en 2009 par un décret n° 2009-289 du 13 mars 2009 rectifiant certaines dispositions du Code du travail. Elles sont codifiées aux articles D.5211-2 et suivants du Code du travail.

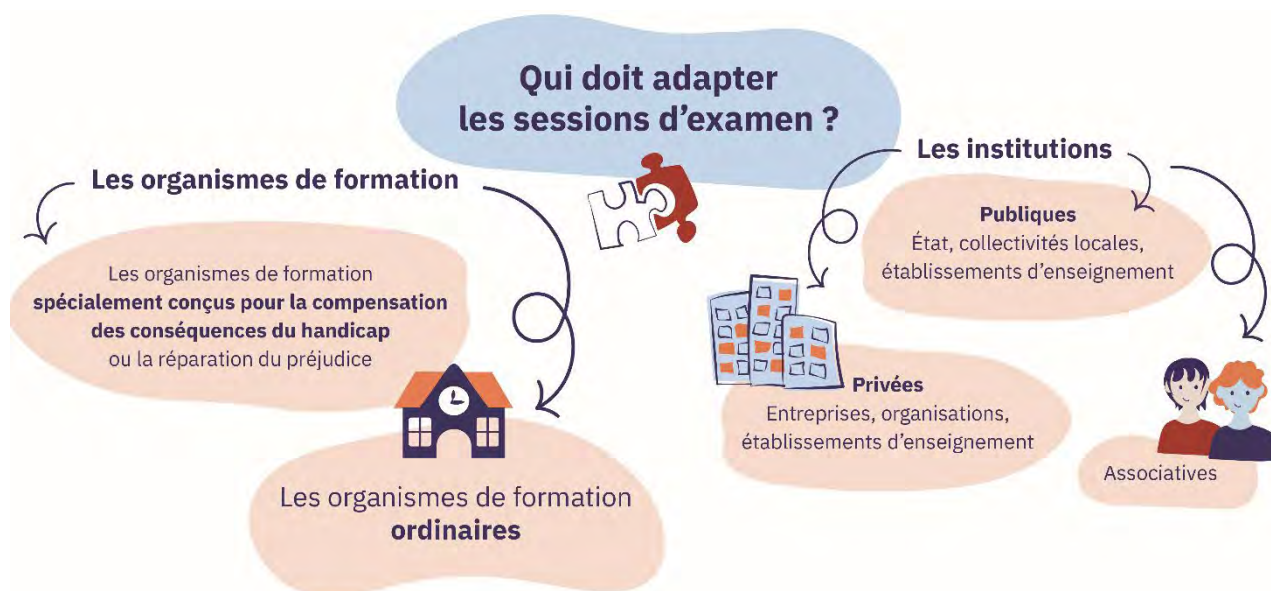
[L'arrêté du 22 décembre 2015](#) relatif aux conditions de délivrance du titre professionnel du ministère chargé de l'emploi ne comporte aucune disposition relative au handicap.

De même, [l'arrêté du 21 juillet 2016](#) modifié relatif aux modalités d'agrément des centres organisateurs des sessions d'examen ne définit aucun engagement particulier, ni aucune obligation particulière des centres agréés pour l'organisation des sessions d'examen au bénéfice de candidats en situation de handicap.

[L'arrêté du 21 juillet 2016](#) portant règlement général des sessions d'examen pour l'obtention du titre professionnel comporte une disposition relative à l'information du jury lorsque des modalités particulières d'organisation des sessions (durée des épreuves, aides techniques...) sont prévues pour des personnes handicapées. Cette unique disposition renvoie aux articles D.5211-2 et suivants du Code du travail.



2.2. Qui doit adapter les sessions d'examen des titres professionnels ?



Les organismes de formation et les centres agréés sont pleinement concernés.



L'article D. 5211-2 identifie les personnes concernées par la mise en œuvre de l'obligation d'adaptation :

- les organismes de formation ordinaires ;
- les organismes de formation spécialement conçus pour la compensation des conséquences du handicap ou la réparation du préjudice ;
- l'Etat, les collectivités locales, les établissements publics, les établissements d'enseignement publics et privés, les associations, les organisations d'employeurs, de salariés et familiales, ainsi que les entreprises, qui concourent à assurer la formation professionnelle continue.



2. Adaptation des sessions, que disent les textes ?

La réglementation pose comme principe que chaque intervenant est concerné par la mise en œuvre de l'obligation d'adaptation. Le ministère en charge de l'emploi, en tant que certificateur, doit particulièrement y veiller.



L'article D. 5211-6 énonce qu'il appartient aux organismes de formation et aux organismes certificateurs de mettre en œuvre les adaptations, notamment en faisant évoluer leur propre réglementation.

Pour faciliter la compréhension et la mise en œuvre des mesures prévues, les modifications suivantes sont mises en place :

- Dans le procès-verbal (PV) individuel de session, une case « adaptation » est créée.
- Les membres de jury sont sensibilisés aux situations de handicap dans le cadre des journées de professionnalisation et sur le [portail jury](#) dédié.



2.3. Sur quoi porte l'adaptation d'une session d'examen ?



L'article D. 5211-2 rappelle certains leviers d'adaptation déjà visés par la loi :

- un accueil à temps partiel ou discontinu ;
- une durée et des modalités adaptées de validation de la formation professionnelle.

L'article D. 5211-5 précise que « L'adaptation de la validation de la formation professionnelle porte sur les aménagements des modalités générales d'évaluation des connaissances et des compétences acquises au cours de la formation ».



L'article D. 5211-3 envisage en cours de formation des adaptations individuelles ou collectives pour un groupe de personnes ayant des besoins similaires, des adaptations sur les méthodes et les supports et le recours aux technologies de l'information et de la communication.

La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) rappelle que **les adaptations des sessions d'examen d'un titre professionnel peuvent porter sur :**

- **l'environnement de l'examen** (aménagement du plateau technique dans les limites de la conformité au référentiel d'évaluation...);
- **le poste de travail de l'examen** (éclairage, matériel et outils spécifiques, équipements ergonomiques spécifiques, recours aux outils...);
- **les supports de l'examen** (notamment une communication adaptée du document technique d'évaluation – DTE, un format adapté des documents...);
- **le rythme de l'examen** sur la durée de la session et/ou la journée (étalement des différentes épreuves, fréquence et/ou durée des pauses);
- **la durée de l'examen** du candidat (majoration du temps imparti pour une ou plusieurs épreuves...) sans que la majoration de la durée de tout ou partie des épreuves soit systématique ou se substitue à d'autres adaptations plus pertinentes;
- **l'intervention d'une tierce personne** (preneur de notes, interprète ou traducteur pour personne sourde...).



2. Adaptation des sessions, que disent les textes ?

L'autonomie du candidat doit être recherchée en priorité même en situation d'examen. C'est pourquoi le recours à l'aide humaine répond à un besoin d'adaptation pédagogique auquel ne peut répondre aucune autre modalité d'adaptation (aide technique, numérique, majoration du temps, etc.). L'attention des candidats doit être attirée sur le fait que cette modalité d'adaptation requiert un entraînement ou une certaine habitude afin qu'elle soit réellement adaptée à ses besoins.

L'aide humaine doit être bornée et définie avec précision dans la décision d'adaptation.

Les aides techniques (notamment numériques) nécessitent de la part du candidat une certaine habitude d'usage. Mettre en place les mêmes adaptations pendant la session d'examen que lors de la formation est à privilégier.

L'accessibilité des locaux relève d'une autre obligation légale (article 41 de la loi du 11 février 2005) qui concerne le cadre bâti : locaux d'habitation, établissements recevant du public, installations ouvertes au public, lieux de travail. Ce principe s'applique à tout établissement qui se positionne pour l'organisation d'une session d'examen, indépendamment de l'agrément. L'aide humaine mise en œuvre pour compenser le défaut d'accessibilité des locaux du centre d'examen ne relève pas de l'adaptation des modalités d'évaluation.

Lors d'un examen oral, les adaptations ainsi que l'attitude des membres du jury doivent permettre au candidat de valoriser l'expression de ses connaissances et compétences acquises.



Pour la délivrance d'un titre professionnel du ministère chargé de l'emploi ou d'un certificat de compétences, **toute dispense d'épreuve est exclue.**



2.4. Comment adapter une session pour un candidat ?



L'adaptation d'une session d'examen résulte nécessairement de l'identification des besoins d'un candidat déterminé et des situations de handicap qui vont se manifester dans chaque modalité ou situation d'évaluation prévue par le référentiel.

L'approche situationnelle des modalités d'évaluation repose sur :

- la connaissance et la compréhension des activités types des compétences évaluées ;
- la description du plateau technique d'évaluation ;
- la définition des modalités d'évaluation ;
- le libellé des critères d'évaluation.



Les fiches pratiques en annexe de ce document pourront être utiles à l'élaboration de la proposition d'adaptation.



