

**GUIDE PRATIQUE
POUR LES RÉFÉRENTS HANDICAP**

**ACCOMPAGNER
LES APPRENANTS
DES GRANDES ÉCOLES
EN SITUATION DE HANDICAP**

2^e ÉDITION, MAI 2023



CONFÉRENCE DES
**GRANDES
ÉCOLES**

Edito



LAURENT CHAMPANEY,
Président de la CGE



VINCENZO ESPOSITO
VINZI, Président de la
Commission Diversité de la CGE

A tous les personnels impliqués au quotidien dans l'accompagnement de nos apprenants en situation de handicap et/ou à besoins spécifiques au sein de nos établissements,

Que vous soyez référents ou référentes Handicap, enseignantes et enseignants, personnel pédagogique, administratif ou membres de la Direction : ce présent guide est pour vous !

Fruit d'un travail collaboratif du Groupe Handicap de la Conférence des Grandes Ecoles, il a été pensé et conçu par des professionnels de terrain investis et au plus près des réalités vécues par nos apprenantes et apprenants en situation de handicap. Volontairement pédagogique, il se veut un vade-mecum pratique, synthétique et « prêt à l'usage », que vous soyez en prise de poste, ou déjà installé de longue date dans vos fonctions. Il s'adresse également à des « néophytes » du handicap, afin de mieux comprendre les enjeux de la scolarisation de tous nos étudiants, quels que soient leurs besoins. Vous y trouverez des ressources, des conseils, des fiches pratiques : autant d'éléments qui vous permettront d'accueillir et d'accompagner au mieux nos apprenants en situation de handicap.

Après une première édition en 2015, il était temps de réactualiser ce guide. Que de chemin accompli depuis cette époque ! Sous l'impulsion institutionnelle de la CGE et de sa commission Diversité, mais également grâce à l'investissement sans faille de nombreux référents Handicap au sein de nos établissements, nous pouvons dire aujourd'hui qu'une première bataille a été gagnée : en une dizaine d'années, le nombre d'étudiants à besoins spécifiques dans l'enseignement supérieur a considérablement augmenté. Mais cette augmentation statistique, tout aussi importante et nécessaire qu'elle puisse être, ne serait rien si elle n'était pas accompagnée par un accueil réellement inclusif, dans tous les aspects de la vie de l'étudiant, et non pas uniquement dans le volet pédagogique. C'est bien l'ensemble de nos directions qui doivent être mobilisées, afin d'offrir enfin à nos étudiants ce qu'ils sont en droit d'attendre : des enseignements et des cursus de qualité, et un accès universel et complet à l'expérience étudiante, telle que nous la concevons.

Cet engagement fort d'accessibilité universelle a été renouvelé en 2019, par la signature de notre deuxième charte Handicap, en présence de la ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, et de la secrétaire d'Etat en charge des personnes handicapées.

Loin d'être une simple déclaration d'intention, cette charte se veut ambitieuse, et nous engage collectivement et individuellement. Son titre ne peut être plus explicite : « Pour une dynamique toujours plus inclusive dans les Grandes Ecoles » !

A nous toutes et tous désormais de répondre à l'ambition de toute notre jeunesse, d'accompagner la hausse globale du nombre d'apprenants en situation de handicap dans l'enseignement supérieur en général, et dans les Grandes écoles en particulier, et de soutenir de toutes nos forces la marche vers une société enfin réellement inclusive.

Vous pouvez compter sur notre soutien sans faille, soyez-en convaincus.

01 INTRODUCTION

p. 5

1. Les axes des chartes handicap CGE

p. 6

2. Les actions de la CGE en faveur du handicap pour ses adhérents

p. 6

3. Le cadre légal

p. 6

4. La nomination et le rôle du Référent Handicap

02 SENSIBILISATION ET COMMUNICATION AUTOUR DU HANDICAP

p. 8

1. La visibilité du Référent Handicap

p. 8

2. Les actions de sensibilisation en interne

p. 9

3. Les actions de communication auprès des futurs apprenants

p. 9

4. Les actions de formation

p. 10

5. Les actions de recherche

03 ACCES AUX GRANDES ÉCOLES : POST-BAÇ, POST-PRÉPA ET ADMISSION SUR TITRE

p. 11

1. Les aménagements des épreuves d'admission

p. 13

2. Une communication ciblée

p. 13

3. Les voies d'accès parallèles

04 DÉROULEMENT ET AMÉNAGEMENT DES ÉTUDES

p. 14

1. Le dispositif d'accompagnement

p. 17

2. La mise en œuvre des aménagements

05 MOBILITÉ INTERNATIONALE DES APPRENANTS EN SITUATION DE HANDICAP

p. 21

1. Mobilité sortante
 - A vérifier en amont de l'expatriation
 - Spécificités de l'expatriation en Europe
 - Spécificités de l'expatriation hors Europe
 - Les surcoûts en lien avec le handicap

p. 26

2. Mobilité entrante
 - A vérifier en amont de l'expatriation

p. 27

3. Les modalités de financement des surcoûts liés au handicap

p. 28

4. Mobilité internationale et alternance

p. 28

5. Mobilité internationale et stage

06 LA VIE SUR LES CAMPUS

p. 29

1. La vie périscolaire de l'apprenant

p. 29

2. La vie associative

07 INSERTION PROFESSIONNELLE

p. 30

1. La coopération avec le Service carrière et Insertion professionnelle

p. 31

2. Le rôle de conseil du Référent Handicap

p. 32

3. Les partenariats avec les associations, les entreprises et les financeurs

p. 33

4. Le cas de l'alternance

p. 35

5. L'entrepreneuriat

08 SOURCES DE FINANCEMENT DES ACTIONS DU RÉFÉRENT HANDICAP

p. 37

1. Un budget dédié au handicap

p. 38

2. Les aides financières pour les apprenants

p. 39

3. Autres sources de financement

09 POUR ALLER PLUS LOIN

p. 40

1. Contacts utiles

p. 41

2. Sites d'information à consulter

p. 42

3. Réseau d'acteurs associatifs partenaires de la CGE

p. 42

4. Autres associations par typologie de handicap

p. 44

5. Autres associations généralistes

p. 44

6. Références légales

10 ANNEXES

p. 45

1. Glossaire des sigles

p. 47

2. Les fiches pratiques

- Fiche Qualiopi
- Fiches pratiques du chapitre IV « Déroulement et aménagement des études »
- Fiches pratiques du chapitre VII « Insertion professionnelle »
- Fiches ressources

11 SOURCES BIBLIOGRAPHIQUES ET NUMÉRIQUES

p. 62

Remerciements

Le présent guide, rédigé dans le cadre des travaux du groupe Handicap de la CGE, a été coordonné par Eva Souchet, Référente Handicap et chargée de missions Equilibre et Inclusion à l'EM Normandie.

Ont activement participé à la rédaction :

- Orlane Ballorin (BSB)
- Frédérique Boitel (ESCE)
- Jeremy Olivier (Université de Pau)

Ont participé aux travaux et à la relecture :

- Lucas Akli (DIGITAL INCLUSIF)
- Derya Aydogdu (VINCI)
- Maud Barthelemy (UNIRH)
- Catherine Bon (IMT)
- Corinne Bonnin (Skema)
- Sabine Bouche Pillon (INSA)
- Didier Erasme (CTI)
- Elisabeth Forget (ESSEC)
- Thierry Gautherot (BCE)
- Mélanie Goncalves (CGE)
- Eric Guillot (ESICT Caen)
- Marie-Pierre Monteil (ENSFEA)
- Solène Quéré (CGE)
- Xavier Quernin (UniLaSalle Beauvais)
- Julien Soreau (EM Normandie)
- Marc André Villette (ESC Clermont)

1. Introduction

1. LES AXES DES CHARTES HANDICAP CGE

La **loi du 11 février 2005**, dite *Loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées*, a marqué une étape essentielle dans la prise en compte du handicap dans la société.

Les établissements d'enseignement supérieur ont la responsabilité de garantir aux personnes en situation de handicap l'accès aux enseignements, aux locaux, aux services, aux aides nécessaires au bon déroulement de leurs études, quels que soient leurs handicaps¹. Pour ce faire, ils sont incités à travailler en collaboration avec tous les organismes impliqués dans le soutien aux personnes en situation de handicap.

Le 23 mai 2008, la **Conférence des grandes écoles (CGE)** a tenu à renforcer son engagement et celui de ses écoles membres en signant la **1^{ère} charte CGE-Handicap²** avec le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, et le ministère du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité.

Cette charte était novatrice à double titre : d'une part parce qu'elle concernait non seulement l'accès à la formation mais aussi l'insertion professionnelle (en liaison avec les entreprises, l'Apec, les Cap Emploi et Pôle Emploi), d'autre part parce qu'elle prévoyait la diffusion d'une information sur les possibilités d'accès à l'enseignement supérieur auprès des collégiens et lycéens en situation de handicap.

La 1^{ère} charte CGE-Handicap engage les Grandes écoles à :

- **favoriser** l'accès aux formations des apprenants en situation de handicap ;
- **augmenter** les entrées en formation des apprenants en situation de handicap par la voie

de l'alternance lorsque cette possibilité existe ;

- **sensibiliser** les directeurs d'établissements, les personnels et l'ensemble des apprenants aux différents modes d'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap et aux obligations issues de la loi sur le handicap du 11 février 2005 ;
- **encourager** l'implication de tous les responsables des Grandes écoles dans le dispositif d'accueil des apprenants en situation de handicap, par la désignation d'un référent ;
- **faciliter** l'insertion professionnelle des apprenants en situation de handicap tout au long de leur parcours, c'est-à-dire aussi bien au niveau des stages que de l'emploi ;
- **améliorer** la cohérence et la lisibilité du dispositif d'accueil des apprenants en situation de handicap.

Le 11 février 2019, la Conférence des grandes écoles signe sa **2^{ème} charte handicap³** « pour une dynamique toujours plus inclusive dans les Grandes écoles » sous l'égide du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation et du secrétariat d'État chargé des Personnes handicapées.

Cette 2^{ème} charte étend les engagements des Grandes écoles à :

- **respecter** les objectifs préalablement définis dans la 1^{ère} charte ;
- **accueillir** les apprenants sportifs de haut niveau en situation de handicap ;
- **accompagner** les apprenants en situation de handicap dans le cadre de leur mobilité internationale ;
- **développer** un réseau d'entreprises handi-engagées pour favoriser l'accueil des apprenants en situation de handicap en stage, en alternance ou en emploi ;
- **développer** un réseau avec les alumni pour privilégier l'insertion professionnelle des apprenants en situation de handicap.

¹ Voir l'article 20 de 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

² <https://www.cge.asso.fr/publications/charte-cge-handicap/>

³ <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/signature-de-la-2e-charte-du-handicap-de-la-conference-des-grandes-ecoles-49263>

La signature de ces deux chartes constitue une étape décisive dans la prise en compte des enjeux sociétaux et de la diversité dans les missions de la CGE et de ses écoles membres.

2. LES ACTIONS DE LA CGE EN FAVEUR DU HANDICAP POUR SES ADHÉRENTS

La CGE et ses établissements membres ont pour mission de mettre en œuvre les différents engagements stipulés dans les deux chartes handicap.

Pour soutenir les établissements membres dans leur mission, la CGE leur fournit :

- **une plateforme d'échanges** d'informations et de bonnes pratiques au sein du groupe Handicap, qui se réunit régulièrement et auquel les référents sont invités à participer ;
- **toutes les informations** qui peuvent être utiles à la réalisation d'actions : dispositions législatives, journées d'étude, colloques, ouvrages de référence, interventions d'experts sur des sujets liés au handicap lors des réunions du Groupe Handicap, des outils pratiques (dont le présent guide) ;
- **des outils de sensibilisation** ;
- **un soutien** en matière de communication et de promotion de leurs actions ;
- **une interface** avec les pouvoirs publics et les instances impliquées dans le handicap ; **des liens** avec des organismes partenaires de la CGE ;
- **des sessions de formation régulières** pour les référents, en interne ou en externe (par exemple le programme Hanploi & School de l'association Unirh-Thransition ou les formations proposées par 100% Handinamique⁴.

En conformité avec la charte, chaque établissement conçoit sa propre politique inclusive et les démarches qu'il souhaite mettre en avant.

3. LE CADRE LÉGAL

L'ensemble des dispositions légales et réglementaires en lien avec le handicap dans l'enseignement supérieur est rappelé dans les chartes handicap de la CGE.

Les lois incontournables sur la thématique du handicap notamment dans l'enseignement supérieur sont les suivantes :

- Loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés⁵
- Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées⁶

Au-delà des injonctions légales existantes concernant les apprenants en situation de handicap, la certification QUALIOPi engage les établissements certifiés dans la mise en œuvre d'actions concrètes en faveur de cette population⁷.

4. LA NOMINATION ET LE RÔLE DU RÉFÉRENT HANDICAP

La 1^{ère} charte Handicap de la CGE, signée en 2008, l'engage à « encourager l'implication de tous les responsables des Grandes écoles dans le dispositif d'accueil des étudiants en situation de handicap, par la désignation d'un référent ».

En 2014, une centaine d'écoles avait désigné un **Référent Handicap**. Les profils des référents et les conditions dans lesquelles ils exercent leur mission en faveur des personnes en situation de handicap sont très variables d'un établissement à l'autre :

- le Référent a une formation spécifique et mène son activité à plein temps dans le cadre d'une mission liée à la responsabilité sociétale des entreprises (RSE), à la diversité, à l'égalité des chances ;

⁵ <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000512481/>

⁶ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000809647/>. Nous vous invitons à regarder les articles suivants de la loi : Art L 112-4, Art D 112 -1, Art D 351 - 27. Art D351 - 28, Art L114, Art 20.

⁷ Cf. fiche pratique QUALIOPi.

⁴ cf. Chapitre 9, partie « Contacts utiles ».

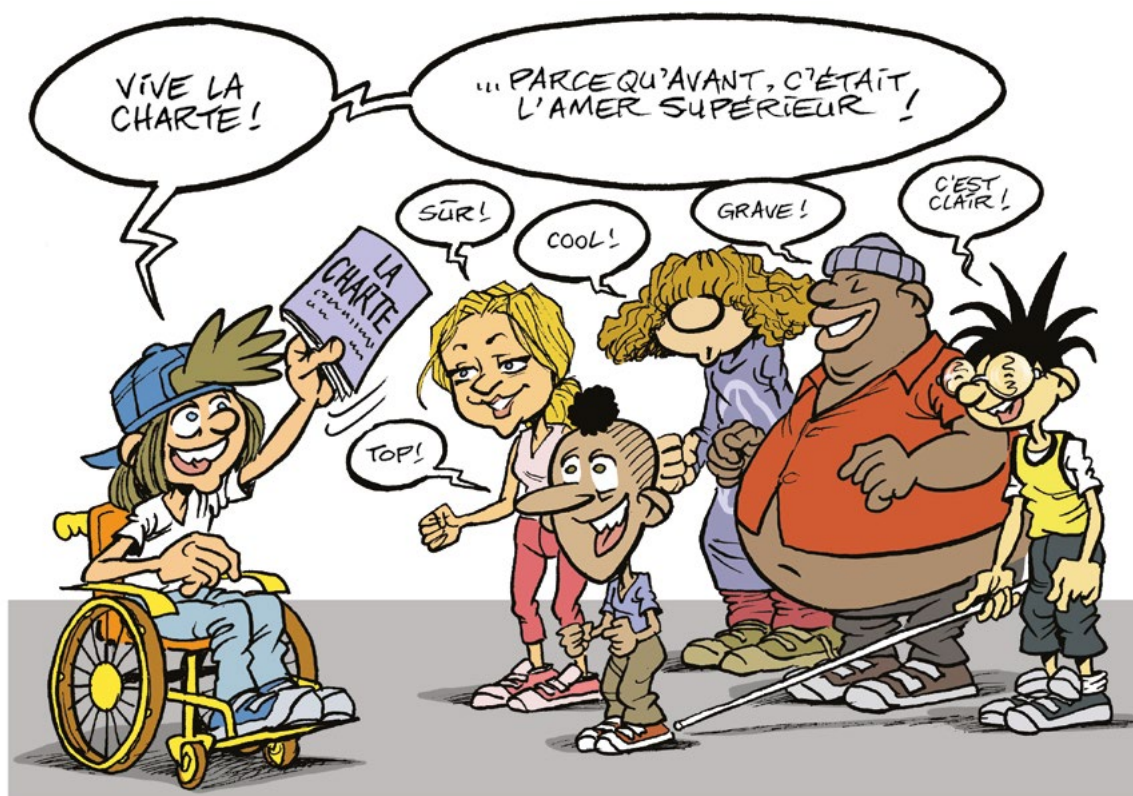
- le Référent désigné a d'autres fonctions au sein de l'établissement (enseignement, communication, vie associative, scolarité, prévention, ressources humaines, relations entreprises, etc.) et prend en charge la mission Handicap en plus de ses activités principales.

Le rôle du Référent Handicap peut être ainsi défini :

- **accueillir et accompagner** les apprenants en situation de handicap ;
- **transmettre** une culture d'égalité des chances et de non-discrimination au sein de son établissement par des actions de sensibilisation aux diverses situations de handicap et favoriser un climat général de respect tant de la part des apprenants que du personnel ;
- **participer** dans la mesure du possible aux sessions de formation destinées aux référents Handicap de l'enseignement supérieur de 100% Handinamique ou du programme **Hanploi & School** ;
- **connaître** les démarches administratives et les organismes spécialisés dans l'aide et le soutien des apprenants en situation de handicap et tisser des partenariats opérationnels ;

- **faciliter** le bon déroulement du cursus des apprenants en situation de handicap par un accompagnement personnalisé : aménagements nécessaires à l'accès aux locaux, aux enseignements, à l'expérience professionnelle (en permettant l'accès aux stages ou à l'alternance en entreprise) et à la mobilité internationale au même titre que tous les autres apprenants ;
- **préparer** les apprenants en situation de handicap au monde du travail en les mettant en relation avec des entreprises pour leur assurer une insertion professionnelle réussie ;
- **veiller** en amont à l'information des personnes en situation de handicap sur l'accès de l'établissement et de ses filières (notamment via le concours d'entrée) ;
- **participer**, dans la mesure du possible, aux activités du groupe Handicap de la CGE pour s'appuyer sur ses travaux et mettre à profit ses outils, partager les bonnes pratiques entre référents.

Il est souhaitable que ces missions soient prises en compte et puissent être valorisées, lors de l'entretien annuel par exemple.



2. Sensibilisation et communication autour du handicap

1. LA VISIBILITÉ DU RÉFÉRENT HANDICAP

Dans le cadre de la politique Handicap de l'établissement, le référent travaille de concert avec les instances administratives et pédagogiques et reste un interlocuteur privilégié pour les apprenants en situation de handicap. Pour ce faire, le Référent Handicap doit être connu et clairement identifié au sein de l'école et sur le site internet et disposer de préférence d'un espace de travail propice à la confidentialité des entretiens.

Voici des exemples d'actions menées pour améliorer la visibilité du Référent Handicap :

- **présenter**, en premier lieu, son activité de relai Handicap aux services d'admission, de promotion et de communication de l'école pour anticiper l'intégration des futurs apprenants en situation de handicap ;
- **informer** les différents services d'accueil et, de façon plus générale, les équipes en interne de l'existence d'un Référent Handicap ;
- **communiquer** sur les réseaux sociaux de l'école et les plaquettes de l'existence d'un Référent Handicap ;
- **indiquer** dans le livret d'accueil les informations pratiques relatives au relai Handicap de l'établissement, aux droits des apprenants et aux dispositifs d'accompagnement des apprenants en situation de handicap proposés par l'établissement (existence d'un protocole d'aménagement, existence de relai handicap dans les services de l'école, aménagements existants, etc.) ;

- **participer** aux réunions d'accueil et/ou de rentrée des apprenants, aux journées portes ouvertes (JPO) pour présenter le fonctionnement du relai ;
- **mobiliser** tous les acteurs concernés par le déroulement des études et l'insertion professionnelle des apprenants en situation de handicap : service logistique et technique, appariteurs, service des examens, direction des programmes et responsables de département, enseignants, service des stages, étudiants tuteurs ;
- **transmettre** aux services concernés le document de liaison rempli par l'Apprenant en situation de handicap (ASH) et par son référent, faisant mention des aménagements préconisés en fonction du handicap déclaré¹ ;
- **développer** un réseau étendu et diversifié (associations étudiantes, associations dédiées, entreprises et partenaires, collègues, autres institutions d'enseignement supérieur, groupe de travail Handicap de la CGE, réunion des chargés de mission handicap de la COMUE locale, réunions territoriales Handi-Pacte du FIPHFP², l'Agefiph, ...).

2. LES ACTIONS DE SENSIBILISATION EN INTERNE

Sensibiliser et mobiliser les parties prenantes de l'établissement aux différents aspects du handicap est une mission qui doit s'inscrire dans la durée. Il peut ainsi s'agir de :

- **travailler** avec la direction pour que la politique inclusive du handicap soit un enjeu stratégique de diversité au sein de l'établissement qui se

¹ Voir la partie 4 du présent guide sur le dispositif d'accompagnement et Annexe 3 sur la procédure d'accompagnement.

² <http://www.fiphfp.fr/Handi-Pacte>

traduise par la définition d'un schéma directeur³, par la signature d'une charte Handicap ou RSE ou des partenariats avec des associations ;

- **soutenir** les associations et les initiatives étudiantes sur la thématique du handicap : organisation d'événements, journées de sensibilisation ;
- **rencontrer**, dès la rentrée, les représentants des élèves (bureau des élèves – BDE) pour les inciter, d'une part, à faciliter l'intégration des apprenants en situation de handicap dans la vie associative et à créer, d'autre part, une association exclusivement dédiée à cette thématique⁴. Approfondir cette démarche peut passer par la formation d'un apprenant Référent Handicap au sein du BDE ou des associations qui a pour mission de s'assurer de l'accessibilité des événements ou actions proposés ;
- **encourager** les apprenants à participer aux trophées, projets et divers concours⁵ sur le thème du handicap ;
- **organiser** des conférences à destination des apprenants et du personnel pour les sensibiliser au handicap⁶ ; cela peut passer par différentes approches, qu'elles soient ludiques (mise en situation⁷, handisport) ou plus intégrées au cœur de métier de l'école.

3. LES ACTIONS DE COMMUNICATION AUPRÈS DES FUTURS APPRENANTS

L'article 1^{er} de la 2^{ème} Charte Handicap de la CGE encourage le développement d'actions pour favoriser le continuum études secondaires/études supérieures. Aussi, afin de lutter contre l'arrêt des études des élèves en situation de handicap après l'obtention du baccalauréat, il est important de communiquer auprès des élèves du secondaire

³ *Débatu et validé par le conseil d'administration, le schéma directeur définit les axes de travail et les moyens à mettre en œuvre sur le handicap au sein de l'établissement d'enseignement supérieur comme, par exemple, l'accueil et l'accompagnement des apprenants en situation de handicap, l'accessibilité des locaux et des enseignements ou encore le recrutement des personnels en situation de handicap. Voir l'article L712-6-1 du Code de l'éducation modifié par la LOI n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche.*

⁴ *A ce sujet, se référer au chapitre « La vie sur les campus » du présent guide.*

⁵ *On peut citer, à titre d'exemple, le concours vidéo handicap étudiants « Tous HanScène® » organisé par l'association Tremplin : www.toushanscene.fr*

⁶ *Cela peut, par exemple se faire avec le programme Hanploi & School ou 100% Handinamique, partenaires de la CGE.*

⁷ *L'association Starting Block organise des journées Handivalides dans les Grandes Ecoles partenaires : <http://www.starting-block.org/asso/notre-demarche/le-projet-handivalides>*

et de leur entourage (parents, personnel de l'éducation dans le secondaire...). Ceci pour faire connaître l'accompagnement des apprenants en situation de handicap dans l'ensemble de l'enseignement supérieur afin d'ouvrir le champ des possibles. L'orientation en troisième peut être décisive quant à la poursuite d'études supérieures et il est important de ne pas négliger cette tranche d'âge. A titre d'exemple, les Référents Handicap peuvent :

- **inciter** la direction de l'établissement à vérifier régulièrement l'accessibilité du site internet de l'école et l'actualisation des procédures d'aménagements pour les concours et épreuves d'entrée, les études et les épreuves d'évaluations ;
- **organiser** des réunions d'information auprès des fédérations de parents d'élèves dans le territoire où est installée l'école. Dans ce but, la CGE a déjà signé une convention avec l'Association de parents d'élèves de l'enseignement libre (APEL) et une convention avec la fédération des Parents d'élèves de l'enseignement public (PEEP) impliquant la désignation d'ambassadeurs parmi les Référents Handicaps des Grandes écoles ;
- **contacter** les inspecteurs IEN-ASH⁸ pour organiser une présentation du dispositif d'accompagnement à l'ensemble des enseignants référents du secondaire du territoire de l'établissement du Référent Handicap, mais également aux psychologues, infirmiers et médecins scolaires ;
- **travailler** en lien avec des structures d'orientation de l'enseignement secondaire (psychologues de l'Éducation nationale, ONISEP, CIDJ, etc.) ;
- **participer** à des forums et salons dédiés aux lycéens ;
- **développer** des programmes de tutorat de jeunes collégiens ou lycéens en situation de handicap par des apprenants de l'établissement comme par exemple le programme Par-delà le handicap, réussir des études supérieures (PHARES) de la fédé 100% Handinamique. Ce type d'action peut s'ancre dans le cadre des activités associatives étudiantes ;
- **développer** des liens avec les banques d'épreuves ou de concours et les classes préparatoires.

