



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Guide apprentissage et handicap

**À destination des apprentis, des centres de
formation d'apprentis et des employeurs**

Édition 2023



Éditorial

Entre 2021 et 2022, le nombre d'apprentis en situation de handicap a augmenté de 21 %. Ainsi, c'est plus de 10 000 nouveaux apprentis en situation de handicap¹ qui sont entrés en apprentissage dans le secteur privé en 2022² (contre 6 400 en 2020). Quelques années après la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, la politique menée par le Gouvernement en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap porte ses fruits. Et l'apprentissage constitue plus que jamais une voie de formation privilégiée pour l'accès et le maintien dans l'emploi de ces personnes, en garantissant une formation gratuite et certifiante, une rémunération et une meilleure insertion professionnelle.

Pour sécuriser les parcours de formation et répondre aux besoins spécifiques des personnes en situation de handicap, l'apprentissage peut être aménagé. La durée du contrat, le temps de travail, le déroulement de la formation ou encore la limite d'âge sont quelques exemples d'adaptations de parcours.

Pour soutenir les entreprises et les centres de formation d'apprentis qui recrutent et forment un apprenti reconnu travailleur handicapé, des aides financières existent. La majoration du niveau de prise en charge versée par les opérateurs de compétences (OPCO) aux centres de formation d'apprentis, pouvant s'élever jusqu'à 4 000 € par an en est un exemple. L'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) proposent également des aides financières, techniques et humaines adaptées à chaque situation.

Le Gouvernement renouvelle également son soutien aux entreprises qui recrutent en apprentissage, et ce, jusqu'à la fin du quinquennat. Ainsi, jusqu'en 2027, pour tout contrat d'apprentissage (contrat d'apprentissage aménagé inclus) préparant à un diplôme jusqu'au master, les entreprises peuvent bénéficier d'un soutien financier.

Afin de poursuivre notre engagement en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, la Conférence nationale du handicap (CNH) s'est tenue le 26 avril 2023 sous l'autorité du président de la République. Elle a abouti à 17 propositions concrètes et transformatrices avec une ambition majeure : cesser d'enfermer les personnes dans des dispositifs et des parcours spécifiques et rendre l'environnement professionnel de droit commun accessible quel que soit le handicap.

Le développement de l'apprentissage pour les adultes en reconversion est l'une des propositions retenues.

¹ La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005 définit le handicap de la façon suivante : « Constitue un handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant¹. »

² Source DARES, <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/le-contrat-dapprentissage>

Avec ce guide le **ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion** et le **ministère délégué aux personnes handicapées**, avec l'appui de l'Agefiph et le FIPHFP, souhaitent **informer et sensibiliser les entreprises, les CFA mais également les personnes en situation de handicap sur l'opportunité qu'est l'apprentissage aménagé.**

Sommaire

Édito	1
Sommaire	3
Mieux comprendre le contrat d'apprentissage aménagé	4
Qu'est-ce que le contrat d'apprentissage aménagé ?	4
Quels sont les bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage aménagé ?	4
Quels sont les aménagements proposés ?.....	5
Vous êtes un futur apprenti ou un apprenti, en situation de handicap	8
Les atouts d'un apprentissage aménagé pour les apprentis bénéficiaires de la RQTH.....	8
Les aides du secteur privé pour la compensation du handicap.....	8
Les aides du secteur public pour la compensation du handicap	9
Vos interlocuteurs	9
Vous êtes employeur	12
Les atouts de l'accueil d'apprentis bénéficiaires de la RQTH.....	12
Quelques exemples d'aides incitatives ou de compensation du handicap	12
La formation des maîtres d'apprentissage	13
Vos interlocuteurs	14
Vous êtes un CFA	16
Les atouts de l'accueil d'apprentis bénéficiaires de la RQTH	16
Évaluer les besoins d'un apprenti en situation de handicap en formation.....	17
Quelques exemples d'aides de compensation du handicap en complément du droit commun.....	18
Le rôle du référent handicap du CFA	18
La formation des référents handicap dans les CFA.....	19
Favoriser l'accessibilité dans le CFA	19
Vos interlocuteurs	19
Annexes	20
Les partenaires	24

Mieux comprendre le contrat d'apprentissage aménagé

Qu'est-ce que le contrat d'apprentissage aménagé ?