L'article D. 5211-4 du Code du travail prévoit que les adaptations sont définies sur la base des informations fournies par :

- la personne handicapée ;
- France travail et les acteurs du réseau pour l'emploi (Cap emploi et Missions locales) qui accompagnent le demandeur d'emploi dans son parcours d'accès à l'emploi ;
- la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- les organismes participant à l'élaboration de son projet d'insertion sociale et professionnelle.

Cette liste fixée par le Code du travail n'est pas limitative. L'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) ou le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) peuvent être associés au titre de leur expertise dans le champ du handicap, qu'ils aient ou non accordé le financement d'un aménagement en emploi ou en formation au moment où ils sont sollicités.



La pertinence de l'adaptation de la session résulte notamment de la prise en compte de l'expérience des situations de handicap vécues par le candidat et compensées dans le cadre de sa scolarité, de son parcours de formation ou en milieu professionnel.



3. Candidats pouvant bénéficier de l'adaptation



L'article L. 5211-4 du Code du travail vise les « personnes handicapées ou présentant un trouble de santé invalidant ». L'article D. 5211-2 précise qu'il s'agit :

- **des personnes bénéficiaires** de l'obligation d'emploi ;
- **des personnes vivant avec un handicap** précisé à l'article L. 114 du code de l'action sociale et des familles.

Ainsi, la loi permet à toute personne en situation de handicap, qui n'a pas de document administratif l'établissant, de faire la preuve de son handicap pour bénéficier de l'obligation d'adaptation.

Les candidats concernés (description détaillée à suivre) sont dans l'une des situations suivantes :

- titulaires de la qualité de travailleur handicapé ou d'une équivalence pour les jeunes de 15 à 20 ans ;
- bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, sauf ayants droit ;
- personnes vivant avec un handicap indépendamment des situations administratives précédentes, dont elles peuvent apporter la preuve.



Il est à noter que les candidats en arrêt maladie, allophones et les femmes enceintes n'étant pas en situation de handicap, ne sont pas concernés par ce guide.



Dans une rédaction inchangée depuis la loi du 11 dispose : « Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. ».

3.1. Candidat reconnu travailleur handicapé (RQTH ou situation administrative équivalente)

Le fait d'être reconnu travailleur handicapé permet au candidat concerné de bénéficier de l'adaptation des sessions d'examen liées au titre professionnel en présentant uniquement la preuve de sa situation administrative. Aucune autre preuve n'est requise, notamment certificat ou dossier médical.



Dans une rédaction inchangée depuis la loi du 11 février 2005, l'article L. 5213-1 du Code du travail dispose : « Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. ».

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est liée à une décision qui est de la compétence exclusive de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

Cette reconnaissance, initialement temporaire, peut désormais être attribuée définitivement.

Dans le champ du handicap, la notion d'équivalence à une RQTH permet d'étendre les droits des travailleurs handicapés à des catégories spécifiques de personnes, administrativement connues comme étant dans une situation similaire, notamment les jeunes en situation de handicap, les titulaires de pensions d'invalidité ou de rentes d'incapacité etc.

Cette mesure vise à simplifier l'accès aux droits et à favoriser l'insertion professionnelle de ces bénéficiaires, tout en garantissant une égalité de traitement avec les titulaires de la RQTH.

Les dispositions légales pertinentes, notamment les articles L. 5213-1 et L. 5212-13 du Code du travail, ainsi que les orientations des lois récentes sur le plein emploi, encadrent ces nouveaux droits.



3. Candidats pouvant bénéficier de l'adaptation



L'article L. 5213-2 du Code du travail prévoit que certaines décisions administratives valent reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé entre 15 et 20 ans :

- l'attribution de l'Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé (AEEH) ;
- l'attribution de la Prestation de Compensation du Handicap (PCH) ;
- le bénéfice d'un Projet Personnalisé de Scolarisation (PPS) ;
- l'orientation vers un Etablissement ou un Service d'Accompagnement par le Travail (ESAT) ou vers un Etablissement ou un Service de Réadaptation Professionnelle (ESRP).

Pour les jeunes venant d'atteindre leur dix-neuvième année, et dont les difficultés du fait de leur handicap contraignent leur maintien en emploi ou leur insertion professionnelle, il doit leur être recommandé de demander la RQTH, afin de sécuriser la continuité de leurs droits à compensation pour leur parcours professionnel.



Pour le bénéfice de l'organisation de l'adaptation des examens, il suffit que le jeune remplisse la condition d'âge à l'entrée en formation.



3.2. Candidat bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) hors ayants droit

L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés vise à favoriser l'intégration des travailleurs handicapés dans le milieu ordinaire du travail. Outre les titulaires de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé sur décision de la Commission des droits pour l'autonomie des personnes handicapées, les personnes se trouvant dans l'une des situations suivantes sont également concernées :

- victime d'accident du travail ou maladie professionnelle entraînant une incapacité permanente d'au moins 10 % avec versement d'une rente ;
- bénéficiaire d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité réduise les capacités de travail ou de gain d'au moins deux tiers ;
- bénéficiaire d'un emploi réservé de la fonction publique ;
- ancien militaire et assimilé percevant une pension militaire d'invalidité ;
- sapeur-pompier volontaire bénéficiant d'une allocation ou rente d'invalidité attribuée en raison d'un accident de service ;
- bénéficiaire de la Carte Mobilité Inclusion (CMI) mention invalidité ;
- bénéficiaire de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH).



Dans chacune de ces situations, et en principe au moment de l'ouverture des droits, l'auteur de la décision délivre une attestation de bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Pour le bénéfice de l'adaptation des examens, la présentation d'une attestation bénéficiaire de l'obligation d'emploi en cours de validité suffit. Elle dispense le titulaire de devoir présenter toute autre preuve de son handicap.

3.3. Bénéficiaire d'emploi réservé de la fonction publique

Parmi les bénéficiaires d'emplois réservés, sont admises à l'adaptation des sessions d'examen, les personnes suivantes :

- victime civile de guerre ;
- victime d'un acte de terrorisme ;
- personne qui, soumise à un statut législatif ou réglementaire, dans le cadre de leur fonction professionnelle, a subi une atteinte à son intégrité physique, a contracté ou a vu s'aggraver une maladie en service ou à l'occasion du service et se trouve de ce fait dans l'incapacité permanente de poursuivre son activité professionnelle ;
- militaire titulaire d'une pension militaire d'invalidité pour blessure en opération extérieure ;
- sapeur-pompier volontaire victime d'un accident de service.



Il n'est pas exigé que le candidat concerné soit effectivement titulaire d'un emploi réservé.



Les conjoints survivants des victimes bénéficiaires d'emplois réservés et leurs orphelins de moins de 21 ans au moment des faits, ou les enfants de harkis, sont bénéficiaires d'emplois réservés de la fonction publique.

Néanmoins, ils ne bénéficient pas de l'adaptation des sessions d'examen au seul titre de la qualité de bénéficiaires d'emplois réservés. Ils doivent faire état d'un handicap personnel.

3.4. Jeune candidat ayant bénéficié d'un plan d'accompagnement personnalisé (PAP) dans le cadre scolaire

A ce titre, est admis au bénéfice de l'obligation d'adaptation de la session d'examen, tout candidat qui peut présenter le plan d'accompagnement personnalisé au titre des troubles du neurodéveloppement dont il a bénéficié dans le cadre de sa formation initiale, à la double condition suivante :

- le candidat doit avoir démarré la formation qui le prépare à une session d'examen liée au titre professionnel entre 15 et 18 ans au plus ;
- le candidat doit se présenter à l'examen en étant âgé de 20 ans au plus.



L'obligation d'adaptation est mise en œuvre dans la limite des incapacités et empêchements documentés par le dossier que le candidat présente.

3.5. Jeune candidat ayant bénéficié d'un projet d'accueil individualisé (PAI) dans le cadre scolaire

Sur le fondement de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne en regard des effets durablement handicapants d'une maladie, est également admis au bénéfice de l'obligation d'adaptation de la session d'examen, tout candidat qui peut présenter les adaptations dans un plan d'accompagnement individualisé au titre de difficultés de santé dans le cadre de sa formation initiale, aux **conditions cumulatives** suivantes :

Le candidat doit :

- avoir démarré la formation qui le prépare à une session d'examen liée au titre professionnel entre 15 et 18 ans au plus ;
- se présenter à l'examen en étant âgé de 20 ans au plus.

L'obligation d'adaptation est mise en œuvre dans la limite des incapacités et empêchements documentés par le dossier que le candidat présente, y compris les adaptations mises en œuvre en formation ou en milieu professionnel.



3.6. Candidat avec des documents administratifs en cours ou invalides depuis moins d'un an

Pour justifier de sa situation de handicap, le candidat n'est pas tenu de présenter un justificatif en cours de validité. Il peut fournir :

- la preuve qu'il a engagé les démarches de renouvellement du document attestant de sa situation ;
- ou un justificatif expiré depuis moins d'un an.