⁸ *L'intervention des Inspecteurs de l'Éducation nationale chargé de l'adaptation et scolarisation des élèves en situation de handicap (IEN-ASH) consiste à améliorer la qualité du suivi des parcours des élèves handicapés dans les structures scolaires et à développer des stratégies adaptées à leurs besoins particuliers. Leurs missions sont définies par la circulaire du 19 mai 2009.*

4. LES ACTIONS DE FORMATION

La question du handicap peut également se déployer au cours du cursus des apprenants et pour le développement de compétences spécifiques auprès des enseignants et des collaborateurs. Dans ce cadre, le Référent Handicap pourra soutenir les propositions de formation en lien avec la thématique du handicap et contribuer à leur visibilité.

À titre d'exemple, il pourra être amené à :

- **sensibiliser** à des programmes pédagogiques intégrant des problématiques liées au handicap (handicap et management ; handicap et innovation ; accessibilité numérique ; handisport ; cours de langue des signes française) ;
- **informer** les équipes pédagogiques de dispositifs de type «Challenge étudiant» sur la thématique du handicap, de l'inclusion ou de l'innovation solidaire⁹ ;
- **proposer** sur la base du volontariat une formation certifiante sur le handicap à destination des apprenants et des collaborateurs, voire mettre en place un certificat propre ou en

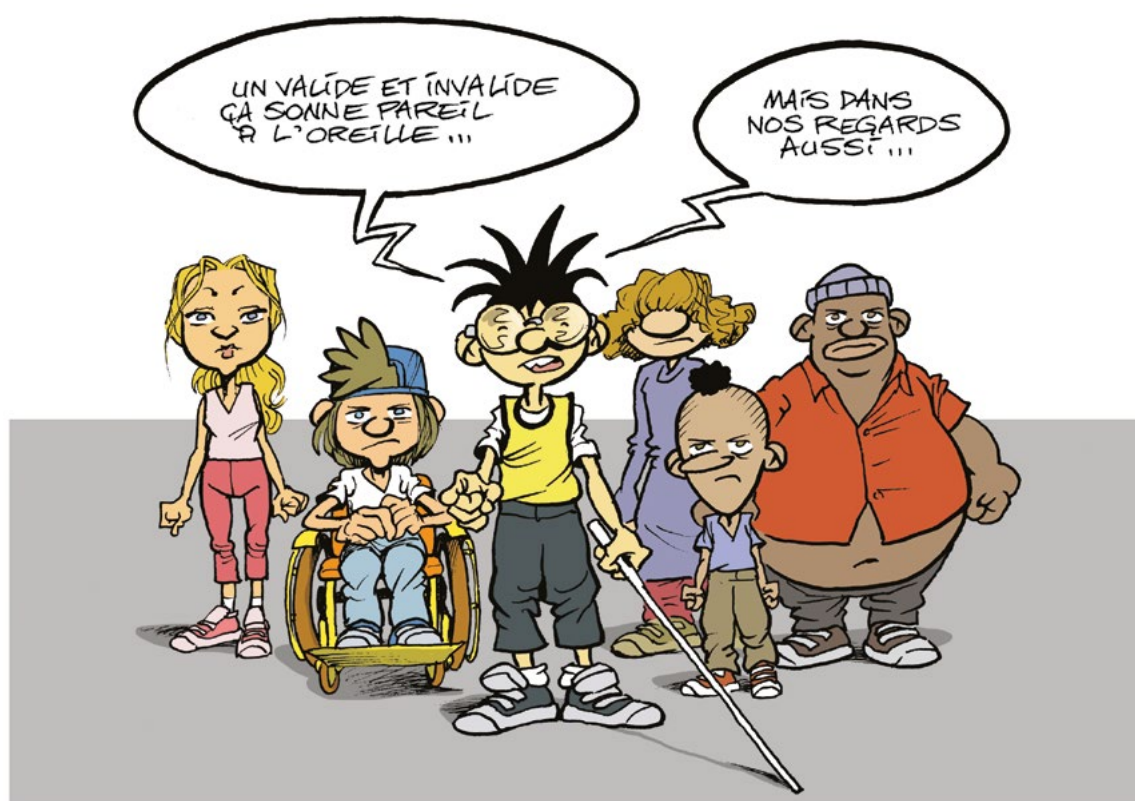
⁹ SoliTudiant pour l'emploi des personnes en situation de handicap autour d'un partenariat entre le secteur adapté et protégé, une école/université et Handicap Travail Solidarité ;

partenariat avec un établissement offrant déjà cette formation¹⁰.

5. LES ACTIONS DE RECHERCHE

La sensibilisation au handicap des apprenants et des professionnels de l'école peut également se faire via les recherches menées par les enseignants chercheurs. Une bonne connaissance des thématiques de recherche des enseignants et intervenants de l'établissement est un bon levier de communication pour le Référent Handicap lorsque ces travaux abordent l'inclusion et le handicap.

¹⁰ C'est par exemple ce qu'a développé Grenoble Ecole de Management en partenariat avec Unirh-Thransition : le Certificat « Management et Handicap », qui comprend une formation théorique en e-learning ainsi qu'un apprentissage par l'expérience et la rencontre évalué sous la forme d'un « journal d'apprentissage ». Il existe également le « Certificat Handicap et Talents » de l'ESSEC qui a pour vocation de former des manager aux enjeux du handicap en entreprise. Formation ouverte aux étudiants de l'ESSEC, au staff ESSEC et aux étudiants membres des établissements partenaires de l'ESSEC.



3. Accès aux Grandes écoles : post-bac, post-prépa et admission sur titre

L'accès aux Grandes écoles dépend d'une épreuve ou d'une série d'épreuves à laquelle est soumis le candidat en vue d'évaluer la cohérence de son profil et son degré de formation ou d'apprécier ses aptitudes. Les concours s'appuient sur des évaluations de connaissances et de compétences en vue d'un recrutement limité et prédéterminé de candidats, qui, après classement, obtiennent une place. Pour cette classification, l'autorité administrative s'engage à faire preuve d'une équité de traitement de tous les participants.

Il est souhaitable que l'apprenant se mette en relation avec :

- le Référent Handicap de l'établissement visé,
- le Référent Handicap de la banque d'épreuves¹,
- le service admissions de l'établissement (car les demandes d'aménagements lui sont régulièrement envoyées par les banques d'épreuves, plutôt qu'au Référent Handicap).

Dans le cadre de l'organisation des examens et des aménagements, le décret n° 2021-1480 du 12 novembre 2021, organise la « portabilité » des aménagements « relatif à l'organisation des classes préparatoires aux Grandes écoles et à la continuité des aménagements des épreuves des examens ou concours de l'enseignement supérieur pour les candidats en situation de handicap »².

1. LES AMÉNAGEMENTS DES ÉPREUVES D'ADMISSION

L'accès aux concours d'entrée constitue une étape déterminante dans l'amélioration de l'accueil des

apprenants en situation de handicap au sein des Grandes écoles. En effet, le concours peut être un obstacle supplémentaire qui compromet parfois la réalisation des ambitions du candidat en situation de handicap. Le Référent Handicap informe les candidats des procédures d'aménagement des épreuves d'admission³.

Dans le cas d'une admission sur titre (étude du dossier et entretien), le Référent Handicap informe les candidats des procédures d'aménagement de l'entretien, du dossier à compléter, de la lettre de motivation si elle est demandée.

L'apprenant doit pouvoir trouver facilement le bon interlocuteur, que ce soit auprès de la banque d'épreuves lorsque l'inscription est groupée ou au sein de l'école directement. Aussi, les procédures d'accès au concours, c'est-à-dire les modalités d'organisation, les types d'épreuves et leur durée, doivent être explicitées sur le site internet de l'établissement et sur celui du concours. Ces informations doivent être consultables et téléchargeables par l'apprenant avant son inscription au concours⁴ pour être, éventuellement, communiquées au médecin désigné par la **Commission de l'autonomie des droits des personnes handicapées** (CDAPH). Il est recommandé d'inciter les candidats en situation de handicap à prendre contact avec le Référent Handicap de l'établissement ou de la banque de concours avant la fin des inscriptions au concours.

³ Le décret n°2005-1617 du 21 décembre 2005 relatif aux aménagements des examens et concours de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur pour les candidats présentant un handicap et la circulaire N°2011-220 du 27 décembre 2011 « Examens et concours de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur » fixent les règles en matière d'aménagements des examens et des concours de l'enseignement supérieur.

⁴ Dans ce cadre, le groupe de travail Handicap de la CGE a rédigé des fiches pratiques par type d'aménagement pour les concours : <https://www.cge.asso.fr/publications/fiches-pratiques-concours-et-situations-de-handicap/>

¹ L'apprenant trouvera ses coordonnées via [ParcourSup](#) sur la fiche « formation ».

² <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044319445>

Des délais supplémentaires peuvent être accordés pour des problématiques telles que :

- des aléas de la vie (accident),
- lorsque le handicap se déclare postérieurement à la date limite d'inscription,
- dans le cadre d'un handicap évolutif...

Le décret n°2005-1617 du 21 décembre 2005 (art. 4) prévoit que « *Les candidats sollicitant un aménagement des conditions d'examen ou de concours adressent leur demande à l'un des médecins désignés par la commission mentionnée à l'article L.146-9 du code de l'action sociale et des familles précité, c'est à dire un médecin désigné par la CDAPH. Le médecin rend un avis, qui est adressé au candidat et à l'autorité administrative compétente, dans lequel il propose des aménagements. L'autorité administrative décide alors des aménagements accordés et notifie sa décision au candidat.* ».

Il est important d'anticiper le plus possible les démarches car l'accès au médecin désigné par la CDAPH et les délais de traitement peuvent être très longs. Certaines banques d'épreuves proposent leur propre liste de médecins agréés CDAPH. Le Référent Handicap peut également orienter le candidat vers la **Maison départementale des personnes handicapées** (MDPH) ou le **Service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé** (SUMPS) si un accord existe entre sa structure de formation et l'université. Dès son inscription le candidat doit contacter le service en charge de l'organisation du concours pour fournir :

- soit une copie de sa demande d'aménagements ;
- soit sa Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) s'il en possède une ;
- soit la copie des aménagements ayant été accordés lors d'examens précédents.

Afin que le candidat puisse constituer son dossier de demande d'aménagements, il peut également se référer aux liens suivants :

- Banque commune d'épreuves : <https://www.concours-bce.com/>
- Service de concours écoles d'ingénieurs : <https://www.scei-concours.fr/>

Pour l'étude des dossiers lors d'une admission sur titre, le jury et le correcteur des copies devront être sensibilisés aux problématiques de discrimination.

- Le jury doit être attentif à ne pas considérer un étalement de scolarité comme un redoublement.

Pour les dossiers notés sur la base de critères préétablis comme la date d'obtention du baccalauréat, il faut veiller à produire une correction pour un apprenant ayant bénéficié d'un étalement de scolarité.

- Le critère d'un niveau d'anglais minimum exigé à l'entrée doit être interrogé au regard de certains handicaps (troubles auditifs, visuels, dys...) ou de candidats ayant bénéficié d'aménagements particuliers au lycée (remplacement de l'anglais par une autre langue, etc.).
- Dans l'étude de la lettre de motivation, si des critères sur la vie extra-scolaire du candidat ont été établis, les jurys doivent pouvoir tenir compte de l'impact du handicap sur la vie sociale du candidat. Lorsque les établissements demandent une lettre manuscrite, offrir la possibilité qu'elle soit rédigée sur ordinateur dans certaines situations de handicap (trouble moteur, trouble visuel, dysgraphie...) sans que cela ne soit considérée négativement par le jury.

Il est nécessaire également de former les jurys de concours, notamment pour les oraux ou l'entretien d'admission sur titre, aux problématiques de discrimination qui peuvent intervenir principalement :

- en cas de non-accessibilité aux locaux ou aux toilettes ;
- en cas de présence d'un chien d'assistance ;
- en cas de handicap visible ou affectant les capacités de communication des candidats (troubles auditifs, dysphasie, bégaiement, troubles du spectre autistique, troubles moteurs gênant l'élocution...) ;
- en cas de questions sur la vie extra-scolaire des candidats (responsabilités associatives, activités sportives, voyages...). Par exemple, un candidat subissant des soins fréquents n'aura peut-être pas eu le temps d'avoir d'autres activités en dehors des soins et des activités scolaires. Un jeune ayant un trouble du spectre autistique ou un trouble psychique pourrait également être empêché d'avoir une vie extra-scolaire riche ;
- en cas de comportement surprenant ou inattendu.

Lorsque des aménagements sont nécessaires au candidat dans le cadre des épreuves écrites ou orales, c'est au Référent Handicap de la banque d'épreuves de faire des recommandations sur les aménagements et leurs mises en œuvre. Voici des exemples d'aménagements possibles dans le cadre des épreuves orales :

- une aide humaine (interface de communication, langue des signes, langue parlée complétée (LPC), éducateur accompagnant un jeune, secrétaire d'examen...);
- une aide numérique, avec ou sans logiciels spécifiques;
- un temps supplémentaire pour la préparation écrite de l'oral, ou pour l'oral lui-même;
- la possibilité de patienter dans un endroit isolé;
- une priorité dans l'ordre de passage;
- la possibilité de faire un oral à huis-clos;
- la possibilité de passer l'oral en visioconférence;
- la possibilité de bénéficier de matériel spécifique.

D'autres exemples d'aménagements des épreuves sont présentés dans le chapitre « Déroulement et aménagement des études ».

2. UNE COMMUNICATION CIBLÉE

Informé le plus largement possible sur les différentes mesures de compensation du handicap est une étape clé car beaucoup d'élèves ou apprenants ignorent ce que les établissements peuvent mettre en place pour garantir l'égalité des chances face au concours.

A cet égard, la circulaire 2011-220 du 27 décembre 2011 est très explicite :

« L'avis précise les conditions particulières proposées pour le déroulement des épreuves pour ce qui concerne :

- l'accès aux locaux,
- l'installation matérielle dans la salle d'examen,
- l'utilisation de machine ou de matériel technique ou informatique, en indiquant la nature et l'objet de ces aides techniques,
- le secrétariat ou l'assistance, en indiquant la nature, l'objet et la durée de ces aides humaines,
- l'adaptation dans la présentation des sujets (type d'adaptation, format papier ou format numérique compatible avec le matériel utilisé par le candidat, etc.),
- le temps de composition majoré en indiquant le type d'épreuve concernée (écrite, orale, pratique),
- toute autre mesure jugée utile par le médecin désigné par la CDAPH. »

Les difficultés d'accès aux Grandes écoles pour les apprenants en situation de handicap sont souvent multifactorielles : un manque d'information (sur les concours en général et sur les aménagements en cas de handicap en particulier), une orientation qui privilégie les filières courtes et les voies professionnelles ; des mécanismes d'autocensure qui empêchent parfois les candidats de postuler

(ou de déclarer leur handicap) faute de pouvoir se projeter dans des formations d'excellence.

A ce titre, il est conseillé à l'établissement de communiquer de manière pratique auprès des apprenants en situation de handicap, à l'occasion des salons, des journées portes ouvertes et sur le site internet de l'établissement et d'indiquer systématiquement le contact du Référent Handicap sur les plaquettes de présentation des parcours (version papier et numérique).

En partenariat avec le réseau associatif, plusieurs écoles organisent également des programmes de tutorat entre leurs apprenants et des lycéens en situation de handicap afin de stimuler leurs ambitions de faire des études supérieures⁵.

3. LES VOIES D'ACCÈS PARALLÈLES

Il existe des voies d'accès spécifiques pour les apprenants en situation de handicap qui souhaitent intégrer une Grande école. Les apprenants peuvent se rapprocher de l'établissement choisi pour voir si une telle voie existe et/ou se rapprocher des banques de concours rattachées à l'établissement ciblé. Un dispositif post-bac, qui concerne plusieurs écoles de commerce⁶, vise ainsi à favoriser la poursuite d'études en validant l'accès dès l'année du baccalauréat. Un jury d'éligibilité examine les attestations de handicap ainsi que les notes de première et terminale des candidats, qui présentent ensuite des épreuves écrites puis orales, et ce, avant d'obtenir leur baccalauréat. S'ils sont reçus à ces épreuves, ils doivent valider deux années post-bac (dans le cadre d'un BUT, d'un BTS ou d'un Bachelor) pour ensuite intégrer la première année du programme Grande école sans passer le concours d'entrée.

Le Référent Handicap doit veiller aussi à sensibiliser les jurys d'admission dans le cadre des entretiens de motivation, sachant que la situation de handicap peut avoir un impact sur la vie extra-scolaire du candidat (séjour à l'étranger, vie associative et culturelle, pratique sportive, conditions d'hébergement, etc.).

⁵ Par exemple dans le cadre des programmes PHARES ou PHRATRIES essaimés au niveau national par la fédé 100% Handinamique : <https://www.handinamique.org/tutorat-scolaire/#phratries>

⁶ Le dispositif Passerelle Handicap et son concours post-bac sont décrits sur cette page : <http://www.passerelle-esc.com/presentation/quest-ce-que-le-dispositif-handicap/le-concours-post-bac-handicap/>

4. Déroulement et aménagement des études

Le dispositif d'accompagnement porte sur tout le parcours de l'apprenant dans l'établissement : le suivi des enseignements, la réussite aux examens, la mobilité internationale, les stages ou alternances. Il est déployé en cohérence avec l'article 20 de la loi du 11 février 2005, Art. L.123-4-1 : « *les établissements d'enseignement supérieur inscrivent les étudiants en situation de handicap ou présentant un trouble de santé invalidant, dans le cadre des dispositions réglementant leur accès au même titre que les autres étudiants, et assurent leur formation en mettant en œuvre les aménagements nécessaires à leur situation dans l'organisation, le déroulement et l'accompagnement de leurs études.* ».

1. LE DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT

La démarche d'accompagnement doit être personnelle et volontaire, c'est-à-dire que l'ASH est libre de se présenter ou non auprès du Référent Handicap de l'établissement mais il peut y être encouragé, notamment s'il souhaite bénéficier d'aménagements de son cursus ou des modalités de contrôle des connaissances. Aux côtés de la famille et des camarades, le Référent Handicap est l'un des interlocuteurs privilégiés mais il doit avoir conscience que les apprenants ne révèlent pas systématiquement leur handicap aux membres de leur entourage direct : ils peuvent choisir de le dévoiler à certains et de le cacher à d'autres et le mode de révélation peut varier selon l'interlocuteur. De même, le moment choisi pour en parler n'obéit à aucune règle et peut intervenir avant l'entrée dans l'école, pendant les études ou seulement dans la perspective de l'insertion professionnelle. Néanmoins, le Référent Handicap pourra faire comprendre à l'apprenant l'intérêt de déclarer son handicap au sein de l'école. Cela peut également passer par d'autres acteurs qui peuvent orienter les apprenants comme les enseignants, les

responsables pédagogiques ou les autres services concernés.

Plus l'apprenant se sera signalé tôt, y compris même avant son intégration, plus il sera aisé de procéder aux aménagements adaptés à son handicap. Il est ainsi possible de demander aux apprenants s'ils souhaitent déclarer leur handicap ou leurs besoins particuliers au moment de l'inscription et d'identifier les apprenants auxquels on a déjà accordé des aménagements pour le concours d'entrée.

A ce titre, il est important de communiquer positivement sur les aménagements proposés par souci d'équité : les apprenants en situation de handicap ne doivent pas se sentir stigmatisés et cela ne doit pas être perçu comme du favoritisme par les autres apprenants. La communication fait donc partie des actions essentielles du Référent Handicap.

Le Référent Handicap doit porter une attention particulière aux modalités de diffusion d'informations au sein de l'école en lien avec les problématiques de santé des apprenants. Les données en lien avec la santé sont des données personnelles et confidentielles. Le Référent Handicap doit donc s'assurer d'avoir l'accord de l'apprenant pour communiquer la dénomination et/ou la typologie de son handicap à une tierce personne ou à un service. Cet accord doit être produit par écrit et signé par l'étudiant majeur ou son représentant, s'il est mineur ou sous tutelle. L'idéal est de créer un formulaire à faire signer par l'apprenant lors du premier entretien dans lequel il donne son accord, ou non, pour que le Référent Handicap puisse communiquer les aménagements obtenus auprès des services ou acteurs concernés. Ce formulaire peut également contenir un paragraphe au sujet du **règlement général sur la protection des données** (RGPD)¹ autorisant le

¹ Dans le cadre de cette démarche, nous vous invitons à prendre contact avec le service en charge du RGPD dans votre établissement.

Référent Handicap à conserver dans des dossiers ces informations.

Il est bon de se rapprocher du délégué à la protection des données (DPD) ou data protection officer (DPO) de son établissement.

La loi du 11 février 2005 définit le handicap comme « durable ». Durable s'entendant généralement comme une situation d'une durée supérieure à un an². Pour une situation inférieure à un an, on parle de handicap temporaire (par exemple un poignet cassé avant les examens, une opération urgente au cours de la scolarité ...). Pour eux, le règlement de l'école s'applique (épreuves de remplacement, de rattrapage, possibilité de redoublement...). L'établissement peut décider bien évidemment d'accompagner également ces apprenants en aménageant les examens (secrétaire d'examen, temps supplémentaire...).

Toutes les grandes catégories de troubles engendrant une situation de handicap sont représentées dans l'enseignement supérieur :

- les troubles du langage et de la parole (dyslexie, dysorthographe, dysphasie, bégaiement, aphasie...) représentent 34,69%³ des apprenants en situation de handicap dans les Grandes écoles membres de la CGE ;
- les troubles moteurs (paraplégie, hémiplégie, tétraplégie, tremblements, dyspraxie, dysgraphie, douleurs articulaires notamment du poignet, du dos, faiblesse musculaire, déformation de la colonne vertébrale, infirmité moteur, cérébrale...) représentent 9,56% des apprenants en situation de handicap dans les Grandes écoles membres de la CGE ;
- les troubles psychiques (agoraphobie, phobie scolaire, dépression, trouble de l'alimentation, comportement borderline, schizophrénie, troubles obsessionnels compulsifs, addictions...) représentent 14,19% des apprenants en situation de handicap dans les Grandes écoles membres de la CGE ;
- les troubles du spectre autistique n'entraînant pas de déficience intellectuelle (par exemple : Autisme Asperger) représentent 4% des apprenants en situation de handicap dans les Grandes écoles membres de la CGE ;
- les troubles cognitifs (défaillance de la mémoire

à court terme, de la mémoire de travail, troubles dysexécutifs (planification, organisation, inhibition...), troubles de l'attention (avec ou sans hyperactivité), les troubles de la concentration...) représentent 6,23% des apprenants en situation de handicap dans les Grandes écoles membres de la CGE ;

- les troubles visuels (cécité, malvoyance légère ou moyenne (vision floue, vision périphérique, vision centrale), hypersensibilité à la lumière, trouble visuel sensoriel...) représentent 3,80% des apprenants en situation de handicap dans les Grandes écoles membres de la CGE ;
- les troubles auditifs (surdité légère à profonde, acouphène, hyperacousie, hypersensibilité...) représentent 4,04% des apprenants en situation de handicap dans les Grandes écoles membres de la CGE ;
- les personnes atteintes d'une maladie chronique invalidante (diabète, cancer, épilepsie, narcolepsie, VIH, hépatite B ou C, sclérose en plaque, mucoviscidose, myopathie, drépanocytose et autres maladies génétiques ou orphelines, insuffisances rénales, cardiaques, hépatiques, maladie du tube digestif, allergie, asthme et maladies respiratoires, hyposensibilité à la douleur, à la chaleur, maladies dermatologiques...) représentent 14,62% des apprenants en situation de handicap dans les Grandes écoles membres de la CGE ;
- les personnes atteintes d'un polyhandicap représentent 4,08% des apprenants en situation de handicap dans les Grandes écoles membres de la CGE ;
- le handicap engendrant une déficience intellectuelle est très peu représenté dans l'enseignement supérieur.

Il n'y a pas de reconnaissance officielle pour qu'un apprenant soit identifié en situation de handicap dans l'enseignement supérieur. L'apprenant n'a donc pas besoin d'apporter une quelconque notification de la MDPH par exemple. Pour les aménagements d'études, un certificat du médecin « spécialiste » peut suffire. En revanche, pour l'aménagement des épreuves d'évaluations, d'après le décret 2005-1617 du 21 décembre 2005, l'apprenant doit fournir à l'administration un avis proposant des aménagements obtenus auprès d'un médecin désigné par la CDAPH⁴. Si

² Le décret n° 2011-974 du 16 août 2011 relatif à l'attribution de l'allocation aux adultes handicapés aux personnes handicapées subissant une restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi et à certaines modalités d'attribution de cette allocation définit le terme « durable » : « La restriction est durable dès lors qu'elle est d'une durée prévisible d'au moins un an à compter du dépôt de la demande d'allocation aux adultes handicapés, même si la situation médicale du demandeur n'est pas stabilisée. »

³ Chiffres issus du baromètre handicap CGE 2020-2021.

⁴ Avoir une reconnaissance administrative de la MDPH n'est donc pas indispensable pour pouvoir être reconnu en situation de handicap dans l'enseignement supérieur. Le service médical de l'établissement, lorsqu'il existe, peut signer une convention avec la MDPH du département afin d'être habilité à proposer des aménagements d'examens aux apprenants en situation de handicap.

l'établissement ne dispose pas de service médical en interne, elle peut, par exemple, envisager une convention de partenariat avec le **service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé** (SUMPPS) de l'université la plus proche⁵.