Le contrat d'apprentissage fait partie de la formation initiale, et a pour but la délivrance d'un titre ou d'un diplôme inscrit au répertoire national de la certification professionnelle (RNCP) à la suite d'un parcours de formation associant des périodes de formation pratique auprès d'un employeur privé ou public et des périodes d'enseignement en centre de formation d'apprentis (CFA).

Le contrat d'apprentissage est signé par l'employeur (public ou privé), l'apprenti et son représentant légal s'il est mineur. Il doit également être visé par le CFA pour attester de l'inscription de l'apprenti en formation.

Une convention de formation est signée par le CFA et l'employeur privé ou public.

Quels sont les bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage aménagé ?

Le contrat d'apprentissage est accessible dès l'âge de seize ans et, pour les apprentis bénéficiaires d'une RQTH, **sans limite d'âge maximal**.

À noter : l'obtention de la RQTH ou d'un titre équivalent à partir de seize ans est nécessaire pour bénéficier des aides ou aménagements de l'ensemble des dispositions prévues par la loi : allongement de la durée du contrat, majoration du niveau de prise en charge. Il est donc le cas échéant fortement recommandé d'en faire la demande auprès de la MDPH³.

La RQTH peut être obtenue à tout moment, même si le contrat et la formation ont déjà débuté. Dès lors qu'une RQTH est obtenue au cours de l'exécution du contrat, les démarches suivantes sont nécessaires :

- Un avenant au contrat d'apprentissage afin de mentionner l'obtention de la RQTH et les éventuelles conséquences sur le déroulement du contrat (augmentation de la durée de la formation...);
- Un avenant à la convention de formation pour intégrer les conséquences financières relatives à la mise en place d'un parcours adapté d'apprentissage ;
- Une modification de l'accord de prise en charge de l'opérateur de compétences.

³ [Comment être reconnu travailleur handicapé \(RQTH\) ? | Service-public.fr](https://www.service-public.fr)

Bon à savoir : pour les mineurs âgés d'au moins seize ans, les titres suivants valent RQTH⁴ :

Pour le secteur privé :

- notification de la Prestation de Compensation du Handicap (PCH) ;
- notification de l'Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé (AEEH) ;
- projet Personnalisé de Scolarisation (PPS).

Pour le secteur public :

- notification de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH).

Grâce à ces titres, il est possible de cocher la case « RQTH » dans le contrat d'apprentissage.

Quels sont les aménagements proposés ?

Les aménagements sont destinés à sécuriser le parcours de formation et sont inscrits dans la convention de formation :

- Le contrat d'apprentissage aménagé peut durer entre six mois et trois ans en fonction de la certification préparée et, pour les apprentis bénéficiaires d'une RQTH, **peut être allongé d'un an supplémentaire** afin de bénéficier d'aménagements du temps de formation ;
- **Toutes les étapes du parcours de l'apprenti peuvent être aménagées pour compenser les conséquences d'une situation de handicap** : les phases de tests, de positionnement, les temps en entreprise et en centre de formation, les évaluations et les examens ;
 - **Concernant l'aménagement des épreuves d'examens**, il est fortement recommandé d'anticiper la demande et de se rapprocher de l'instance de certification ou délivrant le diplôme (ministère de l'Éducation nationale, du Travail, de l'Agriculture, du Sport...) afin de respecter la procédure en vigueur ;
 - **En fonction des besoins repérés, de nombreuses solutions d'aménagements peuvent être proposées** : réaliser des fiches pratiques FALC (facile à lire et à comprendre), remettre des supports écrits facilement adaptables reprenant les notions essentielles à retenir, utiliser des codes couleurs, s'appuyer sur des outils numériques (logiciel AVA par exemple pour les déficiences auditives, lecteurs scripteurs, agrandisseurs...), repenser l'agencement de l'espace de classe, faciliter les déplacements, limiter ou augmenter la luminosité, éviter les questions à double sens, éviter les doubles tâches, organiser des pauses...
- Au besoin, le CFA peut s'appuyer sur des compétences externes (Prestataires d'appuis spécialisés, CFA spécialisés (CFAS), Etablissements et Services de Réadaptation Professionnelle, etc.) pour adapter le parcours de l'apprenti ;

À noter : il existe un [référentiel d'accessibilité universel](#) afin de guider les CFA dans la démarche d'amélioration continue d'inclusion des apprenants en situation de handicap et l'Agefiph met à leur disposition l'appui de la [Ressource Handicap Formation](#) et une

⁴Article 136 de la [loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale](#)

plateforme en ligne pour les accompagner dans une démarche de progrès continu de leur accessibilité ;

- Des aides financières spécifiques peuvent être mobilisées.