Ainsi, lorsqu'un candidat n'a pas renouvelé à temps son titre administratif, il peut tout de même bénéficier d'une adaptation de la session d'examen dès lors qu'il apporte les éléments suivants :

- Pour la RQTH : un justificatif attestant que les démarches de renouvellement ont été effectuées auprès de la CDAPH (par exemple : récépissé de dépôt).
- Pour l'attestation de bénéficiaire de l'obligation d'emploi : un document démontrant que la décision administrative correspondant à sa situation était toujours valable à l'entrée en formation.
- Pour les pensions concernées : la preuve du dernier versement, à condition que celui-ci date de moins d'un an. Le centre organisateur peut toutefois demander un justificatif actualisé à la date de convocation à l'examen.

Lorsque le candidat a bénéficié d'adaptations pendant la formation, il continue d'en bénéficier pour l'examen jusqu'à ce que la décision de renouvellement soit notifiée.

À défaut d'adaptations en cours de formation, la procédure complète d'adaptation doit être appliquée.

Si une décision de renouvellement ou de rejet est notifiée avant la convocation, le candidat doit obligatoirement la transmettre au centre de formation ou au centre agréé organisateur de la session.

Enfin, le fait pour un candidat de ne pas transmettre une décision de refus de renouvellement reçue avant la session d'examen constitue une fraude.



Néanmoins, si la décision de la commission est postérieure à la convocation à l'examen, elle est sans effet sur l'adaptation de la session d'examen ou sur les résultats du candidat à la session d'examen. Dans ce cas, dans le cadre des présentations suivantes à l'examen, le candidat concerné perd le bénéfice des adaptations mises en œuvre lors de sa première présentation.

3.7. Candidat dont le handicap est certifié pour la première fois par un professionnel notoirement compétent

Tout candidat qui se découvre ou se révèle en situation de handicap peut présenter une demande formelle d'admission au bénéfice de l'adaptation de la session d'examen.

Il doit présenter a minima une attestation établie par un professionnel notoirement compétent pour diagnostiquer le handicap concerné, et si possible tout autre document de nature à conforter l'existence du handicap.

Aucune condition d'âge n'est applicable.

Le *professionnel notoirement compétent* caractérise et certifie des besoins spécifiques et des limitations d'activité subie en raison d'une altération substantielle récente ou soudaine d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques ou d'un trouble de santé invalidant.



L'expression « professionnel notoirement compétent » renvoie aux professionnels de santé au sens du Code de la santé publique, en particulier :

- les professions d'auxiliaires médicaux régies par les articles L4311-1 à L4394-4 (notamment les ergothérapeutes, psychomotriciens, orthophonistes, orthoptistes, audioprothésistes, opticiens-lunetiers, prothésistes, orthésistes, masseurs-kinésithérapeutes, pédicures-podologues, aides-soignants, infirmiers) ;
- les professions médicales régies par les articles L4111-1 à L4163-10 (médecins, odontologistes, chirurgiens-dentistes et sages-femmes) ;
- les psychologues reconnus par l'Agence régionale de santé.

Les psychologues, bien qu'ils ne relèvent pas des professionnels de santé au sens du Code de la santé publique, sont reconnus par les articles L.3221-1 et L.3221-2 comme **acteurs de la politique de santé mentale**, ce qui les qualifie, dans ce contexte, comme des *professionnels notoirement compétents* dans leur domaine d'expertise.

Pour les besoins de l'adaptation des sessions d'examen, un certificat établi par un de ces professionnels est suffisant. Il n'est pas obligatoirement délivré par un médecin.

L'attestation professionnelle doit impérativement comporter les mentions suivantes :

- les noms, titres et qualités du professionnel établissant l'attestation, ainsi que les coordonnées pour le joindre ;
- la confirmation qu'il a reçu du candidat une information concernant le titre professionnel visé par le candidat, les épreuves



prévues dans le cadre de la session d'examen et les dispositions relatives à la fraude aux examens ;

- la précision du délai dans lequel il s'engage à répondre à toute sollicitation du centre agréé ou du représentant territorial du ministère chargé de l'emploi ;
- la date à laquelle le candidat l'a consulté pour la première fois ;
- l'existence, le cas échéant, de preuves d'antériorité de la prise en charge du candidat pour les incapacités dont il atteste ;
- le repérage de difficultés liées à la situation de santé ou de handicap pouvant avoir un impact pendant la session d'examen ;
- les recommandations éventuelles pour les compenser.

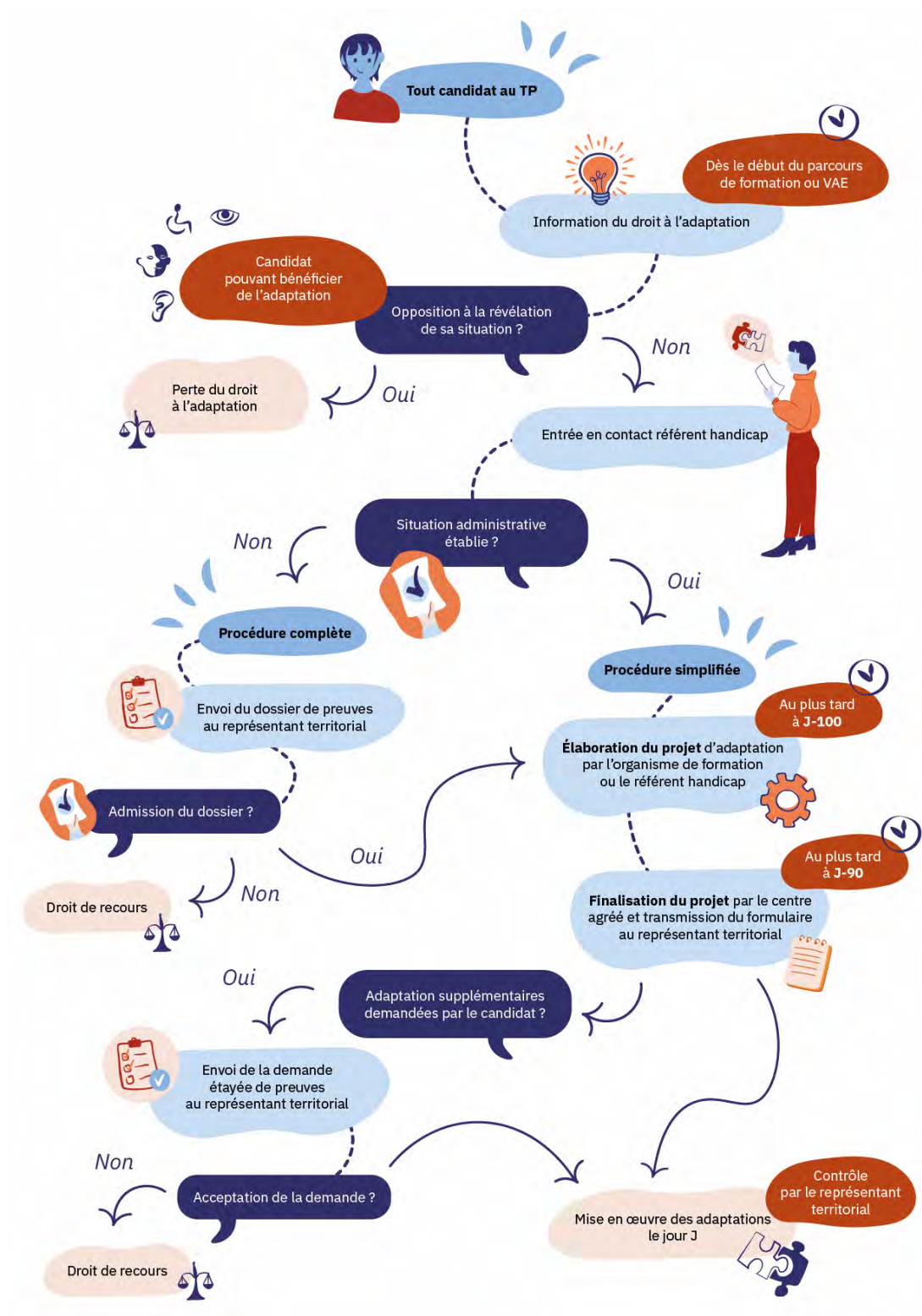
3.8. Candidat devant prouver sa situation de handicap

Tirer les conséquences des définitions de la loi de 2005 ou de l'article 1 de la Convention internationale relative aux Droits des Personnes Handicapées oblige à ouvrir l'accès au droit à l'adaptation d'une session d'examen liée au titre professionnel à tout candidat qui établit la preuve de sa situation de handicap par des moyens probants, autres que la preuve de la qualité de travailleur handicapé ou de bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

La décision sur l'accueil des preuves du handicap des candidats concernés relève de la compétence exclusive du représentant territorial compétent du ministère chargé de l'emploi.