Le médecin désigné par la CDAPH ne fait pas de diagnostic. Cependant, pour proposer des aménagements, il doit être en mesure de vérifier la situation de handicap de l'apprenant en analysant les documents fournis par ce dernier (certificats médicaux, bilan orthophonique, notification MDPH, notification d'aménagement pour le baccalauréat...) et connaître les modalités pédagogiques des épreuves d'évaluation⁶. Il semble donc opportun que l'école informe le médecin de ses spécificités. Par ailleurs, l'envoi de documents médicaux et une consultation en distanciel avec ce médecin peut parfois suffire quand l'apprenant ne peut se déplacer. Pour un handicap non évolutif, afin de simplifier les démarches pour l'apprenant, il peut être demandé au médecin d'établir un document valable pour l'ensemble de la scolarité dans l'école.

De plus, selon le code de l'Éducation⁷, les établissements de l'enseignement supérieur doivent proposer au moins :

- un examen de santé intégrant une dimension médicale, psychologique et sociale au cours du parcours de formation de l'apprenant ;
- une visite médicale à tous les apprenants exposés à des risques particuliers durant leur cursus ;
- le suivi sanitaire préventif des apprenants étrangers.

Dans ce cadre-là, l'établissement a certainement passé une convention avec un médecin ou un SUMPPS. Il est alors nécessaire de faire désigner ce médecin par la CDAPH en contactant la MDPH et d'élargir la convention avec le médecin pour prendre en charge les apprenants en situation de handicap.

Au vu de la difficulté de mise en relation avec un médecin agréé CDAPH ou de la mise en œuvre d'une convention avec le SUMPPS,

certains établissements sont amenés à mettre en place d'autres procédures : pour attester de sa situation de handicap, l'apprenant peut fournir un justificatif émanant du médecin spécialiste. Si possible cette attestation doit mentionner des pistes d'aménagements de scolarité ou des restrictions de santé (fatigabilité, trouble de la communication écrite ou orale, etc.).

Pour un meilleur accompagnement des apprenants en situation de handicap, il est vivement recommandé, pour des raisons d'ordre juridique, d'inclure dans le règlement des études et des examens de l'école (ou document équivalent) une procédure⁸ qui précise :

- les acteurs impliqués dans la démarche ;
- les documents à fournir ;
- la date butoir pour faire sa demande et être assuré d'obtenir des aménagements (par exemple : 15 jours avant un contrôle continu, 2 mois avant les examens terminaux ...) ;
- le processus d'évaluation et de validation des aménagements adaptés.

L'apprenant rencontre d'abord le Référent Handicap ainsi que le médecin désigné par la CDAPH⁹ ou le SUMPPS, qui émet un avis sur les préconisations d'aménagements du cursus d'études et des modalités d'exams. A l'issue de cette première étape, le Référent Handicap procédera avec l'apprenant¹⁰ à l'analyse des besoins précis liés conjointement aux conséquences de son handicap et aux contraintes académiques¹¹. Les demandes d'aménagements sont ensuite soumises à la validation de l'autorité administrative de l'établissement (direction de l'école ou direction des études si une délégation de signature a été établie ou la présidence de l'université pour les écoles internes). Nous vous encourageons à définir une liste d'aménagements validés par l'autorité administrative de l'établissement et de solliciter ces services uniquement en cas d'aménagements inhabituels. L'autorité administrative notifie, comme l'indique le décret, sa décision d'aménagement

⁸ Voir en annexe, la fiche 3 vous propose un exemple de dossier d'accompagnement d'un ASH.

⁹ Pour obtenir la liste des médecins désignés par la CDAPH, il convient de s'adresser à la MDPH du département dans lequel se trouve l'établissement. Cette liste pourra ensuite être fournie par l'école aux apprenants.

¹⁰ Il se peut que l'apprenant ne connaisse pas ces besoins (handicap nouveau ...), dans ce cas le Référent Handicap pourrait être amené à faire appel à une association spécialisée.

¹¹ Il pourra être nécessaire de faire appel à l'équipe pédagogique pour connaître les spécificités pédagogiques dans certains cas complexes

⁵ Voir fiche pratique du chapitre IV « Déroulement et aménagement des études », Fiche 2, un exemple de convention avec la médecine préventive universitaire. Il est par ailleurs possible de se heurter au refus de certains SUMPPS lorsque ces derniers rencontrent déjà des difficultés à faire face au volume de demandes de leur propre établissement.

⁶ Circulaire n° 2011-220 du 27-12-2011 MEN-ESR - DGESIP A1-3 - DGESIP

⁷ Article D714-20 et D714-21

des épreuves d'évaluation à l'apprenant avec mention des voies et délais de recours¹². La mise en place d'un document contractuel entre l'autorité administrative et l'apprenant décrivant avec précision les aménagements envisagés, leur étendue et leur limite, pour les situations d'apprentissage et les modalités d'examen, peut constituer une base à laquelle le référent pourra s'appuyer dans les échanges internes à l'école et qui servira de référence en cas de désaccord, d'incompréhension ou de difficulté voire de contentieux. L'avis du médecin de référence sur l'adéquation des adaptations est bienvenu. Pour les écoles d'ingénieur, la Commission des Titres d'Ingénieur (CTI) mentionne dans son référentiel d'évaluation (références et orientation : R&O) la mise en place de tels contrats précisant la nature des aménagements, leur modalité de mise en œuvre et les impacts sur la scolarité de l'apprenant. Pour être opérationnel, ce document contractuel devra être reconductible par accord tacite mais pourra être révisable à la demande de l'une des parties à tout moment (évolution de la situation de handicap, mise en place des nouvelles activités ou nouveaux modes pédagogiques interactifs...).

En cas de refus d'aménagement, ce refus doit être motivé.

Enfin, le Référent Handicap s'assure de la mise en œuvre des aménagements obtenus avec l'aide des différents interlocuteurs concernés : la scolarité, les responsables pédagogiques ou les enseignants, le service carrière et insertion professionnelle, le service des relations internationales.

Un suivi spécifique peut être proposé à l'apprenant (par exemple après les premiers examens) pour s'assurer de la pertinence des aménagements appliqués afin de pouvoir les réajuster, le cas échéant, avant la fin de l'année académique.

La procédure d'accompagnement peut ainsi, dans certains cas, être portée par une commission *ad hoc* qui se réunit une à deux fois par an pour statuer sur des cas précis. Cette commission peut associer le Référent Handicap, le service médico-social, l'enseignant référent ou le responsable pédagogique, la direction des études, voire la direction de l'établissement.

2. LA MISE EN ŒUVRE DES AMÉNAGEMENTS

La plupart des apprenants déclarés en situation de handicap dans l'enseignement supérieur bénéficient d'aménagements de leur cursus de formation ou de leurs examens.

On distinguera les aménagements d'études permettant à tous un égal **accès au contenu des cours** et les aménagements de compensation pour les épreuves d'évaluation. Comme indiqué par le décret et la circulaire¹³, des aménagements de nature différente peuvent être mis en œuvre.

La construction des aménagements d'examen et d'études est réalisée avec l'apprenant en croisant trois catégories de données présentées dans le tableau ci-dessous :

- l'environnement, le contexte d'apprentissage dans lequel évolue l'apprenant,
- les contraintes en situation d'apprentissage identifiées pour l'apprenant,
- les modes de compensation de l'apprenant en situation de handicap.

Ainsi, chaque situation est unique et de nombreux accompagnements sont à inventer. Toutefois, certains aménagements sont déconseillés tels que le tiers-exercice ou la tiers-note.

Le tiers-exercice consiste à remplacer le temps majoré par une réduction d'un tiers de l'épreuve.

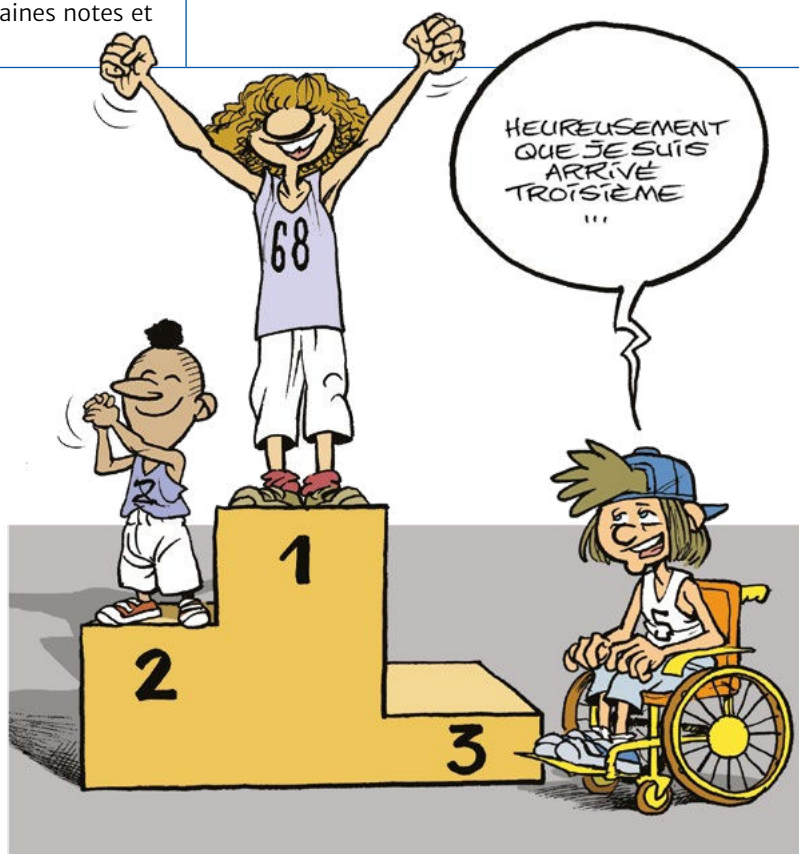
La tiers-note consiste à noter l'apprenant sur 2/3 de la note initiale. Si ces deux dispositifs sont parfois utilisés dans l'enseignement secondaire, ils contreviennent à un principe évident pour une formation diplômante : l'évaluation de toutes les compétences à acquérir. Appliqués systématiquement, ces deux dispositifs font naître le sentiment que le diplôme de l'ASH n'a pas la même valeur que celui des autres apprenants (sous diplôme) ce qui est contre-productif.

Certains aménagements peuvent se révéler onéreux comme le recours à un interprète en langue des signes ou langage parlé complété (PPC) pour des apprenants sourds ou malentendants, l'achat d'un robot de télé-présence pour les apprenants hospitalisés ou alités, etc.

¹² Circulaire n° 2011-220 du 27-12-2011 MEN-ESR - DGESCO A1-3 - DGESIP

¹³ Circulaire n° 2011-220 du 27-12-2011 MEN-ESR - DGESCO A1-3 - DGESIP

Aménagement d'études	Aménagement des examens
<p>Aides techniques et matérielles Crédits de photocopies, numérisation d'ouvrages, prêt d'une tablette ou d'un ordinateur avec éventuellement mise en place de logiciels spécifiques, table et assise adaptées, sous-titrage de vidéo, adaptation des TP, casque antibruit, lampe de bureau, dictaphone, ...</p>	<p>Aides techniques et matérielles Agrandissement des sujets, police et taille de caractère définies, traduction de sujets en braille, retranscription sous format numérique d'extrait d'ouvrages, utilisation d'une loupe électronique, utilisation d'un « time-timer » composition sur ordinateur avec éventuellement utilisation d'un logiciel spécifique, composition en salle à part ou à petit effectif, temps de pause minimum entre deux épreuves (la circulaire indique une heure minimum)</p>
<p>Aides humaines Prise de notes, tutorat méthodologique, tutorat de découverte, reprise de cours, aide au travail en bibliothèque, aide à la manipulation en TP, aide à l'installation en salle et au déplacement, interface ou interprète LSF ou LPC...</p>	<p>Aides humaines Secrétaire et/ou lecteur d'examen, reformulation des consignes, rappel du temps ou des consignes par le surveillant, aide à la manipulation en TP, interface, interprète LSF ou LPC...</p>
<p>Aménagement du cursus Étalement de la scolarité (1 an en 2 ans, 3 ans en 4 ans ou 5 ans, etc.), exonération des droits d'inscription de l'ASH pour les années d'étalement), adaptation de l'emploi du temps, autorisation d'absence ou de retard permanente, temps de pauses, accès au cours en ligne ou en avance, conservation des notes pendant 5 ans (même une note en dessous de la moyenne s'il le désire. Aussi si le règlement de l'école impose à un redoublant de repasser toutes les épreuves d'une UE non acquise, l'ASH peut demander à conserver certaines notes et donc à ne pas les repasser), ...</p>	<p>Aménagement des épreuves Temps majoré aux examens, temps de pause, autorisation de sortir, transformation d'une modalité en examen (écrit en oral ou inversement, projet plutôt qu'une épreuve, QCM, ne pas utiliser de carte ou de schéma dans l'énoncé...), adaptation des consignes, étalement de l'emploi du temps des examens, oral à huis clos, ...</p>



ENVIRONNEMENT	ÉTUDES	<ul style="list-style-type: none"> - cours en présentiel, à distance, en alternance le matin, l'après-midi, le soir - cours magistraux, TD, TP, apprentissage par projet, sortie terrain - en petit groupe, en amphi, dans une petite salle - documents à lire, schéma à interpréter - manipulation - sport - outils informatiques - langue utilisée - stage, mobilité internationale, etc.
	ÉPREUVES D'ÉVALUATION (contrôle-continu, partiel, rattrapage)	<ul style="list-style-type: none"> - épreuve écrite, QCM, épreuve orale avec ou sans préparation écrite - TD ou TP évalués - projet seul ou en groupe - épreuve sur ordinateur - épreuve avec bande audio ou vidéo - quantité de documents à lire - cartes, schémas, dessins à interpréter ou à réaliser - épreuve à distance - épreuve de langue - épreuve de sport, etc.
CONTRAINTES EN SITUATION D'APPRENTISSAGE (12 contraintes définies par le CRFH en Nouvelle Aquitaine)		<ol style="list-style-type: none"> 1. difficulté dans le respect des horaires et/ou du planning 2. fatigabilité mentale et/ou physique 3. lenteur ou difficulté dans la réception et/ou l'émission d'information 4. gêne liée à l'ambiance de travail 5. difficulté à manipuler les documents, les supports, les outils et les équipements 6. difficulté à effectuer plusieurs tâches simultanément 7. difficulté ou lenteur à comprendre, à faire 8. difficulté à mémoriser, à apprendre 9. difficulté à planifier et/ou à organiser son travail 10. difficulté relationnelle, à communiquer avec les autres 11. difficulté à se déplacer, à se repérer 12. instabilité de la pensée, des émotions, de l'attention (la problématique du « regard des autres » doit aussi être prise en considération)
FORCES DE L'APPRENANT		<ul style="list-style-type: none"> - maîtrise d'un logiciel spécifique - maîtrise d'une technique particulière (braille, LSF, LPC, lecture labiale...) - utilisation d'un outil spécifique - compétence cognitive particulière...

Contrairement aux entreprises qui peuvent avoir recours aux aides de l'Agefiph, les Grandes écoles ne perçoivent pas de budget dédié au financement des aménagements. Mais le Référent Handicap peut se référer au chapitre VIII, « Sources de financement du relai Handicap » pour plus d'informations sur les autres sources de financement de ses missions.

Spécificités des épreuves de langue et du test of english for international communication (TOEIC)

Pour les épreuves de langues, en fonction du handicap, certaines dispenses peuvent être proposées (la compréhension orale, la production écrite...). On pourra s'appuyer sur divers documents¹⁴.

Pour les certifications en langue, il faudra se rapprocher rapidement de l'organisme certificateur afin de connaître la procédure mise en place pour accorder des aménagements. Par exemple, ETS Global, l'organisme de formation qui organise le TOEIC, propose des aménagements d'épreuve. Pour en bénéficier, il faut faire une demande à la mission handicap d'ETS Global via l'adresse suivante : mh@etsglobal.org. Celle-ci peut émaner de l'apprenant, des parents ou de l'établissement d'enseignement. Il n'est pas nécessaire de renouveler la demande d'aménagements à chaque session, cette dernière est valable un an à partir de la date d'émission.

→ Pour plus d'informations sur les modalités d'aménagement, une fiche pratique TOEIC est présentée.

Renouvellement des aménagements

Pour simplifier les démarches, on pourra demander au médecin désigné par la CDAPH un avis pluriannuel dans le cadre d'une situation de handicap non évolutive (pas d'aggravation du trouble, pas de changement d'orientation, pas

¹⁴ Arrêté du 22 juillet 2019 relatif à la dispense et à l'aménagement de certaines épreuves ou parties d'épreuves obligatoires de langue vivante à l'examen du baccalauréat général, technologique pour les candidats présentant tout trouble relevant du handicap tel que défini à l'article L. 114 du code de l'action sociale et des familles et empêchant l'expression ou la compréhension écrite ou orale d'une langue vivante. Circulaire du N° 2000-013 DU 20-1-2000 relative à l'organisation de la scolarité des jeunes sourds et déficients auditifs sévères dans le second degré. Pour les écoles d'ingénieurs, note de la CTI relative à l'évaluation et à la certification des compétences en langue étrangère pour les élèves en situation de handicap (mai 2017). https://www.cti-commission.fr/wp-content/uploads/2018/07/cti_lettre_info_extrait_handicap_201705.pdf

de redoublement...). Il est cependant conseillé que le Référent Handicap organise un entretien, au début de chaque année universitaire, avec l'apprenant concerné, pour vérifier la pertinence des aménagements mis en place l'année précédente avant de les renouveler.

Les stages obligatoires (hors alternance)

Pour certains types de handicap, des contraintes existent au niveau de la recherche de stage, de l'entretien de recrutement et de l'intégration en entreprise.

Ces étapes doivent être accompagnées (en plus des dispositifs existants pour l'ensemble des apprenants) puisque les stages font partie intégrante du dispositif pédagogique des Grandes écoles.

Un apprenant peut rencontrer des difficultés à se projeter du fait de son handicap. La recherche de stage devient problématique et peut nécessiter un accompagnement méthodologique spécifique. De même, un apprenant peut être en difficulté dans ses recherches de stage, quand les sites internet des entreprises ne sont pas accessibles. Selon la situation de handicap, certains apprenants pourraient éventuellement être en difficulté lors de l'entretien de recrutement. L'intégration en entreprise pour des stages en formation initiale (hors alternance) nécessite pour certains handicaps des aménagements de poste importants à la charge de l'entreprise, sans qu'il existe de dispositifs d'aide. Certaines structures spécialisées peuvent être sollicitées pour définir les besoins d'aménagements du poste de travail (par exemple le service maintien du Cap emploi). Pour plus d'informations, rendez-vous dans le chapitre « L'insertion professionnelle ».

Pour obtenir des précisions concernant les aménagements possibles selon les typologies de handicap, les Référents Handicap peuvent consulter l'espace Ressources de Droit au savoir¹⁵, le guide de l'accompagnement de l'étudiant handicapé à l'université, publié par France Universités, la circulaire n° 2011-220 du 27-12-2011 MEN-ESR - DGESCO A1-3 - DGESIP ou encore faire appel à des associations spécialisées.

¹⁵ Les fiches handicap sur le site internet de Droit au Savoir sont dans l'espace Ressources à consulter sur www.droitausavoir.asso.fr/

5. Mobilité internationale des apprenants en situation de handicap

L'expatriation fait partie du parcours des apprenants intégrant les Grandes écoles. Celle-ci peut prendre la forme d'un stage en entreprise et/ou d'un semestre d'études dans une université partenaire ou sur un campus de l'établissement à l'étranger. Si les Grandes écoles, comme les apprenants, attachent une importance particulière à la mobilité internationale, c'est qu'elle permet le développement de compétences toujours plus recherchées par les employeurs. Ce passage obligé peut demander un gros travail de préparation en amont pour les apprenants en situation de handicap (gestion du transport, des traitements, du logement, des aménagements, ...) et des surcoûts peuvent être engendrés. Leur accompagnement est une mission complexe pour les Référents Handicap. Ces derniers manquent d'informations quant à la réalité de la prise en charge du handicap dans les différents pays et établissements dans lesquels sont amenés à se rendre les apprenants. De nombreuses barrières administratives peuvent s'ériger. C'est pourquoi la question de la mobilité doit pouvoir s'anticiper au maximum et être travaillée de concert avec le service des relations internationales de l'établissement.

1. MOBILITÉ SORTANTE

A vérifier en amont de l'expatriation

- **La faisabilité du projet**

En amont de l'expatriation, le Référent Handicap et l'apprenant doivent évaluer la faisabilité de l'expatriation au vu de ses problématiques de santé.

A la demande de l'apprenant, et sur avis médical, la mobilité internationale peut être aménagée (durée, pays d'accueil...) ou remplacée par une

offre de formation au sein de l'établissement. Il est primordial de veiller en amont à ce que l'apprenant fasse un état des lieux des traitements médicamenteux, matériel médical et actes médicaux/paramédicaux dont il aurait besoin dans le pays d'accueil.

- **L'identification des pays et des partenaires étrangers proposant des aménagements et étant accessibles**

Le Référent Handicap ne peut travailler seul sur cette mission d'accompagnement à la mobilité internationale. Il est vivement recommandé de travailler de concert avec le service des relations internationales de l'établissement, premier relai de communication avec les universités partenaires.

Au-delà de la vie académique, l'expatriation peut concerner un stage mais dans les deux cas elle implique la **vie quotidienne de l'apprenant**.

Il est recommandé à l'apprenant de s'informer de la prise en compte du handicap dans le pays d'accueil via le Référent Handicap de l'entreprise d'accueil, le Référent Handicap de l'établissement d'accueil ou des sites internet spécialisés comme [Travelscope de l'Université de Lyon](#)¹ ou le site internet du [ministère de l'Europe et des Affaires étrangères](#)².

Ainsi, avant le départ d'un apprenant, il est essentiel de connaître les conditions d'accueil de ces établissements (accessibilité, aménagements proposés, etc.). Certains ont peut-être déjà un référentiel d'accessibilité de leurs partenaires, ou cela peut se construire dans le temps, au fil des expériences des apprenants.

¹ <http://travelscope.universite-lyon.fr/>

² <https://www.gouvernement.fr/risques/preparer-son-voyage-a-l-etranger>

• **Le suivi médical à l'étranger**

Trouver les bons interlocuteurs dans le pays d'accueil peut s'avérer très difficile. Il faut ainsi pouvoir anticiper au maximum le suivi médical de l'apprenant à distance avec son médecin en France ou trouver une solution avec un médecin sur place.

Lorsqu'un suivi médical est nécessaire sur place, s'ajoutent alors à la prise en charge financière de ces actes médicaux la barrière de la langue et les potentielles incompréhensions qui en découlent. Il peut être difficile d'exprimer des symptômes médicaux dans une autre langue que sa langue maternelle. Dans le cas de figure où l'apprenant cherche un soignant francophone dans le pays d'accueil, nous vous invitons à lui indiquer le site internet de l'ambassade ou du consulat français du pays de destination. Sur ce site, sont répertoriés tous les soignants francophones présents sur le territoire. Pour trouver la liste des ambassades et des consulats français dans le monde, cliquez [ici](#)³.

• **L'adhésion à une mutuelle internationale**

Nous vous recommandons de conseiller aux apprenants de souscrire à une **mutuelle internationale** avant leur départ afin d'optimiser la prise en charge des soins médicaux, qu'ils soient prévus ou non.

• **La mise en relation avec le Référent Handicap de l'établissement d'accueil**

Lors de la prise de contact avec l'établissement d'accueil, le Référent Handicap avec l'aide du service des relations internationales, doit pouvoir identifier un interlocuteur au sein de l'université pouvant représenter l'équivalent du Référent Handicap en France. L'organisation des services est souvent très différente d'un pays à l'autre, il se peut qu'il n'existe pas une seule personne dédiée. Cependant, l'identification d'une **personne ressource** en mesure d'être un relai de communication sur place est indispensable pour l'apprenant.

• **L'ordonnance médicale**

L'ordonnance médicale de l'apprenant doit préciser que le transport du traitement est en lien avec un « **séjour à l'étranger** » et mentionner la durée de ce dernier.

Il est nécessaire de conseiller à l'apprenant de traduire l'ensemble de ses ordonnances de soins dans la langue du pays de destination⁴. Il faut s'assurer que les ordonnances couvrent toute la période du séjour lorsque c'est possible. Dans le cas contraire, il faut anticiper les modalités de suivi :

- soit via un suivi en distanciel par son médecin habituel ;
- soit par un ou des aller-retours en France ;
- soit par un médecin dans le pays d'accueil, francophone si nécessaire.

En ce qui concerne la réglementation en termes de médicaments, il faut savoir que certains médicaments n'existent pas dans tous les pays. De plus, au-delà du nom de certains médicaments qui peuvent varier d'un pays à un autre, leur composition peut également être différente. La dénomination commune internationale (DCI) permet d'identifier les principes actifs d'un médicament pour pouvoir le trouver à l'étranger. Sans cette désignation de la substance active du médicament, ce dernier ne peut pas passer les douanes. En ce qui concerne le transport des médicaments, vous pouvez consulter le site des [douanes françaises](#)⁵.

Attention, certains médicaments n'ont à ce jour toujours pas reçu de DCI.

Le Référent Handicap devra donc être vigilant à ce que l'ordonnance de l'apprenant mentionne bien, lorsque c'est possible, la DCI des traitements pris.

L'ordonnance doit idéalement indiquer l'utilité de chaque matériel médical (seringues, poires, poches, inhalateur, etc.) transporté en plus des médicaments.

L'apprenant doit conserver l'ensemble de ses ordonnances de soins pendant toute la période de son expatriation dès lors qu'il se déplace avec ses médicaments et surtout lors de son voyage retour.

