

AMIT CFA
LA FABRIQUE À TALENTS INCLUSIVE

CHARTE HANDICAP

Politique d'accueil, d'accompagnement et d'inclusion des apprenants en situation de handicap

« Chez AMIT, nous accueillons les apprenants tels qu'ils sont. Ensemble — CFA, entreprise, apprenant — faisons de chaque situation de handicap une réussite. »

— Marie-Agnès Lorandel, Directrice AMIT

Article 1 — Préambule et engagement de la direction

AMIT CFA, centre de formation d'apprentis certifié Qualiopi, affirme par la présente charte son engagement en faveur de l'égalité des chances et de l'inclusion de toutes les personnes en situation de handicap, qu'elles soient candidates à l'apprentissage, apprentis en cours de formation, ou membres de nos équipes pédagogiques et administratives.

Cette charte traduit une conviction : la situation de handicap ne doit jamais être un frein à l'accès à la formation, à la qualification ou à l'insertion professionnelle. Elle engage l'ensemble des acteurs de l'établissement — direction, pôle pédagogique, pôle commercial, formateurs et partenaires — à mettre en œuvre les moyens humains, pédagogiques et matériels nécessaires à un accompagnement adapté et bienveillant.

Elle s'inscrit dans le cadre légal applicable aux CFA et dans les exigences du référentiel national qualité Qualiopi, détaillés ci-après.

Article 2 — Cadre légal et réglementaire

2.1 Les textes fondateurs

- Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.
- Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, qui fixe à l'article L.6231-2 du Code du travail les missions des CFA en matière d'accompagnement, dont l'accueil des personnes en situation de handicap.
- Article L.5213-6-1 du Code du travail relatif à la désignation d'un référent handicap.
- Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées.

2.2 Les 14 missions légales du CFA (article L.6231-2 du Code du travail)

Depuis le 1er janvier 2019, tout CFA doit satisfaire à 14 missions fixées par la loi. AMIT CFA s'engage à les respecter dans leur intégralité ; celles marquées d'une étoile (★) concernent directement l'accompagnement des personnes en situation de handicap.

N°	Mission légale du CFA (article L.6231-2 du Code du travail)	Handicap
1	Accompagner les personnes, y compris celles en situation de handicap, souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, en développant leurs connaissances et compétences et en facilitant leur intégration en emploi.	★
2	Appuyer et accompagner les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur.	
3	Assurer la cohérence entre la formation dispensée au CFA et celle dispensée en entreprise, en organisant la coopération entre formateurs et maîtres d'apprentissage.	
4	Informar, dès le début de leur formation, les apprentis de leurs droits et devoirs, ainsi que des règles de santé et de sécurité en milieu professionnel.	
5	Permettre aux apprentis en rupture de contrat de poursuivre leur formation pendant six mois, en les accompagnant dans la recherche d'un nouvel employeur.	
6	Apporter, en lien avec le service public de l'emploi, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel.	
7	Favoriser la mixité au sein de la structure et sensibiliser à l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la prévention du harcèlement sexuel.	
8	Participer à la lutte contre la répartition sexuée des métiers.	
9	Encourager la mixité des métiers et l'égalité professionnelle par des actions d'information dédiées aux apprentis.	
10	Favoriser la diversité au sein de la structure en sensibilisant à l'égalité des chances et à la lutte contre toutes les formes de discrimination, dont le handicap.	★
11	Encourager la mobilité nationale et internationale des apprentis, notamment via un référent mobilité.	
12	Assurer le suivi et l'accompagnement des apprentis lorsque la formation est dispensée en tout ou partie à distance.	
13	Évaluer les compétences acquises par les apprentis, y compris sous forme de contrôle continu, dans le respect des règles de chaque organisme certificateur.	
14	Accompagner les apprentis ayant interrompu leur formation, ou n'ayant pas obtenu leur diplôme, vers un projet de poursuite de formation, ainsi que dans leurs démarches d'accès aux aides existantes.	

2.3 Le référentiel Qualiopi

Le référentiel national qualité, dont la certification est obligatoire pour bénéficier des financements publics et mutualisés, intègre pleinement la thématique du handicap au sein du critère 6 « Le prestataire recueille et prend en compte les appréciations et les réclamations formulées par les parties prenantes ». L'indicateur 26 évalue en particulier la mobilisation, par l'organisme, des expertises, outils et réseaux nécessaires à l'accueil, l'accompagnement, la formation ou l'orientation des publics en situation de handicap.

AMIT CFA s'engage à démontrer, lors de ses audits Qualiopi, la mise en œuvre effective et documentée de cette politique d'inclusion : désignation d'un référent handicap, procédures d'accueil et d'aménagement, traçabilité des actions menées et amélioration continue.

Article 3 — Le référent handicap

Conformément à l'article L.6231-2 du Code du travail, AMIT CFA désigne un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap. Il constitue l'interlocuteur privilégié des apprenants concernés, de leurs familles, des employeurs et des équipes pédagogiques.