Bon à savoir : si l'anticipation de l'allongement de la durée du cycle de formation permet de sécuriser toutes les parties au moment de la signature du contrat, elle n'est pas toujours possible. Du fait de l'aggravation de l'état de santé d'une personne ou pour une autre raison, cet allongement (au même titre que tout nouveau besoin survenu en cours de parcours) peut être décidé en cours de cycle et faire l'objet d'un nouvel aménagement.

Vous vous questionnez encore sur l'apprentissage ? Découvrez la prépa-apprentissage !

La prépa-apprentissage est un parcours d'accompagnement avant d'entrer en apprentissage, pouvant aller de quelques jours à plusieurs mois, destiné à permettre à des jeunes de 16 à 29 ans révolus (sans limite d'âge pour les travailleurs handicapés) de réussir leur entrée en apprentissage.

La prépa-apprentissage permet aux personnes accompagnées de :

- faciliter la recherche et la conclusion d'un contrat d'apprentissage ;
- connaître le fonctionnement de l'alternance et se préparer à la vie professionnelle ;
- acquérir les savoirs nécessaires à l'intégration en entreprise notamment en termes de compétences clés et relationnelles ;
- construire ou mûrir un projet professionnel.

À noter : les personnes disposant d'une RQTH sont prioritaires pour obtenir un accompagnement via la prépa-apprentissage.

Où être accompagné ? Aujourd'hui, il existe environ 1000 sites d'accueil en France métropolitaine et ultramarine proposant une prépa-apprentissage. Retrouvez les structures proches de chez vous sur [cette carte](#).

Qui contacter ? Vous pouvez contacter directement [la structure de votre choix](#) proposant une prépa-apprentissage.

**Vous êtes un futur apprenti
ou un apprenti, en situation
de handicap**

Vous êtes un futur apprenti ou un apprenti, en situation de handicap

L'apprentissage constitue une formation certifiante qui permet de développer les qualités au travail en milieu ordinaire quelle que soit la nature du handicap, tout en apportant les mêmes droits qu'un contrat de travail classique : cotisation à une caisse de retraite, congés payés, éventuellement mutuelle...

Les atouts d'un apprentissage aménagé pour les apprentis bénéficiaires de la RQTH

- L'apprentissage est ouvert à partir de seize ans et sans limite d'âge ;
- La durée de l'apprentissage peut être allongée dans la limite d'une année supplémentaire ;
- Un accompagnement dédié et des aménagements sont possibles tout au long du parcours de formation.

CHIFFRES :

Dans le secteur privé :

- 83 % de réussite aux examens de personnes en situation de handicap en alternance ;
- 61 % des personnes en situation de handicap sont en emploi 6 mois après la fin de leur alternance ;
- 90 % des alternants en situation de handicap ont une expérience positive.

Source : Agefiph/FIPHFP, Evaluation visant à développer l'alternance à destination des personnes en situation de handicap, Décembre 2021.

Les aides du secteur privé pour la compensation du handicap

L'Agefiph propose des aides et des dispositifs d'accompagnement pour aider les employeurs et les CFA à mettre en place les mesures de compensation de votre handicap et à aménager votre parcours (Offre de Conseil et d'Accompagnement des entreprises et Ressource Handicap Formation pour les organismes de formation). L'employeur et le CFA ont l'obligation de prendre toutes les « mesures appropriées » pour répondre à ce principe d'équité.

En complément, à titre individuel, vous pouvez bénéficier d'aides financières de l'Agefiph :

- aide au déplacement ;
- aide aux prothèses auditives ;
- aide humaine à la compensation du handicap ;
- aide technique à la compensation du handicap, etc...