• **La conservation des traitements**

Des traitements ou dispositifs médicaux doivent être conservés dans des conditions particulières. Certains traitements doivent par exemple être conservés au frais, il faut pouvoir s'assurer du respect de la chaîne du froid lors des différents transports.

³ <https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/le-ministere-et-son-reseau/organisation-et-annuaires/ambassades-et-consulats-francais-a-l-etranger/>

⁴ cf. sous chapitre « Les surcoûts en lien avec le handicap ».
 ⁵ <https://www.douane.gouv.fr/demarche/vous-voyagez-avec-des-medicaments>

Les traitements liquides peuvent être emportés en cabine même s'ils dépassent les 100 ml, à condition que le voyageur puisse justifier du caractère indispensable des produits conservés. Le reste du traitement nécessaire pour la durée du séjour devra être transporté en soute. Il est bon d'inciter l'apprenant à vérifier que la date de péremption de ces traitements couvre bien toute la période de son expatriation. Si ce n'est pas le cas, il sera nécessaire de s'assurer de la possibilité d'un renouvellement dans le pays d'accueil. Faute de quoi, des aller-retours peuvent être nécessaires, entraînant un surcoût important qu'il faut intégrer à l'évaluation du budget d'expatriation.

• L'accès aux transports aériens

Certains apprenants ont besoin au quotidien d'équipements médicaux ou d'aide animale qui peuvent prendre une place importante lors du voyage (équipement d'aide à la mobilité, batteries, bouteilles d'oxygène, chien guide ou d'aide à la personne...).

Pour faciliter la mobilité et surtout les trajets des apprenants en situation de handicap, il est conseillé de faire appel à un opérateur de voyage. Il optimise la continuité de la prise en charge du handicap notamment lors des escales, facilite les modalités de passage de la police des frontières et peut également prévenir les douanes au sujet des traitements médicamenteux (avec les ordonnances à l'appui), ...

Si l'établissement ne fait pas appel à un opérateur de voyage, il est conseillé de se rapprocher des compagnies aériennes et des aéroports concernés pour connaître les possibilités de prise en charge et prévenir de la situation de handicap afin que l'apprenant soit accompagné dans les meilleures conditions. En effet, certaines compagnies aériennes ne spécifient pas clairement ce que les passagers peuvent transporter comme équipements médicaux.

Attention, tous les avions ne sont pas accessibles aux personnes à mobilité réduite (PMR).

La possibilité d'escales lors du vol est à anticiper. Le risque de perte de bagages est accru, les équipements de mobilité sont davantage manipulés et les informations communiquées par les passagers concernant leurs besoins spécifiques ne sont pas automatiquement transmises à l'aéroport d'escale ou à la

compagnie aérienne assurant le trajet suivant (si elle est différente).

Nous vous conseillons d'informer les apprenants sur la discontinuité possible des aménagements et accompagnements en fonction de la réglementation locale et du pays d'enregistrement de la compagnie aérienne. Lors d'un vol intra-européen, les aéroports et compagnies aériennes devront respecter toutes les exigences européennes. En revanche, lorsqu'une escale est nécessaire dans un état non-membre de l'UE, le droit européen ne peut pas s'appliquer aux passagers, mêmes européens.

Lors d'un voyage à l'international, il est vivement conseillé de demander à l'agence commerciale qui a vendu les billets de s'engager à suivre la mise en place des aménagements nécessaires à l'apprenant jusqu'à l'arrivée dans le pays d'accueil. Elle pourra jouer l'intermédiaire auprès de l'ensemble des compagnies aériennes et des aéroports de transit.

Pour les apprenants nécessitant une aide animale, plusieurs vérifications doivent être faites auprès de la compagnie aérienne ou de l'opérateur de voyage. Il est important d'alerter l'apprenant afin qu'il veuille à vérifier :

- si le transport de ces animaux n'engendre pas de surcoût et est autorisé (en cabine ou non),
- si les animaux ont des vaccins obligatoires dans le pays d'accueil,
- si des conditions de quarantaine s'appliquent à l'aller et au retour,
- si un passeport est nécessaire pour l'animal,
- que l'animal ait la possibilité d'accéder à des zones extérieures lors des escales...

Le transport aérien peut également être problématique pour les équipements électriques de mobilité et leurs batteries : les compagnies aériennes ne savent pas nécessairement comment démonter, transporter ou stocker ces équipements. Il arrive que ces derniers arrivent endommagés à destination. Les batteries de ces équipements peuvent être refusées pour des raisons de sécurité ou doivent être démontées et transportées séparément, en bagage cabine. Pour obtenir des informations à ce sujet, l'apprenant doit se rapprocher de sa compagnie aérienne ou de son agence de voyage.

Spécificités de l'expatriation en Europe

• La Carte européenne d'Assurance Maladie

La **Carte européenne d'Assurance Maladie** (CEAM) facilite la prise en charge de soins médicaux en Europe. Elle atteste des droits de son titulaire à l'Assurance Maladie française. Elle est utilisable dans les états de l'Union européenne / Espace économique européen (EEE) ou en Suisse.

La demande de carte doit être effectuée au moins 20 jours avant le départ auprès de l'organisme d'assurance maladie de l'apprenant. Cette carte est gratuite, individuelle, nominative et valable 2 ans maximum à partir de sa date d'édition. En cas d'urgence ou de demande trop tardive, un certificat provisoire de remplacement est délivré, valable 3 mois.

Le renouvellement ne peut se faire qu'à la date de péremption de la carte auprès de l'organisme qui a délivré la première carte.

→ **A savoir :** avec cette carte l'apprenant doit cependant avancer les frais des consultations et examens médicaux dont il bénéficie sur place. Attention : dans le secteur médical privé, la CEAM ne peut pas être prise en compte. Contacter au préalable son assurance voyage peut permettre d'identifier le secteur public ou privé du praticien.

Le remboursement de ces actes médicaux peut prendre du temps. L'apprenant doit conserver son ordonnance et demander systématiquement des factures afin d'éviter toute complication lors du remboursement.

Afin de connaître les conditions d'accès aux soins, de paiements et de remboursements, les apprenants peuvent consulter le site [suivant](#)⁶.

• Le transport de médicaments en Europe

Les dispositions quant au transport de médicaments en Europe varient selon qu'il s'agit de déplacements au sein de l'espace Schengen ou en dehors. L'apprenant peut se renseigner à ce sujet sur le lien [suivant](#)⁷.

De plus, sachez que le formulaire [Cerfa n°10083*03](#)⁸ est nécessaire au déplacement (voyage) des personnes sous traitement médical à base de certains médicaments stupéfiants ou contenant des substances psychotropes au sein de l'espace Schengen. Une notice aidant à remplir ce formulaire est disponible [ici](#)⁹.

6 <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34441>

7 <https://www.iledefrance.ars.sante.fr/index.php/voyager-avec-ses-medicaments>

8 https://www.formulaires.service-public.fr/gf/cerfa_10083.do

9 <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R33426>

• La Carte Mobilité Inclusion

La **Carte Mobilité Inclusion (CMI)** est reconnue dans tous les pays de l'Union européenne. Afin d'éviter tout désagrément, nous conseillons de contacter l'ambassade du pays pour s'assurer de la réglementation et surtout de présenter systématiquement, à côté de la carte, le dépliant afférent à cette CMI dans la langue parlée du pays visité via le [site web officiel de l'Union européenne](#)¹⁰.

Spécificités de l'expatriation hors Europe

• La prise en charge ou le remboursement des frais de santé

La prise en charge ou le remboursement des frais de santé est variable selon le pays d'origine de l'apprenant et selon le pays dans lequel il se rend pour sa mobilité.

Pour tout déplacement international hors Europe de plus de six mois, la Caisse d'Assurance Maladie ferme les droits. Elle est dessaisie de sa compétence et les ressortissants français devront s'affilier à la caisse d'assurance maladie locale. De plus, pour les apprenants ressortissants français, le tiers-payant n'existe pas. Les apprenants doivent nécessairement avancer les frais.

A noter toutefois l'existence d'accords bilatéraux prévoyant la prise en charge de soins de santé, bien que de façon limitée. La France est en effet signataire de 42 conventions bilatérales qui visent à coordonner les régimes de sécurité sociale de deux Etats. Le site du [Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale](#) CLEISS répertorie ces conventions¹¹.

A noter également qu'au retour d'un séjour prolongé à l'international, il existe un délai de carence de 3 mois pour accéder aux droits à la Sécurité sociale (jusqu'ici c'était l'Assurance Maladie, lors d'un retour en France).

La prise en charge des soins lors d'une expatriation à l'international peut se faire via des financements privés, mais leur prise en charge reste souvent incomplète pour les apprenants en situation de handicap.

• L'offre d'assurance voyage

Elle est proposée automatiquement par la carte bancaire de l'apprenant, dont l'organisme est le

10 https://europa.eu/youreurope/citizens/travel/transport-disability/parking-card-disabilities-people/index_fr.htm

11 <https://www.cleiss.fr/docs/textes/>

premier financeur à consulter. Attention : la prise en charge proposée ne couvre pas les pathologies déjà identifiées avant le départ et la période de couverture proposée est généralement limitée à 3 mois.

La **Caisse des Français à l'Étranger (CFE)**¹² est un organisme de droit privé avec une mission de service public. Elle s'engage à rembourser les prestations qui seraient normalement prises en charge par l'Assurance Maladie si ces dernières étaient réalisées en France. Le montant remboursé correspond au montant de la prise en charge de la prestation en France. La prise en charge proposée par la CFE peut donc être pertinente pour un départ dans un pays où les frais médicaux sont proches de ceux proposés en France. Lorsque les frais médicaux sont plus chers dans le pays de destination, par exemple aux États-Unis, la CFE conseille de compléter sa couverture santé avec une assurance privée complémentaire. Pour toute question, vous pouvez écrire à l'adresse mail suivante : infoexpat@cfe.fr

Les **mutuelles françaises** proposent en plus d'une couverture santé en France, une couverture santé à l'international. Pour certains soins, elles garantissent un niveau de remboursement sur la base du remboursement de la Sécurité sociale. Cela veut dire que si la Sécurité sociale rembourse l'assuré, la complémentaire s'engage à rembourser également. Si aucun accord de sécurité sociale n'existe entre la France et le pays de destination, la prise en charge sera plus compliquée car la Caisse d'Assurance Maladie n'est plus compétente, elle n'est tenue à aucune prise en charge et à aucun remboursement, ce qui implique également la prise en charge de la mutuelle. Il est souhaitable de conseiller à l'apprenant de vérifier auprès des différentes mutuelles que leurs offres proposent une couverture des soins de santé à l'étranger résultant d'une maladie chronique ou préexistante.

Les **assurances privées françaises** peuvent compléter une partie de la prise en charge des soins. Un questionnaire médical sera parfois à remplir par l'apprenant afin de permettre à l'assureur d'évaluer les risques. Ces assurances privées proposent une grille tarifaire différenciée en fonction de l'état de

santé du client. Quelle que soit l'issue de ce questionnaire, les apprenants en situation de handicap se voient exclus du financement ou du remboursement pour le traitement lié à une affection préexistante car les assurances privées ne prennent pas en compte les besoins déjà identifiés. Ainsi sont exclus, notamment, les traitements de lutte contre l'obésité, les frais consécutifs au diabète et à ses complications, ou encore les traitements ou soins ophtalmologiques qui sont la conséquence d'une pathologie préexistante, d'un traitement de trouble de la vue ou du port d'un appareillage optique.

Les surcoûts en lien avec le handicap

Les surcoûts liés au handicap sont dus à l'absence de continuité des droits dans l'accès aux soins et l'accompagnement.

• La traduction de l'ensemble des ordonnances de soin

Il est idéalement conseillé de traduire les ordonnances de soin dans la langue du pays d'accueil. Mais il faut savoir que le recours à un traducteur assermenté représente un budget d'environ 45 € à 70 € par ordonnance. Le financement de la traduction peut potentiellement être pris en charge dans le cadre des aides supplémentaires proposées par Erasmus +.

• La prise en charge des transports Le transport aérien

Si l'apprenant est dans un programme Erasmus, il peut bénéficier de la prise en charge des surcoûts liés au transport : matériel frigorifique pour des traitements qui doivent rester au froid, aide humaine, matériel médical volumineux, le surpoids de bagage, le volume des bagages, etc. *Exemple : un étudiant devait effectuer un trajet Paris-New York. L'étudiant était polyhandicapé (handicap visuel et obésité morbide). La compagnie aérienne a proposé un tarif de 125% à l'école de l'étudiant compte tenu de la situation. La Référente Handicap a contacté la compagnie aérienne afin de faire valoir la prise en compte du handicap de l'étudiant et négocier ce surcoût.*

Dans ces situations, il est nécessaire d'anticiper la problématique du surcoût de places supplémentaires en cas d'obésité ou de forte corpulence. En effet, aussi bien à l'échelle internationale qu'européenne, aucune disposition spécifique n'existe concernant les passagers obèses. En cas d'escale, il

¹² <https://www.cfe.fr/offre-jeunexpat>

faut négocier ce surcoût auprès de chaque compagnie aérienne concernée.

Les transports locaux

Si l'apprenant a besoin de prendre des **transports adaptés sur place**, cela génère des **surcoûts** dans le pays d'accueil. En effet, la **condition de résidence** fait régulièrement obstacle car les transporteurs ou les collectivités locales imposent souvent cette prérogative pour pouvoir bénéficier de services de transports gratuits ou à moindres coûts.

Une évaluation des besoins est donc nécessaire pour pouvoir bénéficier des transports adaptés avec la délivrance d'une carte spéciale justifiant de ce droit. Lors de sa mobilité, un ASH ne pourra pas nécessairement bénéficier du transport adapté auquel il a droit sans surcoût dans son pays.

• Le logement

Le financement d'un logement à l'étranger représente des frais supplémentaires pour tous les apprenants mais le surcoût peut être plus important pour un ASH ayant besoin d'un logement adapté. Nous vous conseillons d'orienter l'apprenant vers l'établissement d'accueil, notamment vers les services en charge du logement ou de l'accueil des apprenants internationaux ou encore vers les associations étudiantes.

• La prise en charge des aides humaines et animales

Les aides humaines

L'apprenant ne pourra pas bénéficier de l'aide humaine dont il bénéficie dans son pays d'origine pendant son expatriation car ce dernier n'a ni statut « étudiant », ni contrat de travail local.

L'apprenant sera alors amené, s'il en a les moyens, à employer sur place un aidant, ce qui nécessite qu'il puisse avoir des contacts **d'entreprises d'aide à domicile** sur place et des **conseils en matière administrative et juridique** via des associations spécialisées dans le handicap. Pour vous aider à identifier ces associations, vous pouvez demander conseil au Référent Handicap de l'établissement d'accueil.

Si l'apprenant dispose d'une prestation de compensation du handicap (PCH), cette dernière peut participer au financement des aides humaines dans le pays d'accueil.

Les aides animales

Certains pays ne reconnaissent pas de statut juridique et/ou administratif spécifique pour les aides animales. De plus, dans un nouvel environnement, ces animaux ont besoin d'un temps d'apprentissage des parcours avant de pouvoir guider de manière autonome. Toutes ces difficultés rencontrées vis-à-vis des chiens guides ou d'assistance freinent le départ à l'international de ces apprenants. Cet accompagnement spécifique doit alors être remplacé par une aide humaine, trop souvent assuré par des parents, contraints d'effectuer de nombreux déplacements à leurs frais.

Exemple : Un étudiant non voyant, autonome dans ses déplacements en France, rapportait au Référent Handicap de son établissement qu'il devait partir en stage en Angleterre accompagné de sa mère, car son chien guide ne connaissait pas la circulation à gauche.

2. MOBILITÉ ENTRANTE OU INCOMING

Au-delà de l'expatriation, ou mobilité sortante, les établissements d'enseignement supérieur développent également l'accueil d'apprenants internationaux au sein de leur campus. Cela nécessite une communication de qualité à destination des universités partenaires quant à la politique handicap interne de l'établissement d'accueil. Nous vous conseillons de traduire vos documents supports (flyers de présentation de la mission handicap, site internet, etc.) en anglais et de les faire parvenir aux établissements partenaires via le service des relations internationales.

A vérifier en amont de l'expatriation

Il est conseillé de communiquer cette liste de points de vigilance au service des relations internationales de l'établissement afin de sécuriser l'arrivée et le séjour de l'apprenant *incoming*.

• Traduction des certificats médicaux

Si les problématiques de santé de l'apprenant nécessitent un suivi médical en France, il est conseillé de demander aux apprenants de faire traduire leurs certificats médicaux, idéalement en français, avant leur arrivée sur le territoire.

- **Choisir une couverture santé à l'international**

Que l'apprenant ait besoin d'un suivi médical régulier ou non, il est vivement recommandé d'avoir une couverture santé.

- **Le suivi médical en France**

Si le handicap de l'apprenant implique un suivi médical ou paramédical régulier, l'identification d'un professionnel de santé en amont de l'expatriation est conseillée. Il est préférable que ce soignant comprenne la langue d'origine de l'apprenant. Pour cela, l'apprenant peut consulter l'ambassade de son pays en France.

- **Ce que doivent faire les apprenants étrangers une fois en France**

L'adhésion à la Sécurité sociale française est obligatoire pour les personnes de moins de 28 ans ayant un visa étranger étudiant. Pour les apprenants ressortissants de l'Union européenne et disposant de la Carte européenne d'Assurance Maladie, l'affiliation à la Sécurité sociale française n'est pas obligatoire sauf si la durée du séjour est supérieure à 3 mois.

Le [site AMELIE](#) propose une page dédiée aux étudiants étrangers¹³.

- **La prise en charge des aides humaines**

Les apprenants étrangers peuvent bénéficier de la prise en charge des aides humaines dans le cadre de leur mobilité en France via une demande auprès de la MDPH. La demande ne peut être faite qu'une fois sur le territoire, l'avance des frais sera donc nécessaire d'autant plus que la durée du traitement de la demande reste conséquente.

3. LES MODALITÉS DE FINANCEMENT DES SURCÔÛTS LIÉS AU HANDICAP

Dès 2019, la **CGE** a inscrit l'accompagnement à la mobilité internationale des étudiants en situation de handicap parmi les quatre objectifs prioritaires de sa seconde Charte Handicap. Ainsi depuis cette même année, la CGE est soutenue par des entreprises partenaires (Mission Handicap Assurance, TotalEnergies) afin d'octroyer des bourses à des apprenants en situation de handicap ayant un projet de mobilité internationale dans le cadre de leurs études. Ces bourses permettent

d'alléger les surcoûts supportés par les apprenants et leurs familles.

Les appels et dossiers de candidatures pour les demandes de bourses sont envoyés par la CGE auprès des Référents Handicap des Grandes écoles. Ces derniers prennent alors le relai pour la communication et l'accompagnement des apprenants pour le montage du dossier. Pour plus d'informations concernant cette bourse, il est possible de contacter l'animateur du Groupe de travail Handicap de la CGE.

Si l'établissement propose des aides à la mobilité internationale des apprenants, il est nécessaire de solliciter le service des relations internationales pour s'informer des aides ou des accords dont ils disposent en faveur des apprenants partant en expatriation.

- **Une prise en charge par Erasmus+ des frais supplémentaires**

Des aides supplémentaires, qui complètent la bourse « classique », sont proposées à toutes les personnes handicapées bénéficiant d'une mobilité Erasmus + :

- Un complément financier forfaitaire « inclusion » est attribué afin de faciliter et d'encourager la participation des personnes en situation de handicap ou souffrant d'une affection longue durée (ALD).
- Un complément sur la base de frais réels peut être accordé lorsque les situations des personnes concernées occasionnent des dépenses que les financements Erasmus+ habituels ne peuvent pas couvrir. Dans ce cadre, les situations liées à un handicap ou à une ALD sont examinées en priorité. Peuvent donc être couverts par ce financement complémentaire : la rémunération d'un assistant (de jour ou de nuit), d'un auxiliaire de vie et le suivi médical ; les coûts supplémentaires liés à un hébergement spécifique, au transport, à du matériel didactique ou autre.

La demande et les coûts doivent évidemment être justifiés. Un formulaire est à remplir et des pièces justificatives demandées (devis, factures par exemple) au minimum un mois avant le départ. Les démarches s'effectuent auprès du service des relations internationales de l'établissement qui devra vérifier les bonnes conditions d'accueil de l'apprenant.

¹³ <https://etudiant-etranger.ameli.fr/#/>

• **Une aide à la mobilité internationale pour les boursiers CROUS**

L'aide à la mobilité internationale pour les étudiants boursiers¹⁴ peut être sollicitée à la demande de l'apprenant via le service des relations internationales de l'établissement.

Elle est accordée :

- aux apprenants des établissements d'enseignement publics,
- aux apprenants boursiers sur critères sociaux,
- aux bénéficiaires d'une allocation CROUS annuelle accordée dans le cadre du dispositif des aides spécifiques,
- aux apprenants qui préparent un diplôme national relevant de la compétence du ministère chargé de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation,
- si la durée du séjour est comprise entre 2 et 9 mois consécutifs,
- en prenant en compte l'éloignement du pays d'accueil de l'apprenant et le coût de la vie du pays choisi.

Cette aide est cumulable avec d'autres aides.

Procédure d'attribution :

- l'apprenant effectue une demande auprès du service des relations internationales,
- ce dossier sous la forme d'un dossier de candidature détaillant le projet du séjour d'étude ou du stage à l'international,
- le chef d'établissement sélectionne les dossiers en fonction de la qualité et de l'intérêt pédagogique du projet,

¹⁴ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F380>

- l'apprenant est en retour informé peu de temps avant son départ du montant de l'aide qui lui est attribuée.

Des financements possibles via les communes, Départements et Régions

Les apprenants peuvent bénéficier d'aides financières de la part de leur commune, Région ou Département. Une grande partie de ces aides sont répertoriées sur le site internet etudiant.gouv.fr¹⁵.

4. MOBILITÉ INTERNATIONALE ET ALTERNANCE

Pour les alternants en situation de handicap devant effectuer une expatriation, nous conseillons au Référent Handicap d'anticiper au maximum cette période et également de faire preuve d'une grande vigilance au moment de la signature du contrat. L'expatriation des alternants en situation de handicap est une problématique très récente, encore peu rencontrée. Cela nécessite de faire de la veille sur les dispositifs qui pourraient être mis en œuvre par les acteurs suivants :

- l'OPCO
- l'Agefiph ou le FIPHFP
- le Service stage et alternance de l'établissement
- le service des relations internationales de l'établissement
- la Mission handicap ou le Référent Handicap de l'employeur

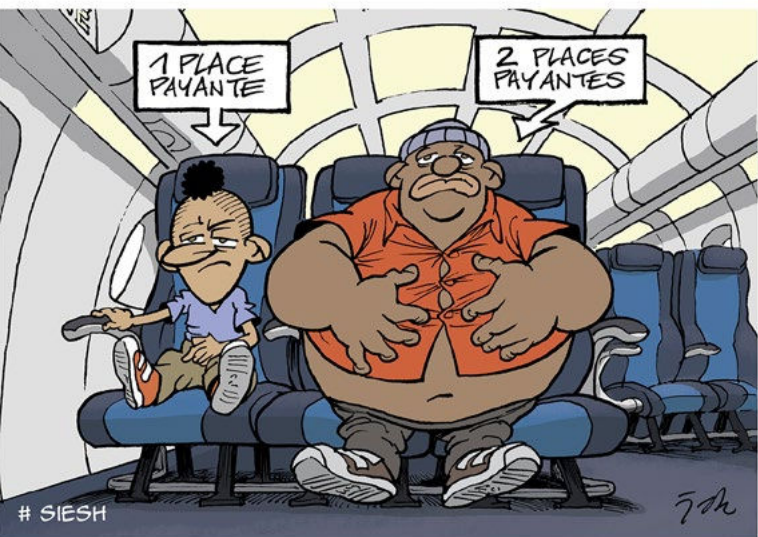
En cas de mise en veille du contrat, l'expatriation de l'apprenant rejoint les spécificités abordées précédemment dans le chapitre.

5. MOBILITÉ INTERNATIONALE ET STAGE

Erasmus + propose une aide financière aux stagiaires dans le cadre d'une expatriation. Pour plus d'informations, rendez-vous sur le [site suivant](#)¹⁶.

¹⁵ <https://www.etudiant.gouv.fr/fr/aides-des-regions-et-des-outre-mer-2006>

¹⁶ <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/fr/possibilites/possibilites-pour-les-particuliers/etudiants/stages-pour-etudiants>



6. La vie sur les campus

1. LA VIE PÉRISCOLAIRE DE L'APPRENANT

En cohérence avec la seconde Charte Handicap de la CGE, il est souhaitable que le Référent Handicap tienne compte dans son accompagnement de l'ensemble des aspects de la vie de l'apprenant. Il peut également établir des liens entre les différents acteurs qui les aident en matière de logement, de transport ou d'appui à la vie quotidienne (service logement, collectivités territoriales, service carrière et insertion professionnelle). L'accompagnement doit toujours prendre en compte le degré d'autonomie de l'apprenant : il est primordial de ne pas se substituer à lui.

Pour une vie périscolaire épanouie, l'apprenant doit pouvoir accéder aux différents espaces de vie étudiante : lieux de restauration/caféterias, bibliothèques et/ou les *learning centers*, toilettes, amphes, salles de sport, salles de pause... Pour se renseigner sur les leviers d'accessibilité mis en œuvre dans son établissement, il est conseillé d'échanger avec le Référent Accessibilité (services généraux, service patrimoine, service logistique, service technique...). A noter que, d'un point de vue légal, certains leviers d'accessibilité sont obligatoires : l'établissement doit disposer d'un espace d'attente sécurisé, d'alarmes visuelles, d'outils d'accessibilité numérique qui sont indiqués dans le *Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité* (RGAA)¹.