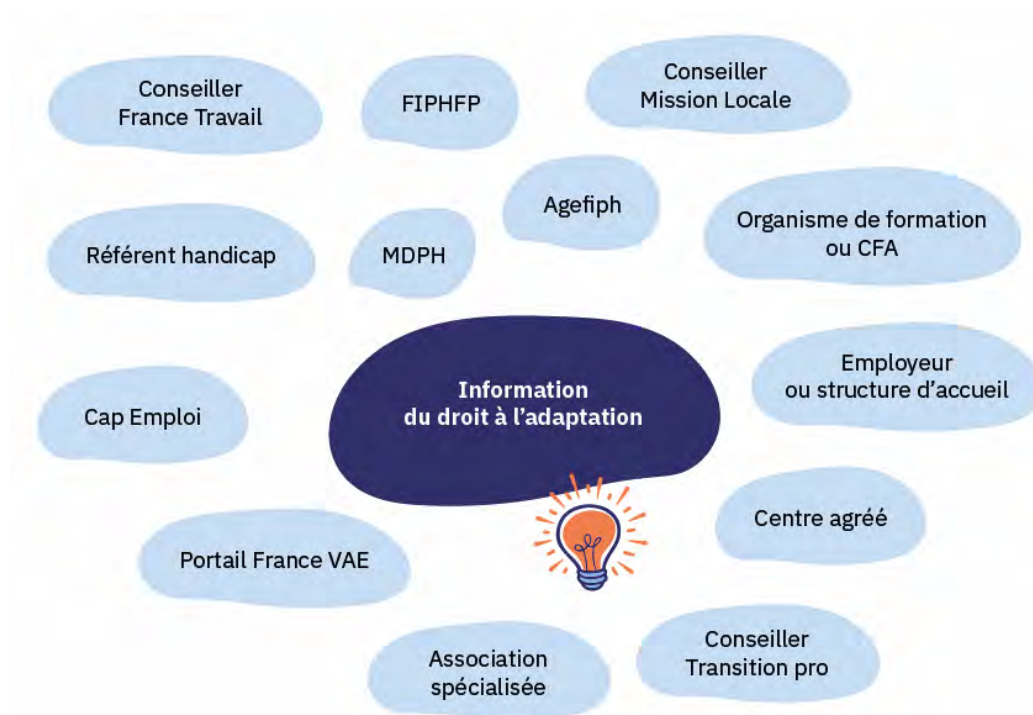
4. Procédures d'adaptation des sessions d'examen





Le choix de la procédure de demande d'adaptation – simplifiée ou complète – s'effectue en fonction de la situation administrative du candidat en situation de handicap. Les autres étapes restent identiques pour tous les candidats.

4.1. Obligation d'information sur le droit à l'adaptation



Lorsqu'une formation professionnelle ou un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience a pour finalité la délivrance d'un titre professionnel ou d'un certificat de compétences professionnelles lié au titre, toute partie prenante de la formation ou de la VAE est en mesure de délivrer une information sur les conditions de délivrance du titre professionnel.



Cette information comporte impérativement une mention sur le droit à l'adaptation de la session d'examen.



Elle indique les éléments suivants :

- le droit à l'adaptation ;
 - le droit d'évoquer ou non sa situation de handicap ;
 - le droit de s'opposer à l'information des tiers, y compris le centre agréé ou son employeur, le cas échéant, et la faculté de changer d'avis à tout moment ;
 - la mention du fait que s'il se présente à un examen sans bénéficier de l'adaptation de la session du fait de son opposition à révéler sa situation, il ne peut demander l'annulation de ses résultats au motif de l'absence ou de l'insuffisance d'adaptation de la session d'examen concernée ;
 - dans cette hypothèse, en cas de réussite partielle ou d'échec, il peut néanmoins solliciter l'adaptation des sessions d'examen dans la suite de son parcours de certification ;
 - les conditions pour bénéficier de l'adaptation des sessions ;
- les procédures différenciées en fonction de la situation administrative du candidat.



Cette information doit être neutre.

Elle est due à tout candidat, qu'il soit ou non en situation de handicap.



L'omission systématique ou récurrente de cette information est susceptible de caractériser une discrimination sur le fondement du handicap.

Cette information est également délivrée par les conseillers des organismes participant à l'élaboration du projet d'insertion sociale et professionnelle du candidat en situation de handicap.

Le défaut d'information du candidat ou l'information tardive d'un candidat ne peut être reproché au centre agréé s'il est différent de l'organisme de formation, ou au ministère certificateur.

L'information figurera sur les sites institutionnels, notamment sur le portail candidat du titre professionnel et le portail France VAE.



Confidentialité : opposition du candidat à la révélation de son handicap

Lorsque le candidat donne son accord par écrit pour communiquer sa situation de handicap à des tiers, les parties prenantes informent l'organisme de formation concerné.

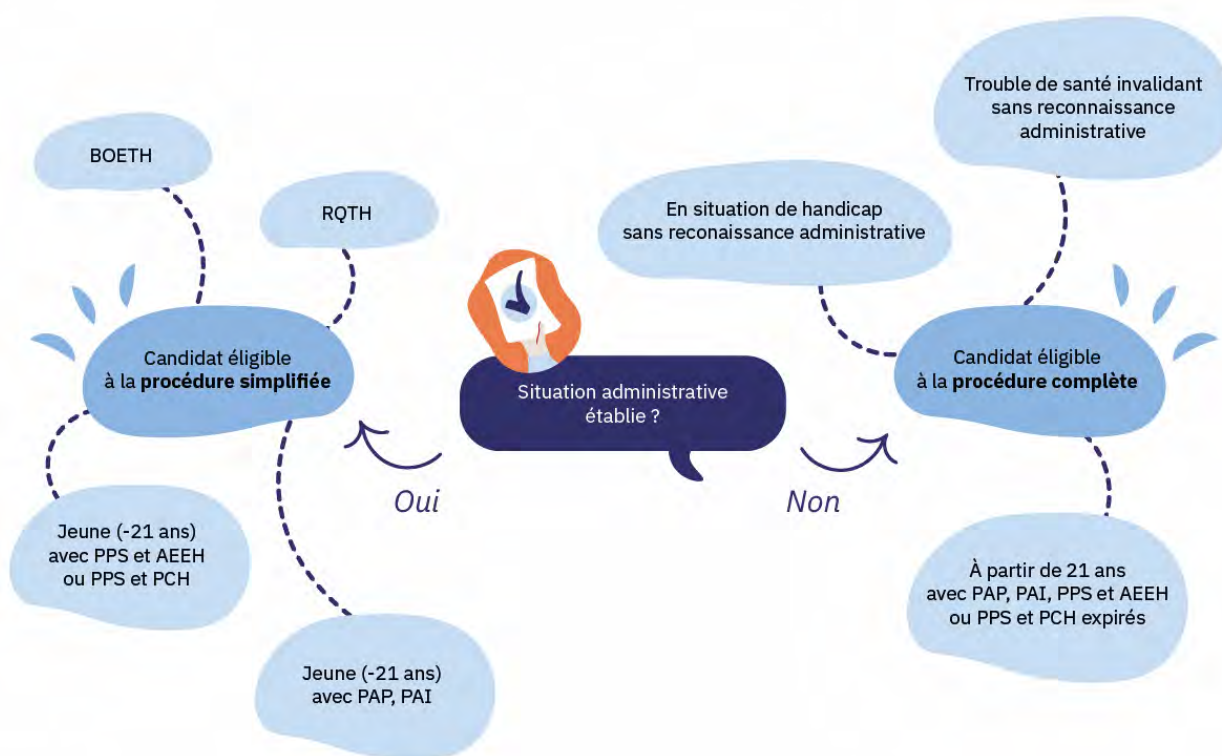
Le candidat est informé que la demande est traitée de manière confidentielle et que la gestion de ses données personnelles se fait dans le respect des obligations légales (RGPD).

Lorsque le candidat s'oppose à la transmission d'informations concernant sa situation de handicap, il est informé, par écrit, que le centre agréé ne pourra pas mettre en place d'adaptation. S'il change ensuite d'avis, les adaptations ne pourront être mises en œuvre que si les délais prévus sont respectés.



En l'absence d'opposition, l'organisme de formation informe sans délai le centre agréé qui organise la session d'examen.

4.2. Choix de la procédure simplifiée ou de la procédure complète



C'est la situation administrative du candidat qui détermine le caractère simplifié ou complet de la procédure d'adaptation.