Vous pouvez vous rapprocher de votre conseiller à l'emploi (Mission locale, Cap Emploi, Pôle Emploi...) et/ou du référent handicap de votre CFA ou de votre employeur (notamment le référent handicap de votre employeur) pour bénéficier de ces aides.

[Consultez l'offre d'aides financières et services de l'Agefiph](#)

Les aides du secteur public pour la compensation du handicap

En complémentarité des dispositifs de droit commun, vous pouvez bénéficier des aides du FIPHFP en prenant attache auprès de la médecine du travail et/ou du référent handicap de votre administration.

Ces aides sont toujours versées à l'employeur :

- aide aux prothèses auditives ;
- aide à l'achat d'un fauteuil roulant ;
- aide à l'achat d'orthèses et prothèses externes ;
- aide au parcours dans l'emploi à hauteur de 750 € par an.

[Consultez le catalogue d'interventions du FIPHFP.](#)

Vos interlocuteurs

- **Pour tout renseignement en amont d'une formation en apprentissage** : Mission locale, Cap Emploi, Pôle emploi... ;
- **Pour vos démarches** : les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) ont pour objectif de simplifier les démarches (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), notifications et allocations, etc.).

Lors de votre apprentissage :

- **Dans votre CFA** : le **référént handicap** est l'interlocuteur privilégié des apprentis en situation de handicap qui rencontrent des difficultés de formation, d'insertion professionnelle, de transport et de vie au quotidien. Il apporte aux apprentis concernés des réponses personnalisées et adaptées à leurs besoins et à leur situation. Il coordonne également les acteurs de l'accompagnement de l'apprenti dans son parcours de formation et vers l'emploi. Les **équipes éducatives et pédagogiques** peuvent également proposer les premières réponses aux difficultés repérées de l'apprenti et l'accompagner vers le référent handicap du CFA.
- **Chez votre employeur** : un **maître d'apprentissage** est chargé d'accompagner l'apprenti, lui transmettre ses compétences et qui est responsable de ses conditions de

⁵ Circulaire n° 6394-SG du 10 mars 2023 [relative au renforcement du recrutement d'apprentis dans la fonction publique pour les années 2023-2026](#)

formation en liaison avec le CFA. Une équipe tutorale, composé de plusieurs maîtres d'apprentissage, peut être également prévue.

Le **référént handicap** (obligatoire pour les entreprises privées de plus de 250 salariés et dans la fonction publique d'État) est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap.

La **médecine du travail** vérifie l'aptitude au poste de travail, formule les éventuelles restrictions fonctionnelles et peut proposer les aménagements nécessaires. Les coordonnées de la médecine du travail de l'employeur doivent être affichées sur un panneau par l'employeur.

Vous êtes employeur

Vous êtes employeur

L'apprentissage vous permet de former vos futurs collaborateurs à vos méthodes de travail et de transmettre les savoir-faire de votre entreprise. Il permet également de répondre à une problématique de recrutement sur des métiers « en tension », à forte technicité, sur des secteurs d'activité spécifiques.

Les atouts de l'accueil d'apprentis bénéficiaires de la RQTH

- La conduite d'un projet humain réduisant les discriminations à l'égard des demandeurs d'emploi en situation de handicap et facilitant leur accès à l'emploi ;
- Une sensibilisation de vos équipes à la richesse de la diversité au travers d'une première expérience et d'un accompagnement dédié ;
- Un accompagnement par différents acteurs (réfèrent handicap du CFA, Agefiph ou FIPHFP en fonction de votre secteur d'activité, OPCO) et d'un coût salarial limité avec des aides financières dédiées ;
- Le respect de l'OETH (obligation d'emploi des travailleurs handicapés) : les embauches d'apprentis sont comprises dans l'emploi direct de bénéficiaires permettant d'atteindre la proportion minimale de 6 % des travailleurs handicapés.

Bon à savoir : l'employeur a l'obligation de proposer au salarié en situation de handicap des adaptations pour compenser les conséquences de son handicap.

CHIFFRES :

Dans le secteur privé :

– 85 % des employeurs sont prêts à renouveler l'expérience d'alternants en situation handicap.

Source : Agefiph/FIPHFP, Évaluation visant à développer l'alternance à destination des personnes en situation de handicap, Décembre 2021.