En cas de perte d'autonomie (selon l'âge et les ressources de l'apprenant), des prestations de compensation du handicap (PCH) sont évaluées et financées par la MDPH : aides à la mobilité (transport adapté), aides humaines pour les actes essentiels de la vie quotidienne, aides techniques et matérielles, aides à la communication, aménagement du logement, etc.²

¹ Référentiel sur l'accessibilité numérique : <https://www.numerique.gouv.fr/publications/rgaa-accessibilite/obligations/>

² Afin de mieux cerner le concept de compensation du handicap, la RQTH, l'AAH et la variabilité des demandes handicap auprès de la MDPH, nous vous conseillons de suivre la formation animée par Unirh-Thransition intitulée « RQTH et demandes MDPH - bonnes pratiques ». Vous trouverez les coordonnées de l'association dans la partie « Contacts Utiles ».

2. LA VIE ASSOCIATIVE

Pour accompagner les associations étudiantes au sujet du handicap, la CGE a édité des fiches pratiques qui sont mises à la disposition des Référents Handicap³. Ces fiches peuvent être communiquées aux associations, notamment via la nomination d'un interlocuteur dédié au sein de la vie associative.

• La prise en compte du handicap dans la vie étudiante peut consister à :

- inciter l'ensemble des associations étudiantes à intégrer dans leur projet la thématique du handicap et à rendre accessibles toutes leurs activités aux apprenants en situation de handicap (week-end d'intégration, soirées d'accueil et autres événements festifs) ;
- veiller à l'accessibilité des équipements sportifs et à encourager la pratique d'activités sportives⁴ à travers le bureau des sports (BDS) ou des partenariats extérieurs (associations handisports, sports adaptés) ;
- accompagner les actions associatives dédiées au handicap : actions de sensibilisation au sein de l'établissement, relai d'échange entre les apprenants et le Référent Handicap, ateliers de mise en situation (déjeuners dans le noir, séances de cinéma, spectacles, conférences ou témoignages sont autant d'initiatives menées dans de nombreuses écoles).

Depuis 2021, la **fédé 100% Handinamique**, en association avec AnimaFac (grand réseau national d'associations étudiantes), le Bureau national pour les élèves ingénieurs (BNEI), le Bureau national des étudiants en école de management (BNEM), la Fédération des associations générales étudiantes (FAGE) et la Fédération nationale des étudiants en orthophonie (FNEO) ont lancé le premier label encourageant les associations étudiantes à œuvrer pour une société plus inclusive⁵.

³ <https://www.cge.asso.fr/publications/2021-11-18-fiches-handicap-et-vie-sociale-pour-des-evenements-etudiants-plus-inclusifs/>

⁴ On peut citer, à titre d'exemple, les initiatives impliquant des handi-sportifs lors d'événements sportifs organisés par les Grandes écoles et soutenues par des associations comme la Fédération française handisport ou la fédé 100% Handinamique.

⁵ Pour découvrir le label : <https://www.handinamique.org/le-label-associations-etudiantes-100-handinamique/>

7. L'insertion professionnelle

Les enjeux de l'insertion professionnelle des jeunes prennent une dimension particulière dès lors qu'il est question de handicap. En effet, l'accès au diplôme, l'apprentissage de l'autonomie et l'acquisition d'expériences professionnelles sont autant d'objectifs qui peuvent s'avérer plus difficiles à atteindre du fait d'une situation de handicap. Il est donc important que les apprenants en situation de handicap bénéficient d'un accompagnement spécifique par les établissements d'enseignement supérieur dans leur recherche d'emploi tout en restant acteurs de la construction de leur projet professionnel.

1. LA COOPÉRATION AVEC LE SERVICE CARRIÈRE ET INSERTION PROFESSIONNELLE

Le Référent Handicap ne se substitue ni au service Carrière et Insertion professionnelle ni au service des Relations avec les entreprises. En revanche pour un meilleur accompagnement des ASH, les services concernés sont invités à travailler de concert sur plusieurs aspects :

- La **définition du projet professionnel** : préparer l'orientation pendant les études et anticiper les débouchés permet de réduire les difficultés potentielles liées aux conséquences du handicap. Le handicap de l'apprenant ne doit pas influencer ses choix de carrière, seules ses compétences, aptitudes et motivations comptent. Si son handicap peut impacter son travail, des solutions de compensation existent : les aménagements du poste de travail.
- La **recherche d'emploi** : proposer des ateliers sur les outils de la recherche d'emploi (CV, lettre de motivation, LinkedIn, simulation d'entretiens abordant la question du handicap) ; organiser un forum d'emploi dédié en partenariat avec des entreprises (sensibiliser les entreprises participant aux forums de recrutement à valoriser sur leurs stands des outils de communication sur leur politique handicap/diversité) ; orienter les apprenants vers des salons ou forums de

recrutement dédiés au handicap¹ ; aiguiller les apprenants en situation de handicap vers des contacts professionnels spécialisés dans le handicap ou des alumni handicapés ; intégrer la question du handicap sur le site emploi ou carrière de l'école (descriptif des politiques handicap des entreprises, offres accessibles).

- Les **démarches administratives** : informer les apprenants sur les différentes reconnaissances administratives de handicap qui leur permettront de devenir « bénéficiaires de l'obligation d'emploi » conformément à la loi de 2005².

La Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) peut être mise en place en amont d'une recherche de stage ou d'alternance, mieux vaut anticiper compte tenu des délais de traitement des demandes RQTH³.

- **L'intégration professionnelle** : informer les apprenants en situation de handicap des possibilités d'aménagement de poste et d'accessibilité dont ils peuvent bénéficier s'ils déclarent leur handicap.

→ Pour plus d'informations sur la RQTH, une fiche pratique est produite en annexe.

Ces aménagements sont de différents types :

- **aménagements dits « techniques »** : installation d'un logiciel spécialisé, acquisition d'un fauteuil ergonomique, aide au financement d'un appareillage auditif, etc. ;
- **aménagements dits « humains »** : il est possible de nommer une personne-relai au sein de l'établissement, sur la base du volontariat, ou de recourir à une personne externe pour des missions particulière, comme celle d'interprète LSF ou LPC, etc.

¹ Par exemple, le salon de recrutement Hello Handicap : <https://www.hello-handicap.fr/home>

² Cette loi impose aux établissements de 20 salariés et plus un quota d'emploi s'élevant à 6% de leur effectif total, voir 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 ». Pour plus de détails, voir : <http://vosdroits.service-public.fr/professionnels-entreprises/F23149.xhtml>

³ Afin de mieux cerner le statut RQTH et la variabilité des demandes handicap que vous pouvez mener auprès de la MDPH, nous vous conseillons de suivre la formation animée par Unirh-Transition intitulée « RQTH et demandes MDPH - bonnes pratiques ». Vous trouverez les coordonnées de l'association dans la partie « Contacts utiles ».

- **aménagements dits « organisationnels »** : horaires de travail, localisation du bureau, aménagement de pause, etc.

Les périodes d'immersion dans le monde de l'entreprise, comme les stages et les Périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)⁴, sont un bon moyen pour l'apprenant d'identifier les difficultés engendrées par ses problématiques de santé au travail. Cela peut l'aider à prendre conscience de la nécessité ou non de la mise en place d'aménagements et donc de l'intérêt de bénéficier d'une reconnaissance comme la RQTH.

Parfois, le services carrières et insertion professionnelle nomme une personne plus particulièrement chargée des apprenants en situation de handicap, qui travaille en relation avec le Référent Handicap.

2. LE RÔLE DE CONSEIL DU RÉFÉRENT HANDICAP

Préserver la liberté de décider

Chaque apprenant est libre de décider s'il veut déclarer son handicap ou son état de santé à l'organisation qui va l'accueillir en stage, en alternance ou pour son premier emploi. Le Référent Handicap peut accompagner l'apprenant dans cette réflexion, l'informer des freins et des leviers possibles et le guider dans la manière d'aborder le sujet. Par précaution, le Référent Handicap rappelle la confidentialité de l'échange ; il ne doit en aucun cas prendre l'initiative de demander ou de révéler la situation de handicap d'un apprenant à une tierce personne sans son accord préalable. Si l'apprenant est d'accord, il est préférable de parler de ses besoins d'aménagement du poste dans le but d'anticiper son intégration.

Sensibiliser l'employeur

Il est important de sensibiliser l'apprenant au fait qu'il est préférable d'aborder ses problématiques de santé avec son employeur si ces dernières impactent objectivement son travail et nécessitent des aménagements de poste. En revanche, il est inutile d'évoquer une

⁴ Les PMSMP permettent à un salarié de passer du temps chez un autre employeur, afin d'y développer son expérience et ses compétences. Les prescripteurs sont le Pôle emploi, les missions locales, les Cap emploi et les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE).

problématique de santé ou un handicap qui n'impacte pas la prise de poste et les missions. Par peur de la stigmatisation, il n'est pas rare que les personnes en situation de handicap souhaitent ne pas aborder le sujet au travail, voire s'imposent d'en faire plus que nécessaire pour prouver ce dont elles sont capables malgré leur handicap. Cette attitude peut avoir, à plus ou moins long terme, de graves conséquences sur leur état de santé ou leur performance au travail

Présenter les usages de la RQTH

Il est également important de porter à la connaissance de l'apprenant des informations concernant la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) notamment lorsque son handicap impacte son travail.

Le Référent Handicap est un des acteurs clefs dans le succès du projet professionnel de l'ASH, il peut à ce titre se rapprocher des entreprises et notamment de leur mission handicap.

L'accompagnement de l'ASH se poursuit après la diplomation, jusqu'à ce qu'il ait un premier emploi durable. Par exemple, développer le réseau des alumni autour de l'insertion professionnelle des apprenants en situation de handicap est un bon levier d'accompagnement.

Connaître les questions que se posent généralement les ASH

Est-on obligé de parler de son handicap ? Est-ce un avantage ou un inconvénient pour une candidature ? Comment aborder la question du handicap sans en révéler la nature et en évitant les termes médicaux ?

Quel est le meilleur moment pour en parler ?

Quel est l'interlocuteur adéquat au sein de l'entreprise ? Faut-il le faire figurer sur son CV ? Doit-on en parler à la fin de l'entretien d'embauche ou seulement au médecin du travail ?

Quels sont les aménagements envisageables (horaires, organisationnels, matériels, relatifs à l'accessibilité) ? Comment préparer son intégration au sein d'une équipe ? Qui va financer ces aménagements (l'entreprise, l'Agefiph, le FIPHFP⁵) ?

⁵ L'Agefiph est l'association chargée de gérer le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées issu des contributions que versent les entreprises privées qui ne respectent pas le quota d'emploi de 6% de travailleurs handicapés. Son équivalent dans les trois fonctions publiques est le FIPHFP (Fonds d'insertion pour les personnes handicapées dans la fonction publique).

Respecter la confidentialité des données de santé en entreprise

L'apprenant doit apporter lui-même des réponses à ces différentes questions en connaissance de cause, conscient à la fois des risques éventuels de discrimination et de la difficulté de réussir son insertion en occultant son handicap (auto-compensation, malentendus).

Ces interrogations, quant à l'intérêt pour les apprenants d'évoquer leur handicap, peuvent aussi leur permettre de diversifier leurs modes de recherche d'emploi : utilisation de voies dédiées aux travailleurs handicapés : Cap Emploi, sites de recrutement spécialisés (Agefiph, Hanploi.com, Handicap.fr...), réseaux sociaux, cabinets ou associations spécialisés, contacts avec les missions Handicap ou Diversité des entreprises. L'apprenant n'est pas obligé de nommer précisément son handicap ou de donner sa typologie (trouble moteur, sensitif (visuel, auditif), mental, psychique, cognitif, maladie invalidante, ou polyhandicap). Il peut préciser ses contre-indications (station debout prolongée, station assise prolongée, fatigabilité, travail en extérieur, localisation du bureau, communication orale, communication écrite, port de charge, etc.) et/ou ses besoins d'aménagement (fauteuil ergonomique, logiciels spécialisés, interprète, aménagements des horaires de travail, etc.). C'est pourquoi il est important de bien connaître ses besoins en matière d'aménagements et de pouvoir être à l'aise pour en parler avec le recruteur/l'entreprise. Il faut éviter les termes médicaux trop pointus qui risquent de ne pas être compris. L'idéal est d'aider l'apprenant à parler de ses contre-indications de manière positive afin de montrer que son handicap n'est pas un obstacle à ses ambitions professionnelles. Par exemple dire « je peux porter que jusqu'à 20 kg » plutôt que « je ne peux pas porter plus de 20 kg ».

Le meilleur moment pour aborder son handicap dépend de ce dernier. S'il est visible, mieux vaut en faire part dans le CV ou la lettre de motivation afin que l'apprenant soit reçu en entretien dans un contexte adapté (accessibilité des locaux, présence d'un interprète, etc.). Si le handicap est invisible, l'apprenant peut en parler à la fin du premier entretien avec l'employeur, notamment si le recruteur lui demande s'il a besoin d'aménagements spécifiques ou présente la politique handicap de l'entreprise. Lorsque le handicap est déclaré, les

compensations préconisées sont propres à chaque ASH en fonction de son projet professionnel ou de sa situation de travail (poste, environnement). Par ailleurs, il convient souvent de bien rappeler aux apprenants qu'ils doivent avant tout valoriser leurs compétences.

Les aménagements sont spécifiques à un environnement de travail. Généralement, c'est la Médecine du travail qui, lors de la prise de poste, identifie les besoins de l'apprenant. Par son expérience, l'apprenant peut également connaître ses besoins et en faire part à la Médecine du travail ou à la mission handicap. L'employeur a la possibilité de faire appel à un organisme extérieur expert en la matière : le Cap Emploi. Les aménagements de poste ne sont pas figés, ils évoluent en fonction de l'évolution de l'état de santé de l'apprenant ou du changement de l'environnement dans lequel il travaille.

3. LES PARTENARIATS AVEC LES ASSOCIATIONS, LES ENTREPRISES ET LES FINANCEURS

Pour leur insertion professionnelle, les apprenants en situation de handicap peuvent **conjuguer deux canaux** : le réseau classique de la recherche d'emploi ou de l'insertion professionnelle et le réseau dédié, c'est-à-dire **la voie « handicap »**. Ce réseau est constitué d'acteurs (associations, cabinets de recrutement ou agences d'intérim, missions Handicap des entreprises), d'outils (sites internet de recrutement, réseaux sociaux) et d'événements (forums et salons de recrutement ayant des pavillons handicap, *job dating* dédiés, handicapés⁶) en distanciel et/ou en présentiel.

Dans ce cadre, **créer des partenariats ou nouer des contacts** avec les missions Handicap des entreprises permet aux Grandes écoles de mieux cerner leurs attentes. Les entreprises recherchent activement des jeunes diplômés leur permettant d'atteindre leurs objectifs de recrutement de travailleurs handicapés. Elles peuvent, via le Référent Handicap des Grandes écoles, diffuser des offres d'emploi aux apprenants déclarés ou faire connaître les actions de la mission Handicap dans les formations dans lesquelles elles ont l'habitude de recruter. Elles peuvent intervenir

⁶ Créés par LADAPT et développé par la Fédé 100% Handinamique.

sur des séances de *coaching*, de simulations d'entretiens, proposer des visites d'entreprise.

Afin d'améliorer l'accompagnement des apprenants en situation de handicap, il convient également d'avoir une meilleure connaissance des politiques Handicap des entreprises partenaires de l'école. Il existe également des dispositifs qui permettent une découverte de l'entreprise. Par exemple les **Duodays** qui permettent de passer une journée dans une grande entreprise ou dans un ministère.

Différentes associations⁷ se proposent d'accompagner les apprenants en situation de handicap dans l'élaboration de leur projet professionnel (stage de découverte, mentorat, enquête métiers, visite d'entreprises) et dans la recherche de stage, d'alternance et d'emploi (travail sur les CV et lettres de motivation, simulation d'entretien d'embauche, mise en relation avec les entreprises lors de forums et de salons). Certaines sont spécialisées par typologie de handicap⁸ et offrent ainsi un accompagnement plus spécifique.

Dans l'insertion professionnelle des apprenants en situation de handicap, une bonne connaissance de l'offre de service de l'Agefiph et du FIPHFP est un plus.

- L'**Agefiph** propose des services et des aides pour favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap dans le secteur privé : accompagnement dans les démarches, offres d'emploi, conseils pratiques, études, guide de communication, etc.⁹. Afin de se familiariser avec les aides financières de l'Agefiph en faveur de l'employeur ou de la personne en situation de handicap, il est possible de télécharger en ligne le guide de *L'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph*, régulièrement mis à jour.
- Le **FIPHFP** propose un guide similaire pour le secteur public intitulé « Catalogue des interventions du FIPHFP », également téléchargeable en ligne et régulièrement mis à jour.

⁷ La Fédé 100% Handinamique, Arpejeh et Unirh-Thransition sont autant de structures associatives généralistes qui accompagnent de diverses manières les élèves et les apprenants en situation de handicap jusqu'à une insertion professionnelle durable.

⁸ A titre d'exemple, on peut citer Baisser les barrières et le GIAA (qui accompagnent les apprenants aveugles et déficients visuels), Fondation pour l'audition (qui propose des mentorats d'apprenants sourds ou malentendants), Action pour l'Autisme Asperger, l'Association des paralysés de France (APF), l'Association des jeunes diabétiques (AJD), etc.

⁹ Dans certaines régions comme les Pays de la Loire, l'Agefiph propose une mise en relation avec d'autres Référents Handicap.

- Les **Régions** sont aussi des partenaires à envisager car elles proposent dans le cadre du Plan régional pour l'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) des aides ou services en lien avec l'insertion des jeunes en situation de handicap. Il est utile de consulter régulièrement leur site internet dans le cadre de recherches de financements.

4. LE CAS DE L'ALTERNANCE

Développer la voie de l'alternance pour la formation des personnes en situation de handicap est un objectif politique, relayé par les **Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités**¹⁰ (DREETS) et soutenu financièrement par l'Agefiph et le FIPHFP au niveau national. C'est un excellent moyen pour les entreprises de favoriser le recrutement et la montée en compétences des travailleurs avec une reconnaissance de handicap. Cela permet également indirectement de sensibiliser les équipes et les managers au sein de l'entreprise d'accueil.

Il peut être bénéfique, pour le Référent Handicap, de sensibiliser aux spécificités de l'alternance des apprenants en situation de handicap, une personne ressource au sein du service « formation continue », service des « stages » ou du service « alternance » de son établissement afin d'être aidé dans la mise en œuvre de l'accompagnement.

L'alternance en formation initiale : le contrat d'apprentissage

- **Les particularités de l'alternance pour les apprenants en situation de handicap¹¹ sont les suivantes :**

- il n'y a aucune limite d'âge supérieure pour les contrats d'apprentissage, comme pour les contrats de professionnalisation
- les contrats d'apprentissage peuvent être aménagés
- la durée maximale d'un contrat d'apprentissage peut être portée à 4 ans¹²

¹⁰ <https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/organisation/article/dreets-directions-regionales-de-l-economie-de-l-emploi-du-travail-et-des>

¹¹ Afin que les dispositions énoncées ensuite s'appliquent, l'apprenant doit être reconnu bénéficiaire de l'obligation d'emploi selon la loi de 2005 et donc posséder et faire valoir une reconnaissance administrative de son handicap (AAH, RQTH, pension d'invalidité, carte d'invalidité, etc.).

¹² Il est désormais possible de signer des contrats à durée indéterminée. Dans ce cas, ils débutent par la « période d'apprentissage » d'une durée d'1 an à 3 ans, qui peut être portée à 4 ans sur dérogation liée au handicap.

- une aide financière est proposée à l'alternant, son montant¹³ est calculé selon son âge, la durée de son contrat et ses besoins d'aménagement. Cette aide forfaitaire, versée en une seule fois en début de contrat, vise à couvrir les frais inhérents à l'entrée en apprentissage (déplacement, hébergement, matériel pédagogique).

L'apprenti peut par ailleurs solliciter l'Agefiph, le FIPHP pour la fonction publique, l'employeur (lorsqu'il est sous accord agréé) ou la Région pour une aide ponctuelle à l'autonomie (intervention humaine), des aides techniques (matériel), un financement d'heures de soutien pédagogique au CFA. L'accompagnement par des prestataires agréés spécialisés dans certains types de handicap (prestations d'appuis spécifiques) peut également être fourni en CFA.

Les dépenses liées au handicap peuvent par ailleurs être éligibles à la subvention régionale de fonctionnement des CFA, dans le cadre des subventions d'investissement (rénovation, construction, achat de matériel adapté).

- **Des aides spécifiques peuvent être accordées à l'employeur (entreprise ou fonction publique) en plus des aides accordées dans le cadre de tout contrat d'apprentissage :**

- L'aide à l'embauche en contrat d'apprentissage de l'Agefiph : aide financière de 3 000 € maximum versée à la demande de l'employeur.
- L'indemnité d'apprentissage du FIPHP : aide financière via la prise en charge de la rémunération brute et des charges patronales à hauteur de 80% par année d'apprentissage.
- La prime d'insertion du FIPHP : prime forfaitaire de 1 600 € versée à l'employeur pour la titularisation ou l'embauche en CDI d'un apprenti à la suite de son alternance.
- Une prime de l'État (pour les entreprises) et une aide financière du FIPHP¹⁴ destinées à la prise en charge des frais d'accompagnement des apprentis (pour la fonction publique) : montant ne pouvant pas excéder 520 fois le Smic horaire brut.
- Des aides de l'Agefiph ou du FIPHP : aides à la formation du tuteur et à l'aménagement

¹³ Dans la fonction publique, l'aide s'élève à 1 525 €, dans les entreprises, cela varie entre 1 500 et 6 000 €.

¹⁴ Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHP) peut verser également une indemnité représentant 80% du coût salarial annuel chargé par année d'apprentissage à terme échoué.

du poste de travail (aides à la mobilité, aides techniques et humaines)

- **L'accompagnement implique une bonne coordination entre l'école et l'entreprise.**

Le suivi proposé peut être renforcé pour bien prendre en compte les conséquences du handicap (notamment par rapport à la fatigabilité et à l'investissement attendu). Il peut ainsi être intéressant de se rapprocher de l'employeur de l'apprenti dès son intégration pour mettre en place conjointement les aménagements nécessaires du côté de la formation (transports, matériels spécifiques). Grâce à cette collaboration, l'entreprise sera « rassurée » et des aménagements optimaux permettront à l'apprenant de mettre l'ensemble de ses compétences au profit de l'entreprise.

Le service **Ressource Formation Handicap** (RFH) de l'Agefiph aide les CFA à identifier et à mettre en place les aménagements nécessaires à la compensation des conséquences du handicap de l'apprenti : adapter le rythme de la formation, revoir les supports pédagogiques, aménager les épreuves.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, l'ensemble des CFA ont l'obligation de nommer un Référent Handicap pour faciliter l'accès aux parcours en apprentissage aux apprenants en situation de handicap. Pour favoriser la réussite des apprenants en situation de handicap, il est souhaitable de sensibiliser les tuteurs d'apprentis de l'établissement aux spécificités des différentes typologies de handicap, aux possibilités d'aménagements et aux missions du Référent Handicap du CFA.

La formation continue : le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Il permet l'acquisition – dans le cadre de la formation continue – d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle.

Ce contrat de professionnalisation s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, aux bénéficiaires du Revenu de solidarité active (RSA), de l'Allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'Allocation aux adultes handicapés (AAH) et aux personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé.

Une aide financière est accordée aux employeurs pour la signature d'un contrat de professionnalisation avec une personne handicapée : l'aide à l'embauche en contrat de professionnalisation. Cette aide financière pouvant atteindre 4 000 € maximum est versée à la demande de l'employeur. Dès lors que le contrat de professionnalisation signé est d'une durée minimum de 6 mois et que la durée hebdomadaire de travail est au moins égale à 24 heures. Cette aide est cumulable avec les autres aides de l'Agefiph et les aides à l'emploi et à l'insertion professionnelle délivrées par l'État ou les Régions. Cumulé avec les aides de l'État, le soutien de l'Agefiph permet à l'entreprise de bénéficier jusqu'à 13 000 € pour l'embauche d'une personne handicapée en alternance.

Le service **Ressource handicap formation (RHF)** de l'Agefiph aide les organismes de formation à identifier et à mettre en place les aménagements nécessaires à la compensation des conséquences du handicap de l'alternant : adapter le rythme de la formation, revoir les supports pédagogiques, aménager les épreuves.

Des aides de l'Agefiph permettent de financer les aménagements du besoin en compensation de l'alternant en situation de handicap au sein de l'entreprise et du centre de formation.

Depuis 2019, les organismes de formation ont l'obligation de nommer un Référent Handicap pour accompagner les alternants en situation de handicap dans la réussite de leur parcours.

→ Pour plus d'information, une fiche pratique « Contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation : quelles différences ? » est fournie en annexe.

5. L'ENTREPRENEURIAT

Un travailleur indépendant handicapé est une personne disposant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et d'un numéro de SIRET associé à son statut de travailleur indépendant (auto-entrepreneur, entrepreneur individuel, SASU, dirigeant de personne morale, statut de commerçant, d'artisan...).

Les factures générées par cette personne, à l'instar des dispositifs créés pour les ESAT et les entreprises adaptées (EA) ouvrent droit, depuis 2016, à une déduction de la contribution Agefiph (ou FIPHFP) pour ses clients.

Pour encourager les personnes en situation de handicap à créer leur micro-entreprise, plusieurs dispositifs ont été mis en place. Le premier passe par la possibilité de continuer à percevoir l'allocation adulte-handicapé (AAH) et le second par l'instauration d'aides spécifiques.