Ses missions

- Repérer, avec l'appui des chargés de formation, dès l'admission, les candidats et apprentis susceptibles de nécessiter un accompagnement spécifique, dans le respect de la confidentialité.
- Informer les apprenants de leurs droits (reconnaissance administrative, aménagements, aides mobilisables).
- Étudier avec chaque apprenant, et le cas échéant avec le médecin traitant ou le médecin de la MDPH, les aménagements pédagogiques nécessaires.
- Appuyer la recherche d'un employeur et faciliter l'intégration en entreprise.
- Coordonner les acteurs internes et externes : formateurs, maîtres d'apprentissage, MDPH, Agefiph, médecine du travail, structures médico-sociales.
- Sensibiliser les équipes pédagogiques et administratives aux enjeux du handicap et à la prévention des discriminations.
- Assurer une veille réglementaire et technique sur les dispositifs mobilisables.

Coordonnées du référent handicap AMIT CFA : Marie-Agnès Lorandel — accompagnement@amitgroup.fr

Article 4 — Nos engagements concrets

4.1 Accueil et repérage

- Un temps dédié est proposé pour évoquer, lors de l'entretien d'admission ou à n'importe quel moment de son parcours, si l'apprenant le souhaite, une éventuelle situation de handicap et ses besoins.
- La démarche reste volontaire et strictement confidentielle.

4.2 Aménagements pédagogiques

- Adaptation, si nécessaire, des supports de cours, des rythmes et des modalités d'évaluation en fonction des besoins identifiés.
- Mobilisation, si nécessaire, d'un tiers-temps ou d'aides techniques et humaines lors des évaluations et examens, en lien avec les organismes certificateurs.
- Aménagement de la durée du contrat d'apprentissage, sur avis médical, en lien avec l'employeur et l'OPCO.

4.3 Accompagnement vers et dans l'entreprise

- Appui actif à la recherche d'un employeur pour les candidats en situation de handicap.
- Sensibilisation des maîtres d'apprentissage et des équipes en entreprise à l'accueil de l'apprenti.
- Mise en place d'un partenariat avec des acteurs reconnus de la formation continue, experts sur le handicap en milieu professionnel.
- Mobilisation des aides financières existantes (majoration du niveau de prise en charge du contrat, aides Agefiph & RHF, etc.).

4.4 Sensibilisation et formation des équipes

- Actions de sensibilisation régulières des formateurs et personnels administratifs aux différents types de handicap et aux moyens de compensation.
- Formation du référent handicap aux fondamentaux de sa mission (Agefiph, réseaux territoriaux).
- Information des équipes sur les troubles « Dys », la santé mentale et les troubles psychiques.
- Participation à la Semaine Européenne de l'Emploi et du Handicap et au Duoday.
- Inscription d'AMIT dans des programmes tels qu'« Activateur de progrès ».

4.5 Sensibilisation des formateurs

- Coordonner les actions d'accompagnement avec les formateurs.
- Sensibiliser les formateurs aux différents types de handicap.
- Informer les formateurs, en particulier, sur les troubles « Dys », la santé mentale et troubles psychiques.

4.6 Accessibilité

- Vigilance continue portée à l'accessibilité des locaux, des outils numériques et des supports pédagogiques.
- Recherche de solutions alternatives lorsque l'accessibilité physique ne peut être immédiatement garantie.
- Recherche de solutions alternatives pour rendre la formation accessible en fonction des besoins spécifiques de l'apprenant concerné (ex : lire, écrire, parler, compter).

4.7 Partenariats mobilisables

- Agefiph, MDPH, médecine du travail, missions locales, Cap emploi, France Travail, tout acteur du réseau territorial du handicap — et bien sûr, l'apprenant concerné.

Article 5 — Droits de l'apprenant et confidentialité

Toute information relative à la situation de handicap d'un apprenant est traitée de manière strictement confidentielle, dans le respect du règlement général sur la protection des données (RGPD). Elle n'est partagée qu'avec les personnes directement concernées par la mise en œuvre des aménagements, et avec l'accord de l'apprenant.

Chaque apprenant conserve la liberté de solliciter, à tout moment de son parcours, un échange avec le référent handicap.

Article 6 — Suivi et amélioration continue

La mise en œuvre de cette charte fait l'objet d'un suivi régulier, présenté notamment au conseil de perfectionnement du CFA. Les indicateurs de suivi (nombre d'apprenants accompagnés, aménagements mis en place, actions de sensibilisation réalisées) alimentent la démarche qualité Qualiopi et contribuent à l'amélioration continue de notre politique d'inclusion.

Cette charte remplace tous documents précédents et est révisée autant que nécessaire pour tenir compte des évolutions réglementaires et des retours d'expérience des apprenants et des équipes.

Fait à Saint-Ouen-sur-Seine, le 02/02/2026

La Directrice

Marie-Agnès Lorandel