Dans le secteur public :

Lors du Comité Interministériel du Handicap (CIH) du 6 octobre 2022, l'État a rappelé son devoir d'exemplarité en matière de démarches inclusives. Il s'agit d'atteindre un taux d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés dans les effectifs et de 6 % d'apprentis en situation de handicap dans la fonction publique d'État.

Quelques exemples d'aides incitatives ou de compensation du handicap

L'Agefiph propose pour les employeurs privés :

- Une aide à l'embauche en contrat d'apprentissage d'une personne handicapée ;
- Une aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap : peuvent être ainsi pris en charge un programme de sensibilisation et/ou de formation au handicap du collectif de travail, l'accompagnement du manager, l'accompagnement individualisé pour la personne handicapée ou l'encadrement... ;

- Une aide à l'adaptation des situations de travail des personnes en situation de handicap : peuvent être ainsi être pris en charge des frais liés à l'aménagement de poste, l'interprétariat, le tutorat, la transcription braille, les logiciels spécifiques... ;
- Une étude ergonomique ;
- Une prestation d'appui spécifique : intervention d'un acteur spécialisé sur le champ du handicap visuel, auditif, moteur, mental ou psychique qui apporte un regard expert sur les conséquences du handicap dans le contexte professionnel et de formation.

[Consultez l'offre d'aides financières et services de l'Agefiph](#)

Le FIPHFP propose pour les employeurs publics :

- Une aide à la rémunération de l'apprenti sur toute la durée du contrat ;
- La prise en charge des frais de formation (frais d'inscription compris) de l'apprenti ;
- La prise en charge du surcoût des aménagements nécessaires chez l'employeur ;
- Des aides pédagogiques visant à soutenir l'apprenti, via une aide humaine, dans son parcours chez l'employeur ;
- Une aide au parcours dans l'emploi des apprentis ;
- Une aide aux déplacements en compensation du handicap ;
- Une aide au tutorat d'accompagnement d'apprentis en situation de handicap ;
- La prise en charge des frais de formation du maître d'apprentissage à l'accompagnement de l'apprenti en situation de handicap ;
- Une prime d'insertion durable à l'issue du contrat d'apprentissage.

[Consultez le catalogue d'interventions du FIPHFP](#)

La formation des maîtres d'apprentissage

Des formations existent pour les maîtres d'apprentissage d'apprentis en situation de handicap. L'Agefiph et le FIPHFP peuvent contribuer à leur prise en charge :

- L'Agefiph développe avec ses partenaires des actions de sensibilisation, d'acculturation et de développement des connaissances sur le sujet du handicap. Elle propose ainsi différents modules de professionnalisation qui sont ouverts aux maîtres d'apprentissage. Par ailleurs, les prestataires d'appuis spécifiques, lors de leur intervention, peuvent sensibiliser et accompagner les équipes pour leur permettre d'adapter leurs pratiques aux besoins résultants d'une situation de handicap. La sensibilisation des maîtres d'apprentissage peut être également prise en charge dans le cadre des actions financées via l'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées ;
- Le FIPHFP aide le maître d'apprentissage en prenant en charge ses frais de formation à l'accompagnement spécifique de personnes en situation de handicap dans la limite d'un plafond de 10 000 € par an pour une durée maximale de 3 ans ;
Par ailleurs, le FIPHFP participe à la prise en charge d'heures de tutorat ainsi qu'à la prise en charge de la rémunération brute hors prime exceptionnelle dans la limite du plafond, correspondant à la masse salariale d'un attaché principal d'administration au 10^e échelon y compris les cotisations et contributions patronales, dans la limite de 228 heures par an.

Conseil : il est vivement conseillé, lorsque cela est initialement possible, de prévoir une équipe tutorale, c'est-à-dire deux maîtres d'apprentissage ou plus éligibles à cette qualité, comme le prévoit le CERFA. En cas d'absence ou de désistement du maître d'apprentissage principal, le contrat peut alors se poursuivre normalement. Le second maître d'apprentissage devient alors le référent indispensable de l'apprenti sans formalité particulière.

Vos interlocuteurs

Pour le secteur privé :

- L'OPCO ;
- La délégation régionale de l'Agefiph ;
- Le référent handicap du CFA de votre apprenti.