Une de ces aides spécifiques est l'aide à la création de l'entreprise, qui est articulée selon trois axes :

- Un soutien financier lors du démarrage de l'activité à hauteur de 6 000 € associé à un apport en fonds propres de 1 500 €,
- Une offre sur plusieurs types d'assurances (assurance professionnelle de responsabilité civile, assurance prévoyance, assurance santé, etc...),
- Un accompagnement par un expert en création d'entreprise reconnu par l'Agefiph.

Une fois l'auto-entreprise créée, l'entrepreneur pourra également bénéficier d'autres aides de l'Agefiph :

- L'aide à l'insertion professionnelle s'il fait le choix d'embaucher des employés reconnus handicapés
- Des aides pour faire adapter les locaux professionnels à son handicap ou au handicap de ses employés

Comme tout entrepreneur, un travailleur indépendant handicapé peut, s'il le souhaite, se faire accompagner dans la création de son entreprise. En France, 50% des nouvelles entreprises disparaissent dans les cinq premières années contre 34% des entreprises accompagnées. Se faire accompagner, c'est bénéficier d'une aide extérieure pour créer son activité (conseil, outillage, formation, mise en réseau) afin de prioriser les actions, structurer le projet, surmonter les périodes de doutes, construire le modèle économique, développer un réseau...

On distingue généralement cinq périodes d'un projet entrepreneurial. Il est possible de se faire accompagner à chaque période en fonction de la volonté et des besoins de l'entrepreneur :

- **Idéation** : élaboration du projet de création d'entreprise. A ce stade, l'entreprise n'existe pas encore, elle n'est qu'à l'état d'idée ;
- **Emergence** : l'idée est testée, modifiée, re-testée, le modèle économique se réfléchit et se

construit, l'entreprise se crée au niveau juridique. L'entreprise ne réalise pas forcément encore de chiffre d'affaires ou en est à ses débuts ;

- **Amorçage** : décollage de l'activité, amélioration et consolidation de l'offre. L'entreprise réalise un chiffre d'affaires permettant à l'entrepreneur de se dégager un salaire ;
- **Consolidation** : l'entreprise réalise un chiffre d'affaires solide et fait du profit ;
- **Changement d'échelle** (terme souvent utilisé dans l'établissement) : élaboration d'une stratégie visant à démultiplier l'impact de l'entreprise via diverses possibilités.

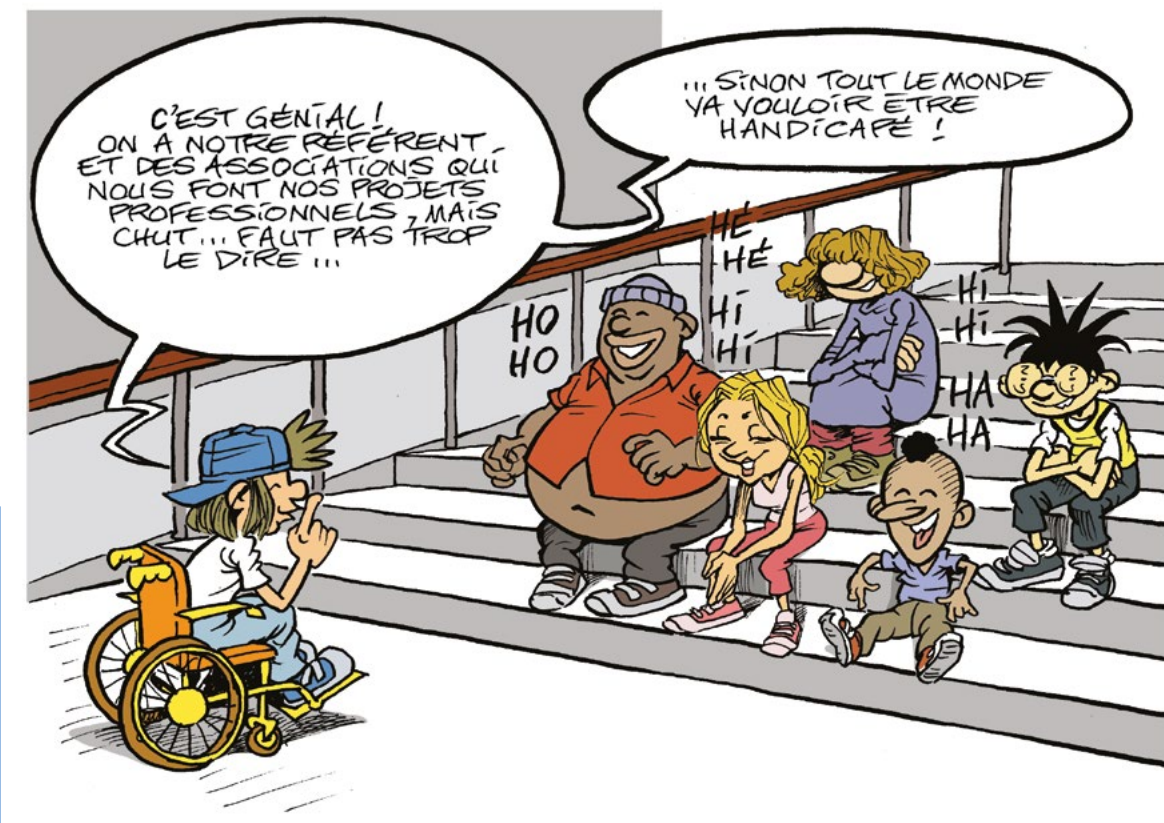
En fonction du niveau de développement du projet et des besoins de l'entrepreneur, celui-ci ne se tournera pas vers la même structure d'accompagnement. Il est important de prendre en compte ces deux paramètres lors de la recherche de la structure accompagnante.

Il existe différents types de structures accompagnantes. En voici quelques-unes :

- **Couveuse d'entreprise** : permet de tester son projet en amont de la création juridique de l'entreprise ;
- **Incubateur** : accompagne les porteurs de projet à caractère innovant dans tous les aspects de la création d'entreprise ;
- **Pépinière** : propose un hébergement d'entrepreneurs adapté à leurs besoins et permettant d'avoir accès à de multiples services (assistance, formation, salles de réunion...).

→ **Important** : il existe des structures accompagnantes spécialisées dans l'accompagnement d'entrepreneurs en situation de handicap. C'est par exemple le cas de H'Up¹⁵.

¹⁵ <https://h-up.fr/>



8. Sources de financement des actions du Référent Handicap

Afin de garantir la réussite des apprenants en situation de handicap dans leur parcours d'études et leur insertion professionnelle, l'établissement doit mettre tous les moyens en œuvre en mobilisant des sources de financement nécessaires (aménagement, actions de sensibilisation ou de formation, etc.).

1. UN BUDGET DÉDIÉ AU HANDICAP

Statut des établissements et CVEC

Selon le statut des écoles (établissement public, privé, associatif ou consulaire) et le(s) ministère(s) dont elles dépendent, les moyens alloués à la politique handicap dans les Grandes écoles sont très variés (venant du ministère de tutelle, ou de l'autorité publique ou privée compétente hors tutelle de l'État). Certaines écoles ont par ailleurs fait le choix de dégager une ligne budgétaire pour favoriser l'égalité des chances dans le cadre de leur politique de responsabilité sociétale. Il est également possible de mobiliser les ressources de la Contribution de vie étudiante et de campus (CVEC).

Ce budget peut être alloué en faveur de la masse salariale, de la mise en accessibilité, des aménagements d'études et d'examens (achats de matériel, équipements, aides humaines) ou encore l'organisation d'événements de sensibilisation ou de formation.

Formation du personnel

En ce qui concerne la formation du personnel de l'école susceptible d'accompagner des apprenants en situation de handicap (services Scolarité, Pédagogie, Carrières, Admissions, Relations internationales, etc.), le Référent Handicap peut accompagner le déploiement de formations sur

la thématique du handicap en partenariat avec le service des Ressources humaines. La prise en charge budgétaire de ce type d'action relève du plan de formation de l'établissement. La mise en œuvre en revanche peut être coanimée par le Référent Handicap et le service des Ressources humaines.

Les écoles internes aux universités ont accès par l'intermédiaire du « relai » handicap de l'université au budget de l'université (dont une partie provient d'une dotation ministérielle spécifique) dédié à l'accompagnement des apprenants en situation de handicap.

Une source de financement indirecte de l'accompagnement des apprenants en situation de handicap est la contribution que doivent verser au FIPHFP les établissements d'enseignement supérieur qui en dépendent s'ils n'ont pas atteint le taux d'emploi de 6% des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. En effet, le FIPHFP indique en 2021 que : « *les écoles, établissements scolaires et établissements d'enseignement supérieur peuvent déclarer au titre de la réduction prévue à l'article 98 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005, les dépenses de rémunération des personnels dont la fonction consiste en un accompagnement direct et concret des étudiants (prise de note, port de matériel, recherche documentaire pour un aveugle...)*. L'article 6-3 du décret n° 2006-501 précise que ce montant ne peut toutefois pas excéder 90% de la contribution exigible pour la campagne de déclaration 2021 au titre de l'année 2020 et 80% pour la campagne de déclaration 2022 au titre de l'année 2021. Il convient de prendre en compte la rémunération brute chargée, déduction faite des aides versées par les pouvoirs publics au titre de ces contrats ». L'établissement d'enseignement supérieur dépendant du FIPHFP peut dès lors déduire directement de la

contribution due au FIPHFP les financements liés aux contrats d'aides humaines qui n'ont pas déjà fait l'objet d'un autre financement ou remboursement par une autre institution.

2. LES AIDES FINANCIÈRES POUR LES APPRENANTS

Selon le statut des apprenants en situation de handicap (étudiants ou apprentis ; handicap reconnu administrativement ou pas) et les études suivies, des aides financières ou matérielles peuvent leur être directement proposées :

Les allocations et prestations de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH)

- L'apprenant peut bénéficier de l'**Allocation aux adultes handicapés** (AAH) ou de l'**Allocation pour l'éducation de l'enfant handicapé** (AEEH) ;
- Il peut également demander la **Prestation de compensation du handicap** (PCH)¹ pour l'aide technique, l'acquisition de matériel ou d'équipement, l'assistance à la vie quotidienne (aide pour les repas, soins d'hygiène...), charges spécifiques exceptionnelles, aide au transport...

Le système de bourses

- **Bourses du CROUS** : les apprenants en situation de handicap peuvent bénéficier des bourses délivrées sur critères sociaux (via le dossier social de l'apprenant). La limite d'âge de 28 ans n'est pas opposable à ces apprenants pour une première demande. Les apprenants dont le handicap est reconnu par la MDPH peuvent bénéficier d'une reconduction de ce droit d'une durée variable selon les cas.

- **Bourses d'études** : des aides, émanant souvent des entreprises, sont versées aux apprenants après examen de leur dossier, via une fondation ou une association², pour lever les obstacles financiers à leur poursuite d'études. Ces **associations ou fondations**, souvent spécialisées par typologie de handicap, proposent des financements pour des aides ciblées (aides humaines : par exemple l'interprétariat en LSF)

ou des prestations particulières (adaptation ou numérisation de documents). Il est également possible d'obtenir le prêt de matériel pour les apprenants lors de leurs études ou d'un stage auprès de certaines de ces associations.

- **Bourses des associations spécialisées dans le handicap** : depuis 2013, 100% Handinamique et ses partenaires attribuent chaque année des bourses d'études afin d'appuyer les parcours des jeunes en situation de handicap (apprenants de moins de 35 ans) qui ne trouvent pas toujours les solutions de financement pour compenser les besoins liés à leur situation. Ces bourses, d'un montant maximum de 3 000 €, peuvent ainsi financer :

- un **surcoût matériel** en compensation au handicap pour la réussite des études (tablette braille, ordinateur, boucle magnétique, logiciel),
- un **surcoût financier** lié à la vie quotidienne en compensation du handicap pour la réussite des études (lié à un logement PMR, au transport, à une aide humaine),
- un **surcoût humain** en compensation du handicap pour la réussite des études (interprète langue des signes, etc.).

→ **Attention !** La bourse de la fédé 100% Handinamique ne prend pas en charge les frais de scolarité.

- **Bourses des collectivités territoriales** : certaines Régions, Départements et communes³ proposent des bourses à destination des apprenants.

- **Les aides de l'Agefiph et du FIPHFP** :
 - l'**Agefiph**⁴ peut financer des aides à la mobilité (par exemple des transports adaptés domicile-entreprise) pour les apprenants de l'enseignement supérieur en stage obligatoire conventionné,
 - l'**Agefiph** et le **FIPHFP**⁵ versent une aide financière aux alternants⁶.

¹ La PCH doit intervenir pour des aides dans la vie personnelle de l'apprenant et non pour garantir l'accessibilité des cours (ex. transport domicile-école ; aide humaine pour manger, aller aux toilettes dans les locaux de l'école).

² A titre d'exemple, le site concernant les bourses distribuées par la Fédé 100% Handinamique pour candidater et consulter des témoignages : <https://www.handinamique.org/bourses/>

³ <https://www.etudiant.gouv.fr/fr/aides-des-regions-et-des-outre-mer-2006>

⁴ <https://www.agefiph.fr/>

⁵ <http://www.fiphfp.fr/>

⁶ Voir la partie 6 de ce guide sur l'insertion professionnelle

3. AUTRES SOURCES DE FINANCEMENT

Certaines Grandes écoles mutualisent le financement des aménagements proposés aux apprenants en situation de handicap, que ce soit au sein de groupes, d'associations, de banques de concours ou encore à l'échelle territoriale (communauté d'universités et d'établissements, partenaires locaux). Le matériel acheté pour un apprenant peut ainsi servir à un autre lorsque celui-ci n'en a pas ou plus l'usage.

Des entreprises engagées soutiennent les Grandes écoles dans leur politique d'inclusion des apprenants en situation de handicap :

- Par des politiques de relations avec les écoles souvent assorties de partenariats financiers (par le biais d'une fondation ou d'une convention) :

elles peuvent alors intégrer un volet handicap dès cette étape. Au-delà de cet aspect financier, il est possible de co-construire avec des entreprises des actions de sensibilisation en lien avec le milieu professionnel et/ou l'accessibilité.

- Par la signature de partenariats spécifiques dédiés au handicap permettant de financer par exemple des aménagements qui concernent plusieurs apprenants ou des mises en accessibilité (des infrastructures et des outils numériques). Ces partenariats n'engagent aucunement le Référent Handicap à orienter les choix professionnels des apprenants accompagnés.
- Par la taxe d'apprentissage, dont une partie peut être fléchée sur le handicap.
- Les étapes de création d'un partenariat d'entreprise sont présentées dans la fiche pratique « Création et suivi d'un partenariat entreprise » en annexe.



9. Pour aller plus loin

La rédaction de ce guide a pour objectif initial de fournir aux Référents Handicap des Grandes écoles des informations essentielles et des outils pratiques pour les accompagner au mieux dans leur mission et leurs actions. Or, face à l'abondance des sources d'information relatives à la thématique du handicap d'une part et à la diversité des expériences menées dans différentes écoles d'autre part, il a fallu, parfois à regret, faire des choix. Les informations ci-après ne visent donc pas à l'exhaustivité mais sont des sources et des ressources utiles dans l'exercice des missions du Référent Handicap.

1. CONTACTS UTILES

Conférence des grandes écoles (CGE) :

La commission Diversité¹ de la CGE est composée de trois groupes de travail :

- Egalité Femme/Homme
- Ouverture Sociale
- Handicap

Nous vous invitons à vérifier que votre école est membre de la CGE.

L'objectif du groupe de travail Handicap de la CGE est le partage d'expériences entre établissements et la mise en œuvre d'actions communes auprès des institutions et tutelles en faveur des apprenants en situation de handicap. Chaque école peut y contribuer, quel que soit son degré de maturité sur le sujet.

Le groupe de travail Handicap se réunit une fois tous les deux mois. Les journées sont divisées en deux parties : la matinée est dédiée à des ateliers en sous-groupes et l'après-midi à une séance plénière avec des thématiques variées.

Contacts CGE :

- Chargé Vie étudiante et Diversité à la CGE (contact@cge.asso.fr) Xavier QUERNIN (xavier.quernin@unilasalle.fr)

¹ <https://www.cge.asso.fr/commissions/diversite/>

quernin@unilasalle.fr), Chargé de mission handicap à UniLasalle Beauvais, animateur du groupe de travail Handicap de la CGE et représentant de la CGE à la CNCPH,

- Julien SOREAU (jsoreau@em-normandie.fr), Responsable du service Equilibre et Inclusion de l'EM Normandie et animateur du groupe de travail Handicap de la CGE.

L'association 100% Handinamique

L'association 100% Handinamique propose différents accompagnements à la fois pour les étudiants en situation de handicap, les associations étudiantes et les professionnels de l'enseignement supérieur.

Vos contacts :

- Eglantine MARETTE, Responsable des actions d'accompagnement dans les études et de la vie étudiante (eglantine.marette@handinamique.org).

Programme Hanploi & School (de l'association Unirh-Thransition) :

Hanploi & School est un programme de formation à destination des Référents Handicap des établissements du supérieur et de sensibilisation au handicap auprès des apprenants. Soutenu financièrement par des entreprises handi-engagés, le programme de formation (5 modules d'une journée) est gratuit pour les Référents Handicap de l'enseignement supérieur.

Accès au calendrier de formation Hanploi & School : <https://unirh-thransition.com/hanploi-school>

Vos contacts :

- Camille RENARD, Responsable des partenariats et du développement des programmes Enseignement Supérieur (camille.renard@unirh-thransition.com).
- Juliette ROBINET, Chargée des relations écoles et du développement des actions étudiantes (juliette.robinet@unirh-thransition.com).

2. SITES D'INFORMATION À CONSULTER

- **Etudiant.gouv.fr/handicap** : ce portail d'information sur l'orientation des apprenants en situation de handicap et l'accessibilité des établissements d'enseignement supérieur propose une liste de contacts utiles, principalement dans les universités et publie une enquête annuelle sur le nombre d'ASH.

- **Le Défenseur des droits** : Le Défenseur des droits est une institution indépendante de l'État. Créée en 2011 et inscrite dans la Constitution, elle s'est vu confier deux missions :
 - défendre les personnes dont les droits ne sont pas respectés ;
 - permettre l'égalité de tous et toutes dans l'accès aux droits.

Toute personne physique (un individu) ou toute personne morale (une société, une association...) peut le saisir directement et gratuitement lorsqu'elle :

- pense qu'elle est discriminée ;
- constate qu'un représentant de l'ordre public (police, gendarmerie, douane...) ou privé (un agent de sécurité...) n'a pas respecté les règles de bonne conduite ;
- rencontre des difficultés dans ses relations avec un service public (Caisse d'Allocations Familiales, Pôle Emploi, retraite...) ;
- estime que les droits d'un enfant ne sont pas respectés.

- **L'Agefiph** a pour mission d'aider les personnes handicapées dans leur vie professionnelle et d'accompagner les entreprises dans leurs projets de recrutement et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Elle aide les personnes handicapées à trouver un emploi, à suivre une formation, à conserver un emploi ou à créer une entreprise. Elle aide également les entreprises à recruter, à maintenir dans l'emploi des personnes handicapées et les accompagne dans la mise en place de leur projet emploi et handicap.

- **Le FIPHFP** a pour mission d'inciter les employeurs publics à agir en favorisant le recrutement, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi au sein des trois fonctions

publiques des agents en situation de handicap. Il aide les employeurs publics à remplir leurs engagements vis-à-vis des personnes en situation de handicap et à atteindre le taux légal d'emploi de 6%. Par ses financements et les partenariats qu'il noue, il incite les employeurs à mettre en œuvre des politiques d'inclusion professionnelle ambitieuses et à contribuer au changement de regard.

- **L'Office national d'information sur les enseignements et les professions (Onisep)** est un opérateur de l'État qui a pour vocation d'informer sur les formations, les métiers, les secteurs professionnels. Il guide les jeunes et leur famille dans leurs choix de parcours de formation et de projet professionnel, et fournit des ressources aux équipes éducatives qui aident les jeunes dans leur démarche d'orientation.

- Le **CIDJ** informe et conseille les jeunes dans tous les domaines qui les concernent : orientation, études, emploi, alternance, job, stage, accès aux droits, santé, mobilité internationale, entrepreneuriat et citoyenneté.

- Le **Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH)** est une instance-consultative qui implique et organise la participation des personnes handicapées ou de leurs représentants à l'élaboration et la mise en œuvre de la politique du handicap. Le CNCPH accompagne et conseille les pouvoirs publics dans l'élaboration, la conduite et l'évaluation des politiques et de l'action publiques. Il élabore de manière indépendante des avis, des contributions, des motions qui sont rendus publics. Le CNCPH met à disposition une liste de sites internet à consulter. Xavier QUERNIN, animateur expérimenté du groupe de travail Handicap de la CGE, siège lors des réunions du CNCPH en tant que représentant de la CGE.

- **Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche** propose des ressources qui peuvent aider les Référents Handicap de l'enseignement supérieur ainsi qu'une cartographie des dispositifs existants en faveur des apprenants en situation de handicap².

² Par exemple : *Vademecum de l'accompagnement des étudiants présentant des troubles du spectre de l'Autisme - Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation*

3. RÉSEAU D'ACTEURS ASSOCIATIFS PARTENAIRES DE LA CGE

• **L'association UNIRH-TRANSITION et le Programme Hanploi & School**

Partenaire de la CGE depuis 2009, l'association Unirh-Transition³ accompagne, depuis plus de 15 ans, les organisations (privées, publiques, associatives) dans le développement de leur politique handicap et contribue à l'inclusion des jeunes en situation de handicap dans l'enseignement supérieur, grâce à son programme Hanploi & School⁴. L'association œuvre aussi pour l'accompagnement à l'insertion des apprenants en situation de handicap vers l'emploi (stage, alternance, 1^{er} emploi) au travers de son site de recrutement (<https://www.hanploi.com>) dédié aux candidats avec une reconnaissance administrative du handicap (RQTH, AAH...). Les différentes expertises Handicap & Emploi d'Unirh-Transition sont la formation, la sensibilisation, l'enseignement supérieur, l'alternance, le recrutement, l'évaluation, l'accompagnement, le maintien dans l'emploi et le diagnostic-conseil.

• **L'association 100% Handinamique**⁵

Partenaire de la CGE depuis 2017, l'association 100% Handinamique est un mouvement national de jeunes qui vise à conforter le parcours de formation et d'insertion professionnelle des jeunes handicapés. Pour mener à bien cette mission, l'association soutient le déploiement national d'un réseau d'entraide de jeunes handicapés (apprenants ou jeunes diplômés) et d'un réseau d'associations étudiantes dédiées au handicap dans les universités et Grandes écoles. Elle propose notamment :

- des rencontres avec les entreprises lors des Handicafés® et des journées d'immersion en entreprise ;
- des week-ends de rencontres nationales (échanges, formations, témoignages, mobilisations, etc.) ;
- des tutorats collectifs pour les élèves handicapés du secondaire (programme PHARES et PHRATRIES) ;
- des actions de mentorat ;
- des bourses pour favoriser la poursuite d'études des apprenants en situation de handicap ;

- des formations sur le handicap à destination des professionnels de la scolarité (Référént Handicap, fonctions support...) ;
- à destination des associations étudiantes : le label 100% Handinamique pour rendre visible l'engagement sur la prise en compte du handicap sur les campus ;
- des outils gratuits de sensibilisation au handicap : Hand in Box, application de sensibilisation, ciné-débats à destination des associations étudiantes.

4. AUTRES ASSOCIATIONS PAR TYPOLOGIE DE HANDICAP

Troubles cognitifs

- **La Fédération Française des Dys**⁶ a pour vocation d'aider les personnes porteuses de troubles spécifiques cognitifs et de troubles des apprentissages : dyslexie, dysphasie, dyspraxie, dysorthographe, dyscalculie et dysgraphie.
- **Coridys**⁷ œuvre pour l'accompagnement des personnes atteintes de troubles cognitifs dans leur parcours de vie. L'association informe, accompagne, forme des professionnels et innove pour les aider dans leur parcours.

Troubles spécifiques de l'autisme

- **ASPIE FRIENDLY**⁸ dont le programme « Construire une Université Aspie-Friendly » engage des universités dans l'inclusion globale des apprenants autistes sans déficience intellectuelle. L'objectif est d'améliorer leur inclusion dans l'enseignement supérieur et les accompagner vers une insertion sociale et professionnelle. Le dispositif offre notamment des ressources gratuites en ligne.
- **L'association Autisme France**⁹ a une activité orientée autour de trois axes : le dépistage précoce selon les classifications internationales, l'information du grand public sur les particularités des troubles du spectre de l'autisme, l'accompagnement des personnes autistes tout au long de leur vie.
- **L'UNAPEI**¹⁰ accompagne des personnes autistes avec déficience intellectuelle au sein d'établissements ou de services et milite au niveau national pour les droits de ces personnes.

⁶ <https://www.ffdys.com>

⁷ <https://coridys.fr/>

⁸ <https://aspie-friendly.fr/>

⁹ <http://www.autisme-france.fr>

¹⁰ www.unapei.org

³ <https://unirh-transition.com/>

⁴ <https://unirh-transition.com/hanploi-school/>

⁵ <https://www.handinamique.org/qui-sommes-nous/>

• **La Plateforme universitaire de formation à distance au Spectre de l'Autisme**¹¹ propose des formations à distance payantes ayant comme objectif de former des professionnels aux bonnes pratiques et à la conduite de changement dans les établissements. Elle fournit des contenus délivrés par les différents experts du domaine.