4. Procédures d'adaptation des sessions d'examen

Situation du candidat	Justificatif(s) attendu(s)	Procédure	Adaptations possibles
Reconnu travailleur handicapé (RQTH)	Notification CDAPH ou équivalent	Simplifiée	Toutes adaptations déjà mises en œuvre et compatibles avec le référentiel
Bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) sauf ayants droit	Attestation (AAH, pension d'invalidité, carte mobilité, etc.)	Simplifiée	Toutes adaptations déjà mises en œuvre et compatibles avec le référentiel
Jeune de moins de 21 ans avec PPS et AEEH ou PPS et PCH	Décision administrative Notification CDAPH ou équivalent	Simplifiée	Toutes adaptations déjà mises en œuvre et compatibles avec le référentiel
Jeune de moins de 21 ans avec un PAP ou un PAI	PAP ou PAI rédigé par l'équipe éducative au cours de la scolarité antérieure	Simplifiée	Toutes adaptations déjà mises en œuvre et compatibles avec le référentiel
Orientation vers un établissement ou un service d'accompagnement par le travail (ESAT) ou vers un établissement ou un service de réadaptation professionnelle (ESRP)	Justificatif d'admission	Simplifiée	Toutes adaptations déjà mises en œuvre et compatibles avec le référentiel
Jeune de 20 ans et plus, sans reconnaissance administrative, dont les notifications PPS, AAEH ou PCH ont expiré.	Notification PPS, AAEH ou PCH expirée	Complète	Adaptations limitées aux besoins documentés et compatibles avec le référentiel
Jeune de 20 ans et plus, sans reconnaissance administrative, ayant bénéficié d'un PAP ou d'un PAI	Plan scolaire + certificat du médecin scolaire si PAI	Complète	Adaptations limitées aux besoins documentés et compatibles avec le référentiel
En situation de handicap, sans justificatif administratif	Certificat d'un professionnel de santé inscrit au Code de la santé publique ou d'un psychologue reconnu par l'ARS	Complète	Adaptations sur mesure après validation et compatibles avec le référentiel
Vivant avec un trouble de santé invalidant, sans reconnaissance administrative	Certificat médical circonstancié	Complète	Adaptations ciblées selon les effets durables et compatibles avec le référentiel
Avec reconnaissance administrative, mais considérant que les adaptations proposées sont insuffisantes. *	Reconnaissance administrative et demande étayée de preuves pour les adaptations supplémentaires	Simplifiée, mais validation des adaptations supplémentaires par le représentant territorial	Toutes adaptations déjà mises en œuvre et compatibles avec le référentiel

*Lorsque les besoins du candidat ont évolué pendant la formation ou l'accompagnement à la VAE, le candidat ou l'organisme de formation envoie une demande étayée de preuves au représentant territorial qui instruit la demande.



Procédure simplifiée

La procédure simplifiée concerne uniquement les candidats dont la situation administrative est établie et les jeunes de - de 20 ans ayant bénéficié d'un PAP ou d'un PAI.

L'organisme de formation est informé, soit par le candidat lui-même, soit par une des parties prenantes, avec l'accord écrit du candidat.

Dès lors, le projet d'adaptation est initié.



Le candidat n'est pas tenu de faire établir un certificat médical pour en bénéficier.

Procédure complète

Le candidat qui ne relève pas de la procédure simplifiée doit suivre une procédure complète basée sur un dossier de preuves de sa situation de handicap et de ses besoins d'adaptation de la session d'examen.

Le dossier de preuves est établi par un professionnel de santé inscrit au Code de la santé publique ou par un psychologue reconnu par l'ARS.



Les situations d'illettrisme ou de candidats allophones, de femmes enceintes, de personnes en arrêt maladie ne sont pas concernées par des adaptations au titre de personnes en situation de handicap.



4.3. Elaboration du projet d'adaptation de la session d'examen

Selon le cas, le référent handicap ou la personne compétente de l'organisme de formation qui prépare le candidat en situation de handicap ou du prestataire chargé de son accompagnement à la validation des acquis de l'expérience, élabore un projet d'adaptation de la session d'examen au plus tard 100 jours avant le début de la session d'examen.

Ce projet est élaboré en concertation avec l'ensemble des acteurs impliqués dans le parcours professionnel du candidat en situation de handicap. Ce dernier participe obligatoirement à cette démarche.



Ce projet doit inclure :

- **les besoins du candidat** observés ou mis en œuvre en milieu professionnel, scolaire, en formation ou en situation d'évaluation ;
- **les adaptations proposées** pour chaque modalité d'évaluation ;
- pour un candidat inscrit dans un parcours de formation préparant au titre professionnel, **la description des adaptations mises en œuvre** par modalité d'évaluation lors des évaluations passées en cours de formation ;
- **le motif pour lequel une adaptation déjà mise en œuvre n'est pas reprise** dans le projet d'adaptation.

Le projet précise également :

- les parties prenantes sollicitées ou ayant contribué ;
- les identités, qualités et coordonnées des personnes concernées.



- Toute non-conformité aux conditions de délivrance du titre professionnel ou au référentiel d'évaluation doit systématiquement être signalée.
- Si une adaptation est recevable, l'absence de financement pour sa mise en œuvre ne peut justifier qu'un report temporaire de la présentation du candidat à une session d'examen.

Par principe, toute adaptation mise en œuvre durant la scolarité, en formation ou en milieu professionnel, en particulier pendant les évaluations passées en cours de formation, est intégrée à la proposition d'adaptation, sauf incompatibilité avec le référentiel d'évaluation ou avec les textes régissant les conditions de délivrance du titre professionnel.

Lorsque le candidat demande des adaptations supplémentaires, celles-ci sont formalisées dans le formulaire approprié et transmises au représentant territorial avec les justificatifs permettant d'établir les besoins nouveaux. Ce dernier instruit la demande.



4.4. Finalisation et notification de la proposition d'adaptation

La proposition finale est formalisée par le centre agréé exclusivement par le biais de l'un des deux formulaires annexés à ce guide.

La proposition d'adaptation doit se référer au référentiel d'évaluation.

- Elle mentionne obligatoirement pour chaque modalité d'évaluation, les adaptations retenues pour le candidat en situation de handicap, ou l'absence d'adaptation.
- Elle reporte l'identification des parties prenantes sollicitées ou ayant contribué, ainsi que les identités, qualités, et coordonnées des personnes concernées.

Dans tous les cas, le centre agréé contrôle la compatibilité de chaque adaptation envisagée avec chaque modalité d'évaluation prévue par le référentiel d'évaluation.

- Il écarte toute adaptation incompatible avec le référentiel d'évaluation en précisant le motif.
- Il précise les modalités de mise en œuvre de toute adaptation retenue.



4.5. Délais impartis



Au plus tard 100 jours avant la session d'examen, l'organisme de formation transmet le projet d'adaptation au centre agréé, accompagné d'un justificatif administratif de la situation de handicap du candidat ou de la décision favorable d'admission au droit à l'adaptation pour les candidats relevant de la procédure complète.

Pourquoi 100 jours ?

- La session d'examen est créée au plus tard 3 mois avant le premier jour d'examen dans le système d'information CERES dédié à la gestion des examens du titre professionnel, des candidats et de leurs résultats.
- Les Dossiers Techniques d'Evaluation (DTE) sont commandés au plus tard 91 jours calendaires avant le premier jour d'examen.
- Les candidats doivent être inscrits pour permettre au centre agréé de commander le nombre exact de Dossiers Techniques d'Evaluation.
- Un délai supplémentaire peut être requis pour l'adaptation du DTE d'un candidat en situation de handicap.