Pour le secteur public :

- Les directeurs territoriaux au handicap FIPHFP ;
- Le référent handicap du CFA de votre apprenti.

Vous êtes un CFA

Vous êtes un CFA

Les atouts de l'accueil d'apprentis bénéficiaires de la RQTH

- La conduite d'un projet humain réduisant les discriminations à l'égard des demandeurs d'emploi en situation de handicap et facilitant leur accès à l'emploi ;
- Une sensibilisation de vos équipes à la richesse de la diversité des publics au travers d'une première expérience et d'un accompagnement dédié ;
- Un accompagnement par différents acteurs : référent handicap du CFA, maître d'apprentissage, l'Agefiph, le FIPHFP, l'OPCO de l'employeur... ;
- Des aides financières dédiées, tant pour les apprentis embauchés dans le secteur privé que dans le secteur public.

Bon à savoir : le CFA a l'obligation de proposer à l'apprenti en situation de handicap des adaptations pour compenser les conséquences de son handicap.

Conseil : le CFA peut s'appuyer sur l'expertise d'une CFAS dans certaines régions pour accompagner le parcours d'apprentissage. Cet appui peut parfois aller jusqu'à un portage du contrat par le CFAS.

La majoration du niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage pour le secteur privé
(Cf. grille majoration en annexe 3)

Pour répondre aux besoins d'aménagement du parcours d'un apprenti bénéficiaire d'une RQTH, le CFA peut demander la majoration du niveau de prise en charge à l'OPCO de l'employeur dans la limite d'un montant de 4 000 € par année de contrat⁵.

Le référent handicap du CFA évalue chaque année les besoins au regard des nouvelles attentes posées pour l'année et propose, le cas échéant, des ajustements pouvant conduire à une modification du montant de la majoration demandée. Cette évaluation peut faire l'objet d'un complément, au cours de la première évaluation pour les situations complexes ou en cours d'année en cas de survenance de difficultés.

Les aménagements nécessaires à cette sécurisation peuvent consister aussi bien en des adaptations pédagogiques et d'apprentissage (ajustement des contenus pédagogiques, création de supports adaptés, réduction du temps de travail hebdomadaire et allongement de la durée du contrat) qu'en des aides humaines, animalières, techniques (lecteur scripteur, aménagements permettant de garantir la sécurité de l'apprenti...). Ce peut-être également un soutien pédagogique.

Les dispositions de cette majoration se matérialisent par l'application d'un référentiel individualisé et permettant d'en définir le montant réparti selon six modules. Pour chaque module, l'arrêté du 7 décembre 2020 fixant les modalités de majoration du niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage prévue par l'article L. 6332-14 du code du travail pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés⁶ fixe des seuils indicatifs d'heures et de coûts. (Cf. Grille majoration en annexe 3)

⁵ [Article D. 6332-82 du code du travail](#)

⁶ <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000042663408/2020-12-13/#LEGITEXT000042663408>

Bon à savoir : il est possible, par exemple, de mobiliser l'ensemble de la majoration sur un seul module.

- Module 1 : Évaluation des besoins de compensation et définition des adaptations ;
- Module 2 : Adaptation pédagogique et aménagements des épreuves (de sélection, de positionnement, ou de validation) ;
- Module 3 : Equipement technique : acquisition – installation – appropriation – utilisation ;
- Module 4 : Soutien à la formation en entreprise ;
- Module 5 : Accès aux droit – ouverture des droits, mobilisation des dispositifs ;
- Module 6 : Accès à l'autonomie – accompagnement de la personne.

La demande de majoration du niveau de prise en charge peut intervenir en cours d'année même si la RQTH a été obtenue au cours de la même de la même année. Dans ce cas :

- Le montant demandé par le CFA ne sera pas proratisé mais sera pour une année complète ;
- Cette demande de majoration doit intervenir avant le 10^e mois ;
- Cette majoration donne lieu au règlement d'une facture et à un contrôle a posteriori.

Conseil : Le CFA doit conserver les justificatifs en cas de contrôle.