Vous pouvez également consulter le Vademecum de l'accompagnement des étudiants présentant des troubles du spectre de l'autisme¹² du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, qui propose des analyses de situation avec des propositions de solutions dans le suivi des enseignements, la vie étudiante et les évaluations.

Pour accompagner les apprenants atteints d'un TSA dans leur insertion professionnelle, il est possible de se référer au guide S.I.M.O.N. de l'association HandiSup Normandie.

Troubles psychiques

• **L'association la Maison Perchée**¹³ a pour mission d'accompagner les jeunes adultes vivant avec un trouble psychique. Cette association a été créée par et pour des personnes concernées et se base sur le principe fondateur de la pair-aidance. La communauté de la Maison Perchée organise des groupes de parole, des rencontres, des conférences, des ateliers créatifs pour aider les jeunes concernés par un trouble psy, et leur entourage, à mieux vivre au quotidien et dans la durée leur parcours personnel, d'études, professionnel et émotionnel. Ses missions s'articulent autour de trois axes : l'accompagnement des jeunes adultes vivant avec un trouble psychique, la dé-stigmatisation du handicap psychique et l'expérimentation de différentes approches de la santé.

• **L'association Premiers Secours en Santé Mentale France**¹⁴ (PSSM) a pour objectif de mettre en place des formations qui aident à l'identification précoce et à la prise en charge éventuelle de personnes atteintes de troubles psychiques, tout en favorisant par une meilleure connaissance la dé-stigmatisation des troubles de santé mentale.

• **L'Union nationale de familles et amis de personnes malades et ou handicapées psychiques**¹⁵ (UNAFAM), accueille, écoute, soutient, informe, forme et accompagne les familles et l'entourage de personnes vivant avec des troubles psychiques depuis 1963 et partout en France.

• **PSYCOM**¹⁶ est un organisme national d'information sur la santé mentale et de lutte contre la stigmatisation. Il met à disposition des ressources (plaquettes, flyers, etc.) au sujet des handicaps psychiques qui peuvent être mis à disposition des apprenants.

Pour les apprenants ayant des addictions, **Addictions France**¹⁷ propose des actions de prévention, de formations et des conseils.

Troubles moteurs

• **APF France handicap**¹⁸ accompagne les personnes en situation de handicap dans le choix de leur mode de vie : la scolarisation, la formation professionnelle et l'accès à l'emploi, le maintien de la vie à domicile ou l'accueil dans une structure de vie collective, le droit aux soins de santé, l'accès à la vie culturelle.

• **FRANCE DYSPRAXIE**¹⁹, association membre de la Fédération Française des Dys, a pour objectifs de favoriser la connaissance et la reconnaissance de la dyspraxie ainsi que le repérage, le dépistage, le diagnostic et l'accompagnement des personnes atteintes (ou suspectées de l'être) avec des troubles éventuellement associés. Elle s'appuie pour ce faire sur sa structure nationale et ses structures locales.

Troubles visuels

• **UNADEV**²⁰ agit auprès des personnes aveugles et malvoyantes pour faciliter leur vie quotidienne. Elle propose un grand nombre d'aides et de services comme l'accompagnement social, la formation, l'accès aux loisirs, à la culture et au sport, la remise de chiens guides, des rééducations en locomotion, ou encore l'accompagnement à domicile.

11 <https://pssse.uca.fr/pufadsa>

12 <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/vademecum-de-l-accompagnement-des-etudiants-presentant-des-tsa-51152>

13 <https://www.maisonperchee.org>

14 <https://pssmfrance.fr>

15 <https://www.unafam.org/>

16 <https://www.psycom.org/>

17 <https://addictions-france.org/>

18 www.apf-francehandicap.org

19 <https://www.dyspraxies.fr>

20 <https://www.unadev.com>

Troubles auditifs

- **France audition**²¹ est le portail réservé à l'audition. Réparti en trois espaces (grand public, ORL et audioprothésistes), il dispense de très nombreuses informations sur l'audition.

- **La Fédération Nationale des Sourds de France**²² est une organisation française qui lutte pour la valorisation de la Langue des Signes Française (LSF) et l'amélioration du quotidien des personnes atteintes de surdité.

- **INFO SENS**²³ est un centre d'appui et d'expertise en surdité. Il accompagne les personnes sourdes et malentendantes dans leur parcours de vie et forme le grand public à l'accessibilité. Ses interventions s'articulent autour de 3 axes : sensibilisation, orientation et accompagnement.

5. AUTRES ASSOCIATIONS GÉNÉRALISTES

- **L'association Arpejeh**²⁴ a pour vocation de promouvoir la formation, la qualification et l'emploi des jeunes en situation de handicap en accompagnant les élèves et apprenants de 15 à 30 ans dans la découverte des métiers et leur insertion professionnelle. Son objectif est de créer des rencontres entre les jeunes et les entreprises, du premier stage de découverte à leur insertion professionnelle. Avec ses partenaires entreprises, Arpejeh organise, pour les jeunes en situation de handicap, des forums de découverte des métiers, des visites d'entreprises, des ateliers métiers, du mentorat, du coaching et des accompagnements à la recherche de stages, alternance et emploi.

- **LADAPT**²⁵ propose des services d'accompagnement, de formation, d'insertion, de scolarisation ou de soin, et organise depuis 1997 la Semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap (SEEPH).

- **Droit au savoir**²⁶ est un collectif associatif qui entend favoriser des actions innovantes dans le domaine de la scolarisation et de l'insertion professionnelle pour les jeunes personnes en situation de handicap et a élaboré des fiches par typologie de handicap, qui donnent des idées d'aménagements à mettre en place, à retrouver dans « L'espace ressources ».

²¹ <http://www.franceaudition.com/>

²² <https://www.fnsf.org/>

²³ <https://www.injs-paris.fr/page/infosens>

²⁴ <https://www.arpejeh.com>

²⁵ <https://www.ladapt.net>

²⁶ <http://www.droitausavoir.asso.fr/>

6. RÉFÉRENCES LÉGALES

A consulter en ligne sur le site [legifrance.fr](http://www.legifrance.fr)²⁷:

- La définition du handicap, intégrée à l'**article L114 du Code de l'action sociale et des familles** : « 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. »

- **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, notamment son article 20.

- **Le décret n 2005-1617 du 21 décembre 2005** relatif aux aménagements des examens et concours de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur pour les candidats présentant un handicap et la circulaire N 2011-220 du 27 décembre 2011 « Examens et concours de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur » fixent les règles en matière d'aménagements des examens et des concours de l'enseignement supérieur.

- **La loi n  2013-660 du 22 juillet 2013** relative à l'enseignement supérieur et à la recherche modifie l'article L712-6-1 du Code de l'éducation et instaure le schéma directeur pluriannuel sur le handicap au sein des établissements d'enseignement supérieur.

- **Le décret n  2014-1327 du 5 novembre 2014** relatif à l'agenda d'accessibilité programm e pour la mise en accessibilité des établissements recevant du public et des installations ouvertes au public.

- **Le décret n  2020-372 du 30 mars 2020** apporte des précisions lorsque l'apprenti en situation de handicap est en mesure de suivre l'enseignement du CFA, moyennant un aménagement spécifique de la pédagogie appliquée dans ce CFA.

- **Le décret n  2021-1480 du 12 novembre 2021** relatif à l'organisation des classes préparatoires aux Grandes écoles et à la continuité des aménagements des épreuves des examens ou concours de l'enseignement supérieur pour les candidats en situation de handicap.

²⁷ <https://www.legifrance.fr/>

10. Annexes

1. GLOSSAIRE DES SIGLES

Ce glossaire n'est pas exhaustif mais reprend les principaux sigles utilisés dans le guide.

AAH : l'**allocation aux adultes handicapés** est une aide financière qui permet d'assurer un revenu minimum et qui est attribuée sous réserve de respecter quatre critères : incapacité, âge, nationalité et ressources.

AEEH : l'**allocation d'éducation de l'enfant handicapé** est destinée à soutenir les personnes qui assurent la charge d'un enfant en situation de handicap (moins de 20 ans). L'AEEH n'est pas soumise à condition de ressources. Si le handicap nécessite des dépenses importantes ou le recours à une tierce personne, un complément d'allocation peut être accordé.

Agefiph : l'**association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées** récolte et gère les contributions des entreprises privées qui ne respectent pas leur obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés. Grâce à ces fonds, elle distribue des aides financières tant aux personnes handicapées qu'aux entreprises : aide à la construction du projet professionnel, formation, compensation du handicap, création ou reprise d'activité, accès ou maintien dans l'emploi, etc. Elle anime un réseau de partenaires-services dédiés à l'insertion professionnelle (Cap emploi), au maintien dans l'emploi (Sameth) et à l'information des entreprises (Alther).

Apec : l'**association pour l'emploi des cadres** est une association française dont l'objectif est le service et le conseil aux entreprises et aux cadres sur les sujets touchant à l'emploi de ces derniers et aux jeunes issus de l'enseignement supérieur.

Apprenant : personne qui est en mesure d'apprendre, de suivre un enseignement ou une formation grâce aux moyens mis à sa disposition. Ce guide a fait le choix de privilégier ce terme à celui d'étudiant afin qu'il recouvre toutes les situations d'apprentissage et de formation.

ASH : apprenant en situation de handicap.

BDA : au sein des Grandes écoles, le **bureau des arts** a pour objectif de promouvoir l'art et la culture au sein de l'établissement.

BDE : au sein des Grandes écoles, le **bureau des élèves** est une association élue chaque année qui s'occupe d'organiser les activités extra-scolaires comme les soirées étudiantes, l'accueil des nouveaux et diverses activités (rencontres sportives, événements culturels, gestion des éventuelles cafétérias ou coopératives étudiantes).

BDS : au sein des Grandes écoles, le **bureau des sports** est l'association en charge du / des sport(s) sur le campus. Chaque BDS a un fonctionnement propre, mais l'idée reste que le BDS organise tout ce qui concerne le sport à l'école, de la logistique simple à l'organisation de tournois de grande envergure.

CDAPH : au sein de la MDPH, la **commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées** prend toutes les décisions concernant les aides et les prestations à la lumière de l'évaluation menée par l'équipe pluridisciplinaire (besoins de compensation et élaboration du plan personnalisé de compensation du handicap).

Elle est compétente pour :

- se prononcer sur l'orientation de la personne handicapée et les mesures propres à assurer son insertion scolaire ou professionnelle et sociale ;
- désigner les établissements ou services répondant aux besoins de l'enfant ou de l'adolescent ou concourant à la rééducation, à l'éducation, au reclassement professionnel et à l'accueil de l'adulte handicapé ;
- statuer sur l'accompagnement des personnes handicapées âgées de plus de soixante ans hébergées dans les structures d'accueil spécialisées ;
- l'attribution, pour l'enfant ou l'adolescent, de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé et, éventuellement, de son complément ;

- l'attribution de la carte d'invalidité (CIN) ;
- l'attribution de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ainsi que de la prestation de compensation du handicap (PCH) ;

CNCPH : depuis 2016, la CGE siège au conseil national consultatif des personnes handicapées. Cette instance consultative implique et organise la participation des personnes handicapées ou de leurs représentants à l'élaboration et la mise en œuvre de la politique du handicap (<https://cncph.fr/>). reconnaître la qualité de travailleur handicapé (RQTH)...

CNSA : la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie recense les MDPH dans chaque département (www.cnsa.fr/)

DREETS : les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités sont les interlocuteurs uniques, au niveau régional, pour toute question concernant :

- la politique du travail et l'inspection du travail ;
- la politique de l'emploi (accès et retour dans l'emploi, développement de l'emploi et des compétences, formation professionnelle) ;
- les politiques de cohésion sociale (protection des personnes vulnérables, lutte contre les exclusions, hébergement) ;
- les actions sociales et économiques de la politique de la ville (dans certaines régions, cette mission est exercée par le Secrétariat général pour les affaires régionales (SGAR)) ;
- le contrôle et l'inspection des établissements et services sociaux ;
- l'insertion sociale et professionnelle...

FIPHFP : le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique aide les employeurs publics à remplir leurs engagements vis-à-vis des personnes en situation de handicap et à atteindre le taux légal d'emploi de 6%. Par ses financements et les partenariats qu'il noue, il incite les employeurs publics à mettre en œuvre des politiques d'inclusion professionnelle, notamment via l'accessibilité des locaux professionnels, des outils et des logiciels de travail, le recrutement, la formation et l'accompagnement tout au long du parcours professionnel et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap.

LCP : le langage parlé complété est un outil de communication et une aide à la réception du message oral en langue française pour les personnes sourdes et malentendantes. C'est un code manuel autour du visage complété de la lecture labiale qui permet de différencier les sosies labiaux comme, par exemple, les phrases « *Il mange des frites* » et « *Il marche très vite* ».

LSF : la langue des signes française, langue visuelle, est un moyen de communication qu'utilisent plusieurs centaines de milliers de personnes sourdes en France. C'est une langue à part entière qui peut également être utile dans un contexte où la communication verbale n'est pas possible. Elle est constituée de cinq paramètres : positions des doigts et de la main, mouvements, emplacement et expressions du visage. Elle comporte également une syntaxe (le lieu, les personnages, l'action) et une grammaire.

MDPH : la maison départementale des personnes handicapées est un lieu unique de service public visant à accueillir, informer, orienter et accompagner les personnes handicapées. Il s'agit d'un réseau local d'accès à tous les droits, prestations et aides.

PCH : la prestation de compensation du handicap est une aide personnalisée destinée à financer les besoins liés à la perte d'autonomie des personnes handicapées. Cette prestation couvre les aides humaines, aides matérielles (aménagement du logement et du véhicule), aides animalières. Il est possible de bénéficier de la PCH à domicile ou en établissement médico-social.

RSE : la responsabilité sociétale des entreprises est un concept dans lequel les organisations intègrent les préoccupations sociales, environnementales et économiques dans leurs activités et dans leurs interactions avec leurs parties prenantes sur une base volontaire (définition « livret vert » de la Commission européenne).

SUMPPS : le service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé est composé d'une équipe pluridisciplinaire soumise au secret médical et à la confidentialité (médecin, infirmière, assistante sociale, psychologue) qui accueille et informe gratuitement les apprenants. Une visite médicale obligatoire est prévue en première année. Des examens préventifs ou des consultations spécialisées peuvent être demandés.

2. LES FICHES PRATIQUES

Fiche pratique de l'introduction

Fiche 1 La certification QUALIOPI

Destinataire : France Compétences

Depuis 2018, les établissements de formations sont soumis à une certification QUALIOPI obligatoire composée de 26 critères dont certains en lien avec l'accueil, l'accompagnement et l'orientation des apprenants en situation de handicap.

Cette certification est composée de 7 critères et 22 indicateurs qui s'appliquent à l'ensemble des prestataires.

Le critère 6, indicateur 26, est spécifique au handicap : « *le prestataire mobilise les expertises, outils et réseaux nécessaires pour accueillir, accompagner/former ou orienter les publics en situation de handicap* ».

D'autres critères abordent également la thématique du handicap :

Critère 1	Critère 2	Critère 3	Critère 4
<p>Indicateur 1 : Le prestataire diffuse une information accessible au public, détaillée et vérifiable sur les prestations proposées : prérequis, objectifs, durée, modalités et délais d'accès, tarifs, contacts, méthodes mobilisées et modalités d'évaluation, accessibilité aux personnes handicapées.</p>	<p>Indicateur 6 : Le prestataire établit les contenus et les modalités de mise en œuvre de la prestation, adaptés aux objectifs définis et aux publics bénéficiaires.</p>	<p>Indicateur 9 : Le prestataire informe les publics bénéficiaires des conditions de déroulement de la prestation.</p>	<p>Indicateur 17 : Le prestataire met à disposition ou s'assure de la mise à disposition des moyens humains et techniques adaptés et d'un environnement approprié (conditions, locaux, équipements, plateaux techniques...).</p>
		<p>Indicateur 10 : Le prestataire met en œuvre et adapte la prestation, l'accompagnement et le suivi aux publics bénéficiaires.</p>	<p>Indicateur 18 : Le prestataire mobilise et coordonne les différents intervenants internes et/ou externes (pédagogiques, administratifs, logistiques, commerciaux...).</p>
		<p>Indicateur 12 : Le prestataire décrit et met en œuvre les mesures pour favoriser l'engagement des bénéficiaires et prévenir les ruptures de parcours.</p>	<p>Indicateur 19 : Le prestataire met à disposition du bénéficiaire des ressources pédagogiques et permet à celui-ci de se les approprier.</p>
			<p>Indicateur 20 : Le prestataire dispose d'un personnel dédié à l'appui à la mobilité nationale et internationale, d'un Référent Handicap et d'un conseil de perfectionnement.</p>

Pour plus d'informations sur la certification QUALIOPI, il est nécessaire de se référer au site du gouvernement en cliquant [ici](#)¹.

¹ <https://www.of.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/actualites/faites-vous-certifier-qualiopi-des-maintenant#:~:text=Au%201er%20janvier%2022,de%20fonds%20publics%20ou%20mutualis%C3%A9s.>

Fiches pratiques du chapitre IV
 << Déroulement et aménagement des études >>

Fiche 2

Modèle de convention avec un service de médecine préventive universitaire

Destinataire : services de médecine préventive universitaire

Entre l'Université *U*, représentée par son président *P*
 Et
 La Grande école *GE*, représentée par son directeur
 Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Le service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé (SUMPPS)¹ s'engage à réaliser la visite médicale des élèves en situation de handicap de la *GE*.

Article 2

Les élèves qui souhaitent des aménagements d'étude et/ou d'examen s'inscriront auprès du Référent Handicap de l'école qui en communiquera la liste au secrétariat du SUMPPS.

Article 3

Le SUMPPS ne peut être tenu responsable des accidents qui pourraient survenir au cours du trajet pour se rendre aux consultations médicales.

Article 4

L'Ecole *GE* prend à sa charge les frais médicaux et administratifs occasionnés par ces examens.
 Ces frais s'élèvent à XXX euros par rendez-vous pris.

Article 5

L'Ecole *GE* versera les sommes dues au titre de la présente convention à l'agent comptable de l'Université, à réception de la facture et selon les règles de la comptabilité publique.

Article 6

La présente convention est conclue pour une année universitaire à compter du JJ/MM/AAAA.

¹ L'appellation du service de la médecine universitaire est à adapter localement.

Fiche 3

L'exemple du TOEIC : les aménagements possibles avec ETS Global

Destinataires : Référent Handicap ou Mission handicap, apprenant en situation de handicap, service des langues et organismes prestataires proposant des sessions de test

ETS Global est l'un des organismes de formation qui organise les sessions de TOEIC. Le service chargé de la mise en œuvre des aménagements d'épreuve est leur mission handicap.

Il faut faire une demande d'aménagement minimum 3 semaines avant la date de session via un dossier à envoyer à l'adresse suivante : mh@etsglobal.org

Le dossier doit comprendre : le formulaire de demande à ETS Global et un justificatif d'aménagements (RQTH, attestation délivrée par l'établissement précisant les aménagements nécessaires, notification d'aménagement des épreuves du BAC, certificat médical, recommandations du médecin du SUMPPS, attestation CDAPH).

Après étude du dossier, la mission handicap de ETS Global notifie son accord.

L'établissement organisateur de la session met en place le dispositif.

Attention !

Aucun aménagement n'est possible lors des tests en ligne.

Les aménagements possibles auprès de ETS Global : 1/3 temps écrit, agrandissement A3, tests audio (uniquement pour les personnes en situation de handicap visuel), secrétariat d'épreuve, pauses, salles accessibles, nourriture/boissons, matériel médical à l'extérieur de la salle de test, temps supplémentaire sur les deux sessions de test, lecture du script de la session « listening » pour les candidats malentendants, omission de la section compréhension orale, port d'un casque pendant la partie compréhension orale, loupe électronique, télé agrandisseur, répétition de texte, etc.

Test de langue en interne

Actuellement, la majorité des établissements d'enseignement supérieur considèrent la maîtrise de l'anglais comme une compétence indispensable aux futurs professionnels qu'ils forment. Dans certaines écoles, un niveau minimum est requis pour l'obtention du diplôme ou la mobilité internationale.

Pourtant l'apprentissage de l'anglais s'avère très complexe pour certains apprenants en situation de handicap, notamment les apprenants dyslexiques. Malgré la mise en œuvre d'aménagements, la compensation du handicap est rarement optimale, ce qui met ces apprenants en difficulté, voire en échec, quand cela les empêche d'être diplômés.

Le TOEIC ou le TOEFL ne sont pas des leviers adaptés à l'évaluation du niveau de langue d'un apprenant dyslexique. Dans ces situations, la possibilité d'autoriser l'apprenant à faire valoir son niveau de langue via d'autres tests d'anglais plus adaptés (Leveltel, Linguaskill, ...) peut aider à la compensation du handicap.

Il est également envisageable, en collaboration avec le service en charge des langues, d'organiser un test de langue interne, propre à l'école, où l'évaluation est menée par un enseignant.

Fiche 4

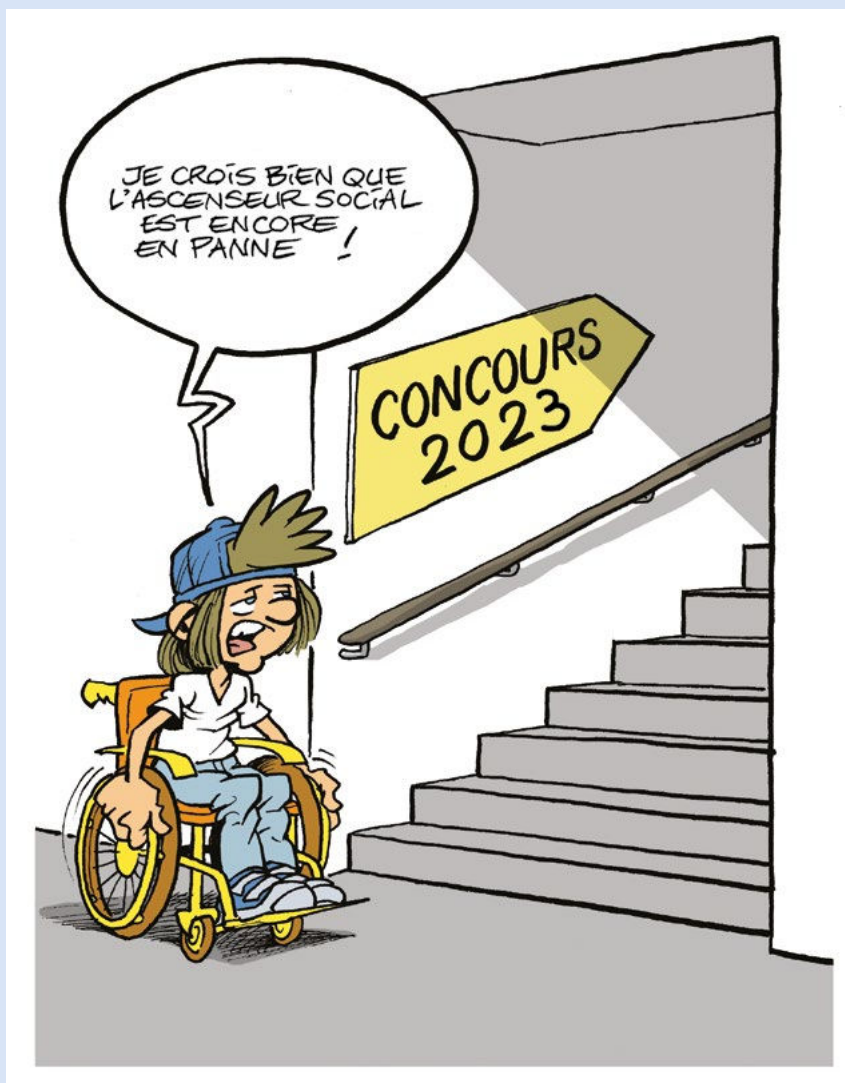
Etude de cas : des exemples d'aménagements

Destinataire : Référent Handicap ou mission handicap

Exemple 1 : si un TP dure 4h et se fait seul, le temps majoré peut être transformé, en accord avec l'équipe pédagogique, par la possibilité pour l'apprenant de rendre le compte-rendu non à la fin du TP, mais le lendemain ou à la séance suivante.

Exemple 2 : si une épreuve de 2h est inscrite dans l'emploi du temps sans possibilité d'ajouter un tiers-temps, une solution possible est que l'enseignant prévoit une épreuve d'1h30 pour tous les apprenants pour que l'épreuve avec tiers-temps puisse durer exactement 2h, dans le créneau imparti.

Exemple 3 : si le médecin recommande de composer les épreuves sur ordinateur pour un apprenant ayant un trouble moteur rendant son écriture laborieuse, lente, fatigante et douloureuse. Une épreuve sous forme de QCM avec des cases à cocher peut lui être substituée.



Création et suivi d'un partenariat entreprise

Destinataires : Référent Handicap ou Mission handicap, service relations entreprises et mission handicap des entreprises

Les partenariats d'entreprises pour le soutien de la Mission Handicap au sein des Grandes écoles sont initiés par le service des relations entreprises. Ce dernier est en relation directe avec un réseau d'acteurs, parmi lesquels certains peuvent être intéressés par le soutien d'actions diverses menées par la Mission Handicap.