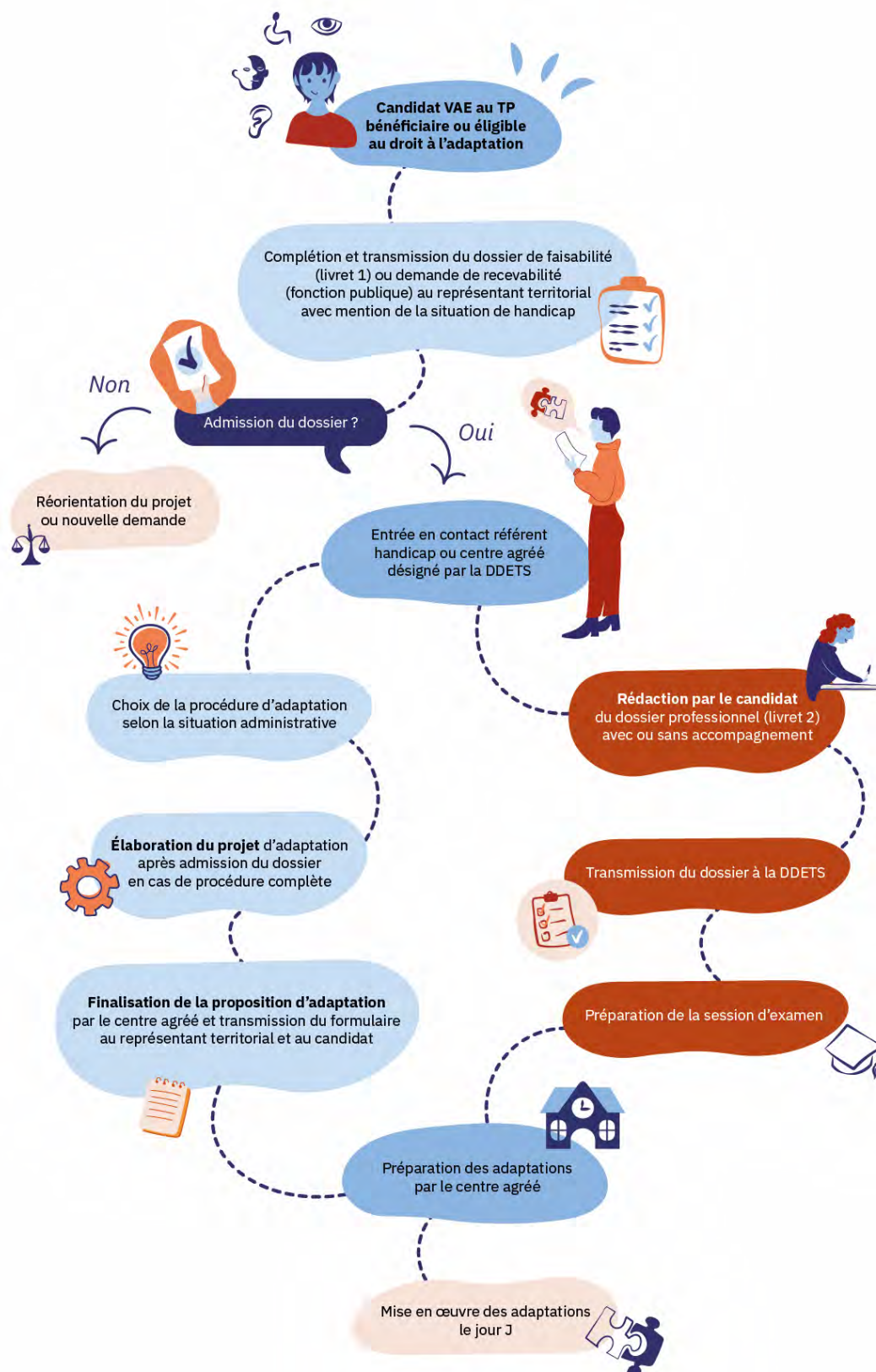
Au plus tard, 90 jours avant la session d'examen, le centre agréé notifie la proposition finale d'adaptation de la session d'examen au candidat et au représentant territorial compétent du ministère chargé de l'emploi.



À réception de la proposition finale d'adaptation, le candidat dispose d'un délai calendaire de 15 jours pour émettre une demande d'adaptations supplémentaires s'il estime que les adaptations proposées sont insuffisantes.



4.6. Candidats par la voie de la VAE





Le candidat en situation de handicap qui se présente au titre professionnel ou à des certificats de compétences professionnelles par la voie de la validation des acquis de l'expérience doit informer le représentant territorial compétent du ministère chargé de l'emploi de sa situation de handicap au moment où il transmet son dossier de faisabilité via la plateforme France VAE ou sa demande de recevabilité pour les agents de la fonction publique. Dans le cas où il est accompagné, l'architecte accompagnateur de parcours peut l'aider dans cette démarche.

Afin de déterminer s'il relève de la procédure simplifiée ou complète et de l'aider à renseigner le formulaire approprié, il prend attache auprès d'un référent handicap ou d'une personne compétente en la matière.

La situation du candidat VAE ne présente pas de spécificité, si le candidat prouve, par tout moyen, qu'il a bénéficié d'adaptations dans les différentes activités qu'il fait valoir pour obtenir la validation des acquis de son expérience.

Avec ou sans accompagnement à la VAE, le candidat doit fournir un justificatif attestant que sa situation court jusqu'à la session d'examen.



Si le formulaire de demande de recevabilité ne permet pas d'enregistrer la situation de handicap du candidat à la validation des acquis de l'expérience, celui-ci en informe le représentant territorial compétent du ministère chargé de l'emploi en joignant la preuve de sa situation de handicap à sa demande de recevabilité.

Toute information ultérieure est susceptible de retarder son inscription ou sa convocation à l'examen. Sauf exception, il n'est pas nécessaire qu'il accomplisse d'autres formalités.



4.7. Cas particulier : prestataire de formation agréé

Si l'organisme de formation n'est pas agréé pour l'organisation de la session d'examen dans la spécialité visée, il associe impérativement le centre agréé avec lequel il a conclu une convention à l'élaboration du projet d'adaptation et sa finalisation.

4.8. Suite du parcours de certification pour un candidat en situation de handicap

Tout centre agréé qui inscrit un candidat pour toute nouvelle présentation à l'examen dans le délai de 12 mois qui suit une première session d'examen (après un échec total ou partiel) doit solliciter le candidat pour déterminer :

- si le candidat a bénéficié d'adaptations lors de la session d'examen précédente. Il est important de vérifier, le cas échéant, l'évolution de sa situation de handicap, avant de proposer de reconduire ou d'adapter les adaptations initialement mises en œuvre.

Il est tenu compte des observations éventuelles du candidat, du surveillant, du jury sur les adaptations précédemment mises en œuvre.

Une nouvelle proposition d'adaptation est formalisée par le centre agréé.

- si le candidat se trouve en situation de handicap, sans l'avoir été ou sans l'avoir fait connaître lors de la session d'examen précédente, **le centre agréé est tenu d'élaborer une proposition d'adaptation.**

Elle est transmise au candidat et au représentant territorial compétent du ministère chargé de l'emploi.



4.9. Demandes supplémentaires du candidat



Le candidat en situation de handicap qui estime que le projet d'adaptation élaboré est insuffisant peut saisir le représentant territorial compétent du ministère chargé de l'emploi d'une demande tendant à la mise en œuvre d'adaptations supplémentaires. Cette demande est formalisée par le biais du formulaire adéquat étayé de preuves.

Il peut s'agir notamment :

- d'adaptations dont il a demandé le bénéfice antérieurement qui lui ont été refusés au motif qu'ils sont incompatibles avec le référentiel d'évaluation, ce qu'il conteste ;
- d'adaptations supplémentaires liées à une aggravation de sa situation de handicap ;
- de la mise à disposition effective d'un moyen de compensation dont le candidat ne disposait pas antérieurement.



Le candidat justifie de l'adéquation et du bien-fondé de sa demande par tout moyen. Il produit toute attestation de professionnels inscrits au code de la santé publique ou les psychologues reconnus par l'ARS pour :

- certifier l'aggravation de son handicap, le cas échéant ;
- identifier le handicap auquel il est confronté dans les situations d'évaluations prévues par le référentiel d'évaluation ;
- préciser en quoi l'absence de l'adaptation sollicitée empêche de compenser le handicap identifié ;
- démontrer que l'adaptation sollicitée est adéquate, proportionnée et cohérente avec le référentiel d'évaluation ;
- fournir toutes informations utiles sur le coût et les délais de mise à disposition de l'adaptation concernée, le cas échéant.

Le représentant territorial compétent du ministère chargé de l'emploi répond dans les meilleurs délais. Il dispose de 2 mois pour répondre. Au terme ce délai, son silence vaut acceptation.



La décision tacite n'est pas opposable au centre agréé si elle intervient moins de 14 jours calendaires avant le premier jour de session.



4.10. Rôle du représentant territorial du ministère

Le représentant territorial compétent du ministère chargé de l'emploi prend connaissance de la proposition d'adaptation dans les meilleurs délais et :

- vérifie l'éligibilité du candidat concerné à l'adaptation proposée et à la procédure choisie ;
- dans le cadre de la procédure complète, vérifie l'admission du candidat au droit à l'adaptation sur la base du dossier de preuves ;
- examine, le cas échéant, toute demande d'adaptation supplémentaire du candidat ;
- examine la conformité de tout motif pour lequel une adaptation précédemment mise en œuvre en formation, en évaluation ou en situation de travail, a été écartée ou refusée par l'organisme de formation, le prestataire VAE ou le centre agréé ;
- vérifie la conformité de la proposition d'adaptation finale que le centre agréé retient en regard des conditions de délivrance du titre professionnel ou de tout certificat de compétences visé et du référentiel d'évaluation applicable ;
- contrôle si nécessaire, sur pièces ou sur site, la conformité du déroulement de la session d'examen ;
- instruit toute réclamation effectuée dans le cadre du droit de recours.



Il notifie le centre agréé et le candidat :

- des modifications qu'il apporte à la proposition d'adaptation, en précisant le motif ;
- de son opposition éventuelle à tout ou partie des adaptations, ainsi que du motif de son opposition ;
- de sa décision d'accorder toute adaptation supplémentaire demandée par le candidat.



Conformément à l'article L231-1 du Code des relations entre le public et l'administration, le silence gardé pendant 2 mois par le représentant territorial du ministère chargé de l'emploi vaut acceptation de la proposition d'adaptation.

4.11. Voies de recours

Le candidat en situation de handicap ou son représentant légal peut contester toute décision du représentant territorial compétent du ministère chargé de l'emploi lui faisant grief dans le cadre de l'adaptation de la session d'examen.

Le candidat peut exercer un recours hiérarchique ou contentieux contre toute décision formelle ou tacite du représentant territorial. Ce recours doit impérativement être exercé dans un délai de 2 mois à compter du jour où la décision est acquise ou notifiée.



L'absence de recours dans ce délai vaut acceptation de la décision du représentant territorial du ministère chargé de l'emploi.



Le candidat en situation de handicap peut introduire un recours contre la décision lui faisant grief tout en se présentant à l'examen. Sa participation à l'examen ne vaut pas renonciation à recours.

Si le candidat qui conteste la décision lui faisant grief choisit de ne pas répondre à la convocation à l'examen, il est noté absent sur le procès-verbal de session. Son absence est réputée légitime.

Les voies de recours ouvertes sont :

- **le recours administratif gracieux** (adressé à l'auteur de la décision contestée) ou hiérarchique (adressé à l'autorité à laquelle est subordonnée l'auteur de la décision contestée) c'est-à-dire la DGEFP du ministère chargé de l'emploi, située au 14 avenue Duquesne, 75350 PARIS SP 07;
- **le recours contentieux**, prévu à l'article R421-1, alinéa 1, du Code de Justice administrative ;
- **le référé suspension**, prévu à l'article L521-1 du Code de Justice administrative ;
- **le référé liberté**, prévu à l'article L521-2 du Code de Justice administrative.



L'exercice du recours administratif peut consommer le délai de recours contentieux. D'une part, l'exercice du recours administratif ne suspend pas le délai de recours contentieux de 2 mois. D'autre part, l'administration dispose d'un délai de 2 mois pour rendre une décision. En l'absence de réponse de l'administration, la demande est réputée refusée / rejetée.

En revanche, rien n'interdit de former un recours administratif et d'introduire un recours contentieux sans attendre la décision de l'administration.

Les délais de recours contentieux sont généralement longs. Ils ne sont pas compatibles avec le calendrier d'inscription et de présentation d'un candidat à une session d'examen liée au titre professionnel.

Les procédures de référé sont beaucoup plus courtes.

Le juge des référés est le juge de l'urgence et de l'évidence. Il peut être saisi quand il y a une urgence pour préserver les droits d'un candidat, notamment si un candidat est privé du droit à l'adaptation en dépit d'une situation de handicap établie. Le juge des référés peut suspendre l'exécution de la décision de l'administration (référé suspension) et l'obliger à la revoir. Mais, il ne peut pas prendre une décision à la place de l'administration. Il ne peut donc pas accorder des adaptations à la place de l'administration.

Devant le juge des référés, il ne doit pas y avoir de débat sur les faits ou une situation administrative.



S'il y a un débat sur les faits (le handicap) ou sur le droit (la situation administrative du candidat), ce débat est porté devant le juge du fond qui est chargé de trancher en statuant sur le fait et le droit.

Il est compétent notamment pour examiner le droit à l'adaptation, le droit à la compensation du handicap (donc les mesures d'adaptation qui rétablissent l'égalité des chances), et garantir le respect du principe d'égalité par toutes les parties prenantes, y compris le jury.



5. Fiches pratiques

Les fiches pratiques annexées à ce guide ont pour objectif d'illustrer la démarche à suivre pour adapter les sessions d'examen aux besoins des personnes en situation de handicap. Élaborées à partir de personas représentatifs, elles déclinent les étapes clés du processus : identification des besoins, analyse des modalités d'évaluation propres à chaque titre professionnel, définition des adaptations possibles, et formalisation de la proposition d'adaptation.



Ces illustrations ne constituent pas des prescriptions, mais des appuis méthodologiques.

À modalités d'évaluation équivalentes et pour un même titre professionnel, les adaptations peuvent varier selon les besoins de chaque candidat. Ces fiches doivent ainsi être mobilisées comme des outils d'aide à la décision, dans une logique de personnalisation et de conformité réglementaire.



5.1. Fiche pratique n°1

TP Ouvrier Paysagiste – TP-00463m06 (cf. Annexe)

5.2. Fiche pratique n°2

TP Technicien de Maintenance Industrielle – TP-00442m10 (cf. Annexe)

5.3. Fiche pratique n°3

TP Développeur Web et Web Mobile – TP-01280m04 (cf. Annexe)

5.4. Fiche pratique n°4

TP Agent de Propreté et d'Hygiène – TP-00398m06 (cf. Annexe)

5.5. Fiche pratique n°5

TP Conducteur Transport Routier Marchandises sur Porteur – TP-00070m10 (cf. Annexe)



6. Définitions

Accessibilité universelle : Pour les personnes en situation de handicap, l'objectif de l'accessibilité est de permettre une vie ordinaire.

L'accessibilité universelle permet à toute personne, quelles que soient ses capacités, de bénéficier des mêmes opportunités et d'une expérience de qualité, de manière autonome. Que ce soit pour se déplacer en fauteuil roulant ou avec une canne blanche, écouter un film, lire un courriel, se rendre au travail, ou assister à un spectacle, l'accessibilité universelle cherche à éliminer les obstacles qui se présentent à tous. De ce fait, elle bénéficie à tout le monde, incluant les travailleurs ou les jeunes familles qui se déplacent avec une poussette.

Adaptation : Modifier l'organisation pour ne pas en faire une situation de handicap ; par exemple, dans une réunion ou dans un espace collectif, veiller à placer une personne mal entendante de façon à faciliter son écoute, choisir le rez-de-chaussée pour une personne ayant des problèmes de mobilité.

Agrément : nécessaire pour organiser les sessions de validation conduisant aux titres professionnels délivrés par le ministère en charge de l'emploi (habilitation à évaluer), il est délivré par la DREETS territorialement compétente après instruction. Il est propre à un titre, un site géographique (dont plateau technique) et pour une durée maximale égale à la durée de validité du titre (millésime).

Allocation aux adultes handicapés (AAH) : Cette aide financière est versée aux adultes en situation de handicap dès l'âge de 20 ans (16 ans pour les jeunes qui ne sont plus à la charge de leurs parents) pour leur assurer un minimum de ressources. Son montant varie en fonction du taux d'incapacité de la personne handicapée, de ses ressources.



Apprentissage : voie d'accès aux titres professionnels qui permet aux jeunes et aux adultes de suivre une formation théorique et pratique tout en travaillant en entreprise. Ce système de formation en alternance est principalement destiné aux jeunes âgés de 16 et 29 ans révolus et permet d'acquérir un titre professionnel inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) : Depuis 1987, l'Agefiph soutient le développement de l'emploi et le maintien en poste des personnes en situation de handicap dans les entreprises du secteur privé. Parmi ses actions principales, elle conseille et accompagne les entreprises dans la définition et la mise en œuvre de leurs actions handicap, accorde des aides financières aux entreprises et aux personnes pour compenser le handicap dans l'emploi. Le site [agefiph.fr](https://www.agefiph.fr/) s'adresse aux personnes en situation de handicap, aux employeurs, aux conseillers à l'emploi, et propose un espace emploi dédié au recrutement.

<https://www.agefiph.fr/>

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) : Il s'agit des salariés ayant la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), de ceux victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle, des titulaires d'une pension d'invalidité, des titulaires de l'Allocation aux adultes handicapés (AAH).

Cap emploi : dans le cadre du service public de l'emploi, les Cap emploi, présents sur l'ensemble du territoire accompagnent les demandeurs d'emploi handicapés dans leur parcours vers l'emploi. Ils conseillent les entreprises pour permettre le maintien dans l'emploi d'un salarié qui devient handicapé ou dont le handicap s'aggrave.

Centre agréé : organisme qui a obtenu un agrément de la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) pour organiser des sessions d'examen en vue de l'obtention d'un titre professionnel. Le centre agréé est responsable de



l'organisation et de la gestion des examens, ainsi que de l'attribution des titres professionnels visés par l'agrément. Il doit respecter un cahier des charges strict et garantir l'objectivité et l'impartialité des évaluations. Un centre agréé peut soit proposer la formation et l'examen de manière autonome, ou accueillir des candidats d'un centre non agréé ayant signé une convention pour l'organisation de l'examen.

Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) : créée par la loi du 11 février 2005, elle a succédé à la CDES et à la COTOREP et siège au sein des MDPH. Elle prend les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne handicapés, notamment en matière d'attribution de prestations et d'orientation.

Conception universelle : C'est la conception de tout aménagement, produit, équipement, programme ou service qui puisse être utilisé par toute personne, sans nécessiter ni d'adaptation ni de conception spéciale, et ce quels que soient son sexe, son âge, sa situation ou son handicap. Cette notion renvoie à l'accessibilité et est mentionnée dans la Convention relative aux droits des personnes handicapées ([dans son article 9](#)).

Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) : créée en 1997 par [décret](#), la DGEFP est un service d'administration centrale du ministère en charge de l'emploi. Sa sous-direction des Politiques de formation et du contrôle a notamment la charge de la tutelle de l'Afpa et de France compétences et des politiques de certification professionnelle.