Afin de communiquer au mieux auprès des entreprises, le Référent Handicap est encouragé à préparer un état des lieux du nombre d'apprenants accompagnés, de leurs projets professionnels, ainsi qu'une présentation des actions spécifiques auxquelles des entreprises auraient envie de participer directement ou indirectement (*liste non exhaustive*) :

- mise en place d'aménagements spécifiques,
- acquisition de matériel adapté (masques inclusifs ; kits audio ; logiciels de sous-titrage, de correcteurs d'orthographe, etc.),
- actions de sensibilisation / formation auprès des salariés de l'école et des apprenants,
- diffusion d'offres (stages / emplois / alternances) mises en avant auprès des apprenants en situation de handicap,
- mise en place d'événements spécifiquement organisés pour les apprenants en situation de handicap, comme le Duoday,
- accord de bourses spécifiques au cas par cas,
- mise en place de cours de soutien individualisés et adaptés à la situation de handicap...

Les modalités de partenariats peuvent diverger selon les entreprises :

- participation financière, sur présentation de factures, suite à l'acquisition de matériel ou à la mise en place d'une action de sensibilisation,
- signature d'une convention avec des objectifs définis et une enveloppe financière annuelle dédiée à la Mission Handicap,
- soutien financier à un ou plusieurs apprenants ciblés,
- tutorat...

Il est conseillé d'informer les entreprises ciblées que la mise en place d'un partenariat avec un établissement d'enseignement ou la somme allouée à la Mission Handicap de l'établissement peut être dégrévée de leur DOETH :

Recentrage des dépenses déductibles de la contribution

« Les dépenses déductibles du montant de la cotisation due par l'entreprise seront recentrées autour de six catégories : (...) le partenariat, par voie de convention ou d'adhésion, avec des associations ou des organismes œuvrant pour la formation, l'insertion sociale et professionnelle de personnes handicapées que l'employeur accueille ou embauche, à l'exclusion des participations aux opérations de mécénat. [...] »¹

Un partenariat avec une entreprise peut être mis en place dans le cadre d'un accord de branche en faveur des travailleurs handicapés agréé par l'État. C'est le cas depuis le 12 mars 2020 pour le secteur bancaire et l'industrie pharmaceutique.

Le suivi du partenariat est assuré par le Référent Handicap, en lien avec les relations entreprises, et un contact au sein de l'entreprise (souvent le Référent Handicap également).

Un calendrier d'actions ou une liste d'objectifs peuvent être établis en commun entre ces différents acteurs et des rendez-vous de suivi peuvent être planifiés également.

Dans le cadre d'un soutien financier par l'entreprise, cette dernière peut demander un bilan sur l'utilisation de ses financements et les actions réalisées par l'établissement.

¹ Source <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/article/obligation-d-emploi-des-travailleurs-handicapes-ce-qui-change-en-2020>

Fiche 6

Qu'est-ce que le secteur adapté et protégé ?**Destinataires :** Référent Handicap ou Mission handicap et service achats

Le secteur adapté et protégé est composé d'établissements qui accompagnent les personnes en situation de handicap vers une insertion sociale et professionnelle durable à travers le développement de leurs compétences (formation) et de leur projet de vie. Ces établissements peuvent être des établissements de service d'aide par le travail (ESAT) ou des entreprises adaptées (EA). Les deux ont une mission de production des biens et des services.

	EA	ESAT
Statuts	Entreprises d'utilité sociale, ayant une obligation d'employer 55% de travailleurs handicapés, elles sont régies par le code du travail (art. D5213-63 du code du travail)	Établissements médico-sociaux dont le personnel handicapé a une capacité réduite au travail (orientation par la MDPH).
Missions	Intégrer durablement les travailleurs handicapés dans l'emploi	Intégrer durablement les travailleurs handicapés dans l'emploi
Objectifs	Créer de la richesse pour créer des emplois durables et de qualité	Accompagner le travailleur et lui permettre de conserver ses acquis scolaires et professionnels
Financement	Autofinancée à 80%	Financé à 80%
Statut de la personne	Le travailleur est un salarié, il est rémunéré à 100% du Smic minimum	Le travailleur est un usager, il perçoit une indemnité de 55% du Smic minimum

En sous-traitant certaines activités auprès du secteur adapté et protégé, les entreprises agissent concrètement en faveur de l'emploi des personnes handicapées et réduisent le montant de leur contribution à l'Agefiph ou au FIPHFP.

Fiche 7

La RQTH

Destinataires : Référent Handicap ou Mission handicap, apprenant en situation de handicap, service carrière et insertion professionnelle, service relations entreprises

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est un statut administratif qui permet aux personnes en situation de handicap de bénéficier d'aides spécifiques favorisant leur insertion professionnelle et le maintien en emploi.

Il faut être âgé de plus de 16 ans pour bénéficier de ce statut.

La RQTH est attribuée pour une durée pouvant aller de 1 an jusqu'à 10 ans, voire sans limitation de durée dans certains cas.

La RQTH permet notamment de :

- légitimer la situation de handicap au travail ;
- bénéficier de l'aménagement de son poste de travail ;
- bénéficier de dispositifs dédiés à l'insertion professionnelle : stages de réadaptation, de rééducation, contrat d'apprentissage, etc. ;
- bénéficier d'une majoration annuelle de 300 € pour le CPF (Compte Personnel de Formation) et le compte plafonné à 8 000 € ;
- bénéficier de soutiens spécialisés pour la recherche d'emploi au sein, par exemple, des services du Réseau Cap emploi ;
- accéder à la fonction publique, soit par concours aménagé, soit par recrutement contractuel spécifique ;
- bénéficier de dispositifs permettant le maintien dans l'emploi : bilan de compétences, reclassement professionnel avec formation de 2 ans plus maintien de salaire.

Comment obtenir la RQTH ?

Il faut remplir un dossier de demande auprès de la Maison départementale des personnes en situation de handicap (MDPH) de son lieu de résidence.

Ce dossier est composé de 2 parties :

- Une partie administrative
- Une partie « certificat médical » à faire compléter par le médecin qui connaît le mieux la pathologie et son impact sur la vie quotidienne et professionnelle.

Il est conseillé de commencer par la partie certificat médical puis de remplir la partie administrative. Le dossier complété doit soit être déposé sur place en personne, soit être envoyé en recommandé avec accusé de réception à la MDPH (ou déposée en ligne). Une fois le dossier réceptionné par la MDPH, la personne ayant fait la demande recevra de cette dernière une preuve de dépôt de dossier. Cette preuve de dépôt est importante car elle ouvre directement le droit à l'aménagement du poste de travail en entreprise sans avoir à attendre l'attribution de la RQTH. De ce fait, un dépôt directement sur place du dossier permet d'avoir une preuve de dépôt immédiate, alors qu'un dépôt par courrier recommandé donne lieu à une preuve de dépôt dans les 10 jours suivants la réception du dossier.

Après le dossier déposé à la MDPH, il sera étudié par la CDAPH qui décidera d'attribuer, ou non, la RQTH pour une période déterminée.

Attention ! le temps de traitement des demandes par la MDPH peut être long (1 an dans certains départements). Il est donc préférable de s'y prendre en avance. Si ce n'est pas le cas, rassurez l'apprenant, la majorité des entreprises mettent en place les aménagements nécessaires dès présentation du récépissé de réception de la MDPH.

Fiche 8

Étude de cas : Comment réagir face à un apprenant qui ne déclare pas son handicap à son employeur ?

Destinataires : Référent Handicap ou Mission handicap, service pédagogie et direction des études, entreprises accueillantes

Situation initiale

Une apprenante en alternance n'a pas déclaré son handicap à son entreprise d'accueil. Elle a reçu des remarques concernant ses difficultés dans l'exécution de consignes et des lenteurs dans la réalisation de ses missions. Son maître d'apprentissage a demandé un entretien tripartite avec le chargé des relations entreprises de l'établissement.

Cette apprenante a un PAEH au sein de l'établissement pour des aménagements d'examen.

Quel accompagnement proposer ?

En amont du rendez-vous tripartite, s'entretenir avec l'apprenante pour :

- **identifier les problématiques rencontrées** dans l'entreprise et voir ce qui relève de difficultés liées au handicap ;
- **voir si elle souhaite évoquer son handicap** avec l'entreprise ou non. Sans son accord, le sujet ne pourra pas être abordé lors du rendez-vous. Si accord, le référent peut lui apporter des conseils sur la manière d'introduire sa situation de handicap : angle des besoins d'aménagements, revenir aux difficultés pour cerner les besoins et voir comment compenser. Rester factuel, rappeler à l'apprenant qu'il bénéficie du secret médical et valoriser le fait que les aménagements permettront aux compétences de l'apprenante de s'exprimer correctement ;
- **sensibiliser l'apprenante** à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et aux autres types de reconnaissances, à l'obligation légale des employeurs, au rôle de la mission handicap, donner des informations sur les modalités de demande de la RQTH auprès de la MDPH.

Si l'apprenante accepte de parler de son handicap lors du rendez-vous tripartite :

- proposer d'être présent lors de l'entretien tripartite et sensibiliser en amont le collègue chargé des relations entreprises aux questions du handicap ;
- accompagner l'apprenante dans la déclaration de son handicap (laisser en autonomie au maximum, apporter d'éventuels éclairages si besoin) ;
- sensibiliser le maître d'apprentissage au handicap, rassurer, expliquer que le handicap n'empêche pas les compétences ;

- demander les coordonnées des interlocuteurs de l'entreprise chargés du handicap (Mission handicap/Référent Handicap/RH de l'entreprise) pour que l'apprenante puisse échanger avec eux sur ses besoins d'aménagements ;
- proposer au maître d'apprentissage un échange pour suivre l'évolution du parcours de l'apprenante en entreprise ;
- proposer à l'apprenante d'échanger après ce rendez-vous sur la préparation de l'échange avec la mission handicap, le rôle de la médecine du travail et son éventuel besoin d'accompagnement à la mise en place du dossier MDPH pour une demande de RQTH ;
- prévoir des points avec l'apprenante pour vérifier comment la situation évolue, si des aménagements ont pu être mis en place, si ses missions ont besoin d'être ajustées ;
- organiser un échange avec les services de santé au travail pour une visite médicale, en particulier s'il est utile d'aménager le poste de travail (une validation du médecin du travail est indispensable pour la mobilisation des aides).

A quels éléments prêter attention dans la posture de Référent Handicap ?

- la bienveillance d'accompagnement, de conseils.
- l'autonomie de l'apprenante (ne pas parler à sa place).
- la posture de médiation avec l'entreprise.

Quels acteurs et quelles démarches solliciter ?

- chargé du handicap dans l'entreprise (Mission handicap/Référent Handicap/RH) pour mise en place des aménagements de poste, éventuelle sensibilisation du maître de stage voire de l'équipe dans laquelle travaille l'apprenante.
- médecine du travail pour prescription d'aménagements de poste, éventuellement faire appel à un ergonome dans le cadre d'une prestation d'accès spécifique, validée par un acteur du service public de l'emploi (Cap Emploi, Pôle Emploi, Mission locale).

Quelle démarche entreprendre ?

Demande de RQTH avec une sensibilisation à la démarche ou un accompagnement de l'apprenante au dossier MDPH (par l'entreprise ou par le Référent Handicap).

Fiche 9

Les différentes reconnaissances du handicap

Destinataires : Référent Handicap ou Mission handicap, apprenant en situation de handicap, service carrières et insertion professionnelle, service relations entreprises

Titres attribués par la MDPH

L'allocation adultes handicapés (AAH), pour les personnes ayant un taux d'invalidité d'au moins 80%.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, cette aide financière peut être attribuée à vie aux personnes dont le handicap n'est pas susceptible d'évoluer. Instaurée par la loi du 11 février 2005, l'allocation adulte handicapé a pour but de fournir aux personnes en situation de handicap, sans ressources ou avec des ressources modestes, un revenu minimum garanti. L'AAH ouvre droit au versement mensuel d'une somme maximale de 903 € depuis le 1^{er} avril 2018. Ce montant peut être diminué si le demandeur perçoit d'autres ressources ou avantages.

L'obtention de l'AAH donne automatiquement **la RQTH** au demandeur.

L'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH). Cette aide financière, versée aux parents d'un enfant en situation de handicap ayant jusqu'à 20 ans, vaut reconnaissance administrative du handicap **dans le cadre d'un stage uniquement**.

La carte mobilité inclusion (CMI). Depuis le 1^{er} janvier 2019, cette aide peut être attribuée à vie aux personnes dont le handicap n'est pas susceptible d'évoluer. La carte mobilité inclusion peut comporter 3 mentions :

1°) **La mention « invalidité »** est attribuée à toute personne dont le taux d'incapacité permanente est au moins de 80% ou qui a été classée en invalidité dans la 3^{ème} catégorie. La mention « invalidité » peut être complétée par les sous-mentions « besoin d'accompagnement » ou « besoin d'accompagnement - cécité ».

2°) **La mention « priorité pour personnes handicapées »** est attribuée à toute personne atteinte d'une incapacité inférieure à 80% rendant la station debout pénible.

3°) **La mention « stationnement pour personnes handicapées »** est attribuée à toute personne atteinte d'un handicap qui réduit de manière importante et durable sa capacité et son autonomie de déplacement à pied ou qui impose qu'elle soit accompagnée par une tierce personne dans ses déplacements. Les mentions « invalidité » et « priorité pour personnes handicapées » ne sont pas cumulables. Si une personne cumule 2 mentions, elle recevra deux cartes.

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Depuis le 1^{er} janvier 2019, ce statut peut être attribué à vie aux personnes dont le handicap n'est pas susceptible d'évoluer.

Titres attribués par la CPAM

Les titulaires d'une pension d'invalidité pour les salariés et les personnes dans l'incapacité de reprendre leur travail après un accident ou une maladie invalidante d'origine non professionnelle, à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain.

Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente partielle (IPP) au moins égale à 10% et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de la Sécurité Sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire.

Titre attribué par d'autres structures

Les agents reclassés ou les agents bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité

Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.

Les sapeurs-pompiers volontaires invalides à la suite d'un accident ou d'une maladie contractée en service.

Les veuves de guerre et orphelins de guerre, sous certaines conditions.

Les victimes d'attentats

Fiche 10 Comment identifier une entreprise « handi-accueillante » ?

Destinataires : Référent Handicap ou Mission handicap, apprenant en situation de handicap et service carrières et insertion professionnelle

Quelques critères non exhaustifs, non exclusifs, non impératifs :

- Consulter le site internet de l'entreprise et vérifier si une mission handicap est présente au sein de la structure, s'intéresser à la description de la politique diversité et handicap
- Identifier les entreprises présentes dans les espaces handicap des forums de recrutement, dans les forums dédiés aux profils en situation de handicap ou sur les sites de recrutement spécialisés
- S'intéresser aux entreprises engagées avec des associations œuvrant dans le domaine du handicap
- Vérifier sur les offres de recrutement de l'entreprise, la mention « à compétences égales, ce poste est ouvert aux travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation » est obligatoire.
- Aller consulter le site du gouvernement « Les entreprises s'engagent¹ ».

¹ <https://www.lesentreprises-sengagent.gouv.fr/>



Fiche 11

**Contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation :
quelles différences ?**

Destinataires : Référent Handicap ou Mission handicap, apprenant en situation de handicap, service dédié à l'insertion professionnelle

	Contrat d'apprentissage
Objectif	Formation initiale
Type de contrats	<ul style="list-style-type: none"> – Contrat à durée limitée (CDL) – Contrat à durée indéterminée (CDI)
Durée du contrat	<p>Lorsque le contrat est à durée limitée, il s'effectue sur la durée du cycle de formation conduisant au diplôme.</p> <p>La durée du contrat est précisée dans une convention annexée au contrat.</p>
Âge	<p>De 16 à 29 ans révolus.</p> <p>L'âge maximum peut être porté à 35 ans (34 ans révolus) dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> – L'apprenti veut signer un nouveau contrat pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu – Le précédent contrat a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté, ou pour inaptitude physique. <p>Il ne doit alors pas s'écouler plus d'1 an entre les deux contrats.</p> <p>Il n'y a pas d'âge limite si l'apprenti est dans une des situations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Il est reconnu travailleur handicapé – Il envisage de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme (exemple : dispositif d'aide individualisée Acre, Nacre ou Cape) – Il est un sportif de haut niveau ou il n'obtient pas le diplôme ou le titre professionnel visé (prolongation maximum d'1 an)
Formation	Au minimum 25% de la durée totale du contrat
Rémunération	Entre 27% et 100% du Smic suivant l'âge et le niveau d'études, ou le salaire minimum conventionnel si plus favorable
Aides	<p>L'Agefiph et le FIPHFP proposent des aides aux employeurs et aux personnes en situation de handicap spécifiques à l'alternance. Ces aides évoluent régulièrement. Vous trouverez le détail de ces dernières dans le « catalogue des interventions du FIPHFP » et dans « l'offre de service et aides financières de l'Agefiph » disponibles en ligne.</p> <p>L'employeur qui souhaite recruter une personne en situation de handicap en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation peut bénéficier d'une aide si le contrat est d'une durée d'au moins 6 mois et de 24 heures par semaine minimum.</p> <p>Une exception peut être accordée sur des contrats dont la durée minimale est de 16 heures hebdomadaires https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F35391</p>

Contrat de professionnalisation

Formation continue

- Contrat à durée déterminée (CDD)
- Contrat à durée indéterminée (CDI)

S'il s'agit d'un CDD, la durée minimale est comprise entre 6 et 12 mois. Elle peut être allongée dans certaines situations.

- De 16 à 25 ans révolus (ou de 26 ans et plus pour les demandeurs d'emploi)
- Sans condition d'âge pour les bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH ou pour les personnes ayant bénéficié d'un CUI (contrat unique d'insertion).

150 heures minimum et comprises entre 15% et 25% de la durée totale du contrat

Entre 55% et 100% du Smic suivant l'âge et le niveau d'études, ou 85% de la rémunération minimale prévue par la convention collective ou l'accord de branche de l'entreprise si plus favorable

Fiches ressources

Fiche 12

Organismes ressources par typologies de handicap

Destinataires : Référent Handicap ou Mission handicap et apprenants concernés

Pour les personnes ayant un trouble moteur :

- Association des paralysés de France (APF) : <https://www.apf-francehandicap.org/>
- GIHP : <http://www.gihpnational.org/>

Pour les personnes ayant un trouble psychique :

- UNAFAM (association d'usagers) : <https://www.unafam.org/>
- Clubhouse : <http://www.clubhousefrance.org/>
- Association MESSIDOR : <https://www.messidor.asso.fr/index.php>
- La maison perchée : <https://www.maisonperchee.org/>

Pour les personnes porteuses d'une maladie invalidante :

- Pour les malades de Crohn et de rectocolite hémorragique : l'association AFA <https://www.afa.asso.fr/>
- Pour les personnes épileptiques : l'association Epilepsie France <http://www.epilepsie-france.com/association/nos-actions.html>
- Pour les personnes drépanocytaires : l'association pour l'information et la prévention de la drépanocytose <https://www.apipd.fr/>
- Pour les personnes diabétiques : la Fédération française des diabétiques <https://www.federationdesdiabetiques.org/>
- Pour les personnes narcoleptiques : l'association nationale de narcolepsie cataplexie et d'hypersomnies rares <https://www.anc-narcolepsie.com/>
- Pour l'endométriiose : EndoFrance, l'association française de lutte contre l'endométriiose <https://www.endofrance.org/>

Pour les personnes ayant un trouble cognitif :

- La fédération française des Dys : <https://www.ffdys.com/>
- Dyspraxie France DYS : <https://www.dyspraxies.fr/>

Pour les personnes ayant un trouble visuel :

- UNADEV: <https://www.unadev.com/>
- GIAA apiDV : <https://www.apidv.org/-L-association-.html>
- Association Valentin HAÛY : <https://www.avh.asso.fr/fr/lassociation>
- Association « Baisser les barrières » : <https://www.baisserlesbarrieres.org/>
- L'Institut national des jeunes aveugles : <http://www.inja.fr/>
- Brailenet : <http://www.brailenet.org/>
- La fédération des aveugles et amblyopes de France : <https://aveuglesdefrance.org/>

Pour les personnes ayant un trouble auditif :

- ARIS : <https://arisfrance.fr/>
- FNSF : <https://www.fnsf.org/>

Pour les personnes porteuses d'un trouble du spectre autistique (TSA) :

- Handisup Normandie : <https://www.handisup.asso.fr/nos-actions/accompagner-les-etudiants> (lire le guide SIMON pour l'insertion professionnelle)
- Réseau universitaire ASPIE Friendly : <https://aspie-friendly.fr/>
- Centre ressource autisme (CRA) de votre région
- Autisme France : <http://www.autisme-france.fr/>

11. Sources bibliographiques et numériques

Sont ici rassemblés des ouvrages dits de culture générale sur le handicap dans différents domaines (sciences de l'éducation, sociologie, psychologie). Ce sont des lectures à commenter et à partager :

- *Handicap, Le guide 2022*, APAJH, éd. Prat, 2022
- QUERNIN (X.), DE SOUSA (M.), *Étude exploratoire : la mobilité internationale des étudiants en situation de handicap*, CGE, 2021
- GROS (K.), *Professionaliser le référent handicap – connaissances, compétences, savoir-être et savoir-faire* (2^e édition), ESF Social, 2020

Généralités

- ANCET (P.), NUSS (M.), *Dialogue sur le handicap et l'altérité*, préface de Serge Tisseron, Ed. Dunod, 2012
- BLANC (A.) *Sociologie du handicap*, 2^{ème} éd., ed. Armand Colin, 2015
- JOVER (M.) (dir.), *Psychologie et handicap*, ed. Presses Universitaires de Provence, Aix-Marseille Université, 2021
- MORVAN (J.S.), *Le Sujet handicapé*, coll. Savoir et formation, Ed. L'Harmattan, 2013
- MULLER (S.), *Comprendre le handicap psychique*, Ed. Champ social, 2011
- PAGES (V.), *Handicaps et psychopathologies*, 3^{ème} éd., éd. Dunod, 2017
- RABISCHONG (P.), *Le Handicap*, coll. « Que sais-je », Ed. PUF, 2012
- VILLE (I.), FILLION (E.), RAVAUD (J.-F.), *Introduction à la sociologie du handicap : Histoire, Politiques et Expérience*, ed. De Baeck, 2020

Sciences de l'éducation

- *Guide de l'accompagnement de l'étudiant handicapé à l'université*, édité par la Conférence des présidents d'université (CPU) en 2007, réédité en 2012 : <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid66358/guide-de-l-accompagnement-de-l-etudiant-handicape-a-l-universite.html>
- CORBION (S.), *L'Ecole inclusive : entre idéalisme et réalité*, éd. Erès, 2021
- COLE (P.), SPRENGER-CHAROLLES (L.), *La Dyslexie : de l'enfant à l'adulte*, coll. Education Sup, éd. Dunod, 2021
- EIDE (B.), EIDE (F.), *La Force insoupçonnée des dyslexiques : libérer le potentiel du cerveau dyslexique*, éd. Hachette pratique, 2022
- MARQUES (M.), *Le Handicap à l'école*, coll. Connaissances et Savoirs, éd. Essai CS, 2021
- PARAYRE (S.), SERINA-KARSKY (F.), MUTUALE (A.) (dir.), *De la pédagogie universitaire inclusive : l'université et le handicap*, L'Harmattan, Paris, 2020
- PARIENTE (V.) (dir.), *Scolarité des élèves en situation de handicap et pratiques inclusives : Pour une école qui s'adapte aux différences*, éd. L'Harmattan, 2022
- ROMANO (H.), *Aide-mémoire de la santé à l'école*, Ed. Dunod, 2013
- STIKER (H.J.), PUIG (J.), HUET (O.), *Handicap et accompagnement*, Nouvelles pratiques, Ed. Dunod, 2014

Emploi et Politiques Publiques

- *Le Handicap face à la formation et au travail : vers une employabilité inclusive ?*, Revue Formation Emploi n°154, ed. Céreq, 2021/2
- BLANC (A.), *Handicap, travail, action publique*, Presses Universitaires de Grenoble, Grenoble, <https://www.facebook.com/FranceUniversites/> 2021
- BAUDOT (P.-Y.), FILLION (E.), *Le Handicap, cause politique*, PUF, Paris, 2021
- CAMBERLEIN (Ph.), *Politiques et dispositifs du handicap en France*, 4ème éd., éd. Dunod, 2019
- GARDOU (C.), *La Société inclusive, parlons-en !*, Ed. Erès, Toulouse, 2012
- NGO (M.-A.), *Handicap, droit et bien-être, accessibilité, compensation capabilité*, Ed. UGA, PUG, 2020
- REVILLARD (A.), *Handicap et travail*, Presses de Sciences Po, Paris, 2019

Parcours de vie

- ARRAGAIN (S.), *Pépites de handicap, fragments et récits d'un quotidien partagé*, éd. Champ social, 2015
- D'ARCO (J.), *Mon parcours de dyspraxique, récit d'un handicap invisible*, ed. Eyrolles, 2019
- JACOB (P.), *Le Droit à la vraie vie : les personnes vivant avec handicap prennent la parole*, éd. Dunod, 2020
- REBILLARD (C.), *A l'épreuve du handicap, nouveau regard sur la vie*, éd. L'Harmattan, 2014
- SCHOVANEC (J.), *Eloge du voyage à l'usage des artistes et de ceux qui ne le sont pas assez*, Ed. Plon, 2014
- SECHEYRON (J.), *Vous ne verrez plus*, éd. Recherche Midi, 2021

Publications du groupe de travail handicap de la CGE

L'ensemble des études et publications du groupe de travail handicap de la CGE sont disponibles en ligne : <https://www.cge.asso.fr/publications/>.





Conférence des grandes écoles
11, rue Carrier-Belleuse ■ 75015 Paris
tél : 01 46 34 08 42
info@cge.asso.fr ■ www.cge.asso.fr
[@ConferenceDesGE](https://twitter.com/ConferenceDesGE)