Discrimination : 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 par un employeur.



Dossiers techniques d'évaluation (DTE) : élaborés pour chaque titre professionnel, ils contiennent tous les documents servant à la préparation et au déroulé de la session d'examen. Chaque DTE contient le dossier organisateur, le dossier jury et le dossier candidat. Le DTE est envoyé directement aux centres agréés en amont de la session d'examen.

Droit à la compensation : Pour la personne en situation de handicap, cela concerne notamment les aménagements à son poste de travail, des accompagnements spécifiques en milieu ordinaire ou la possibilité d'un travail en milieu protégé. La compensation d'un handicap permet le maintien dans l'emploi, une meilleure qualité de vie et de santé.

Équivalence à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) :

L'équivalence à la RQTH s'entend comme la prise en compte, pour l'accès aux droits et mesures liés à l'insertion professionnelle et à la formation, de situations ou décisions administratives qui ouvrent les mêmes droits que la RQTH, en application de l'article L.5213-2 du Code du travail, sans nécessité d'une notification distincte de reconnaissance en qualité de travailleur handicapé par la CDAPH.



Environnement capacitant : Pierre Falzon définit l'environnement capacitant dans un contexte de travail, comme un environnement qui permet de développer des compétences et de nouvelles connaissances, d'accroître leurs possibilités d'action, de maîtrise et d'autonomie sur leurs tâches et activités. Selon lui, trois points de vue co-existent :

- Le point de vue préventif : un environnement non agressif pour l'individu, qui préserve ses capacités futures d'action. Cela passe par la détection et la prévention des risques pour la sécurité.
- Le point de vue universel : un environnement sensible aux différences inter-individuelles (âge, sexe, culture...), compensant les déficiences individuelles liées à l'âge, maladies et incapacités afin de prévenir l'exclusion, le décrochage et la perte d'emploi.
- Le point de vue développemental : un environnement qui permette d'être efficace et de réussir tout en développant ses possibilités d'action et son degré d'autonomie pour l'individu, le collectif et l'organisation.

Facile à Lire et à Comprendre (FALC) : méthode qui a pour but de traduire un langage classique en un langage simplifié. Le FALC permet de rendre l'information plus simple et plus claire et est ainsi utile à tout le monde, notamment aux personnes en situation de handicap, dyslexiques, âgées ou encore maîtrisant mal la langue française. Cette méthode européenne est portée en France par l'Unapei.

Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) : Créé par la loi n°2005-102 du 11 février 2005, c'est un établissement public administratif qui a pour mission de favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans les trois versants de la fonction publique (territoriale, hospitalière, État).



Handicap : Selon la loi de février 2005, "constitue un handicap, au sens de la présente loi, 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."

Jury du titre professionnel : expert du métier visé par le titre professionnel, le jury du titre professionnel évalue les professionnels de demain dans le cadre d'une session d'examen. Acteur de la certification, il doit, pour être éligible, justifier d'une expérience d'au moins trois ans dans l'un ou plusieurs types d'emploi visé par le Référentiel d'Emploi, Activités et Compétences (REAC) du titre et ne pas avoir quitté cette fonction depuis plus de cinq ans.

Maintien dans l'emploi : ensemble d'actions pour qu'une personne continue à exercer de manière durable une activité professionnelle adaptée à son état de santé.

Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) : Il existe une Maison Départementale des Personnes Handicapées par département sous la direction du Conseil général. Elle a une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leur famille, ainsi que de sensibilisation de tous les citoyens au handicap.

Chaque MDPH met en place entre autres une équipe pluridisciplinaire qui évalue les besoins de la personne handicapée, et une Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui prend les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne.



Qualiopi : le [décret du 6 juin 2019](#) instaurant un référentiel national qualité unique (Qualiopi) impose aux organismes de formation plusieurs critères relatifs au handicap, notamment l'indicateur 26 du critère 6 : mise en place d'un réseau de partenaires/experts/acteurs du champ du handicap, mobilisable par les personnels et dans le cas d'accueil de personnes en situation de handicap, préciser les mesures spécifiques mises en œuvre.

Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) :

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est une décision administrative qui permet de bénéficier d'un ensemble de mesures favorisant le maintien dans l'emploi ou l'accès à un nouvel emploi.

Cette reconnaissance est attribuée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), au sein de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) du lieu de résidence du demandeur.

Référent handicap : interlocuteur désigné par l'employeur ou le prestataire de formation chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap.

Sa désignation est obligatoire notamment dans les entreprises de 250 salariés et plus, les employeurs publics, les centres de formation d'apprentis (CFA), les organismes de formation certifiés Qualiopi et les établissements d'enseignement supérieur.

Référentiel d'emploi, activités et compétences (REAC) : Il décrit un emploi type et donne une représentation concrète des activités et des compétences professionnelles regroupées en blocs de compétences.

Il permet aux organismes de formation d'élaborer un programme de formation et une ingénierie pédagogique pour préparer les candidats à un examen du titre professionnel.



Référentiel d'évaluation (RE) : Il décrit le dispositif d'évaluation du titre professionnel : modalités, critères d'évaluation et exigences nécessaires au bon déroulement de la session, y compris les conditions d'intervention du jury et le plateau technique requis. Il s'adresse principalement aux candidats, aux centres d'examen agréés et aux jurys.

Responsabilité sociétale des entreprises (RSE) : également appelée responsabilité sociale des entreprises est définie par la Commission européenne comme l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes. En d'autres termes, la RSE c'est la contribution des entreprises aux enjeux du développement durable.

Responsable de session : personne désignée par le directeur du centre agréé dans le dossier de demande d'agrément, est le garant du bon déroulement de l'examen, en conformité avec le référentiel d'évaluation du titre professionnel concerné. Il est chargé de la préparation de la session, de la conformité des pièces renseignées par le jury et de l'envoi du PV de session.

Situation de handicap, 3 notions essentielles à distinguer :

- La déficience : elle correspond à l'aspect lésionnel du handicap (altération d'une structure, d'une fonction psychologique, physiologique, ou anatomique).
- L'incapacité : elle correspond à l'aspect fonctionnel du handicap (réduction partielle ou totale de la capacité à réaliser une activité de façon normale ou dans des limites considérées comme normales). Elle est la conséquence de la déficience.
- Le désavantage : il correspond à l'aspect situationnel du handicap. Il est la conséquence de l'incapacité sur les conditions d'insertion sociale, scolaire ou professionnelle. Il est donc directement lié au contexte, à l'environnement.



Titre professionnel (TP) : Certification professionnelle du ministère chargé de l'emploi attestant de la maîtrise des compétences, aptitudes et connaissances permettant l'exercice d'un métier (article R. 338-1 et suivants du Code de l'éducation). L'acquisition de ces compétences se fait par la formation professionnelle, la validation des acquis de l'expérience (VAE) ou par l'apprentissage. L'acquisition du TP favorise le maintien ou l'accès à l'emploi ou l'évolution professionnelle de son titulaire. ([rubrique sur le site du ministère chargé de l'emploi](#))

Validation des acquis de l'expérience (VAE) : issue de la Loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, c'est un moyen d'obtenir une certification professionnelle en faisant valoir les compétences acquises tout au long de sa vie, via son expérience professionnelle ou personnelle. ([portail France VAE](#))



7. Liens utiles

[La page de Travail Emploi Gouv sur les titres professionnels](#)

[Mooc Afpa « Handicap des clés d'actions vers l'emploi ! »](#)

[Agefiph](#)

[CERES](#)

[CNCPH](#)

[DREETS](#)

[FIPHFP](#)

[France compétences](#)

[Mon parcours handicap](#)

[Portail candidat](#)

[Portail France VAE](#)

[Portail jury](#)

[Portail responsable de session](#)

Textes juridiques relatifs à la politique du titre professionnel :

[Arrêté du 22 décembre 2015 relatif aux conditions de délivrance du titre professionnel](#) du ministère chargé de l'emploi

[Arrêté du 21 juillet 2016 relatif aux modalités d'agrément](#) des organismes visés à l'article R. 338-8 du code de l'éducation

[Arrêté du 21 juillet 2016 portant règlement général des sessions d'examen](#) pour l'obtention du titre professionnel du ministère chargé de l'emploi

[Instruction n° DGEFP/SDPFC/2016/264 du 13 octobre 2016](#) relative à la révision des textes réglementaires relatifs à la politique du titre professionnel du ministère chargé de l'emploi

Guides :

[Emploi de personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable](#), Défenseur du droit

[Guide apprentissage et handicap](#), ministère du Travail

Reproduction interdite

[Article L 122-4 du code de la propriété intellectuelle.](#)

« Toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite. Il en est de même pour la traduction, l'adaptation ou la transformation, l'arrangement ou la reproduction par un art ou un procédé quelconque. »



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DES SOLIDARITÉS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*