Si la mobilisation des compensations nécessite des moyens dont le coût est supérieur à 4 000 € pour l'année (majoration du niveau de prise en charge en charge par l'OPCO), l'Agefiph peut venir en complément. Dans ce cas :

1. Il convient de justifier de la mobilisation des financements OPCO ;
2. Et de suivre le processus de demande de l'aide à l'adaptation des situations de formation. [Consultez ici.](#)

Évaluer les besoins d'un apprenti en situation de handicap en formation

L'analyse d'une situation de handicap implique nécessairement des regards croisés et une méthodologie concertée.

- Étape 1 : Repérer la situation de handicap, c'est-à-dire les risques avérés ou supposés de situations dans lesquelles l'apprenti handicapé se trouvera limité dans sa participation au groupe et/ou aux activités qui lui sont proposées ;
- Étape 2 : Identifier l'ensemble des « acteurs ressources » à associer, utiles à l'analyse des besoins et à la recherche de solutions (maitre d'apprentissage, référent handicap chez l'employeur et au CFA, référent pédagogique, formateur...) ;
- Étape 3 : Évaluer avec l'ensemble de ces acteurs, à toutes les étapes du parcours, les zones de risques, les besoins associés, les possibles en termes de solutions d'aménagement.

Conseil : Il est préconisé, face à une difficulté, d'identifier en premier lieu ce qui peut être transformé dans le contexte proposé et la pédagogie, modifié pour tous ou pour l'apprenti, avant de chercher à « équiper » l'apprenti avec une aide technique, humaine, de temps complémentaires...

- Étape 4 : Décrire les adaptations proposées et les chiffrer.

Pour vous aider, l'Agefiph propose l'appui de la Ressource Handicap Formation et met à votre disposition une [grille d'analyse des besoins](#).

Pour retrouver les contacts de la [Ressource Handicap Formation](#) (annuaire en bas de la page Internet) si l'apprenti est embauché par un employeur privé.

Quelques exemples d'aides de compensation du handicap en complément du droit commun

Lorsque l'apprenti est embauché par un employeur privé, le CFA peut faire appel à l'Agefiph pour obtenir :

- Une aide à l'adaptation des situations de formation : peuvent être ainsi financées des adaptations des supports de formation et d'examens, la sensibilisation du collectif de formation, un preneur de notes, des temps d'appui aux devoirs... ;
- Une prestation d'appui spécifique : intervention d'un acteur spécialisé sur le champ du handicap visuel, auditif, moteur, mental ou psychique qui apporte un regard expert sur les conséquences du handicap dans le contexte professionnel et de formation.

[Consultez l'offre d'aides financières et services de l'Agefiph](#)

Lorsque l'apprenti est embauché par un employeur public, le CFA peut faire appel au FIPHFP pour obtenir :

- Un surcoût des aménagements nécessaires au CFA ;
- Des aides pédagogiques visant à soutenir l'apprenti, via une aide humaine, dans son parcours au CFA ;
- Une prestation d'appui spécifique.

[Consultez le catalogue d'interventions du FIPHFP](#)

Le rôle du référent handicap du CFA

Tous les CFA doivent désigner un référent handicap⁷. Il est l'interlocuteur privilégié des apprentis en situation de handicap et organise la mise en œuvre des adaptations nécessaires à la compensation de la situation de handicap en formation, en lien avec l'employeur. En lien avec l'équipe pédagogique, il a également pour mission de coordonner l'ensemble des acteurs de l'accompagnement de l'apprenti handicapé, en formation et en emploi.

Il joue un rôle majeur dans l'accueil et la sécurisation des parcours des apprenants. Son rôle va être d'organiser la concertation pour identifier les besoins de l'apprenant en mettant en lien un ensemble d'acteurs et l'apprenant concerné qui vont apporter des éclairages

⁷ 1° de l'article L. 6231-2 du code du travail

supplémentaires sur la situation. Il va également organiser le suivi des aménagements mis en place et veiller au bon déroulement du parcours.

Le référent handicap peut s'appuyer sur la Ressource Handicap formation pour l'accompagner dans la conduite de ses missions : développer une plus grande accessibilité pour tous, concevoir et proposer des parcours adaptés, travailler en réseau, se former, enrichir ses pratiques professionnelles...

La formation des référents handicap dans les CFA

L'Agefiph développe, avec ses partenaires, des actions d'animation, de sensibilisation et de développement des connaissances sur le sujet du handicap. Elle propose ainsi différents modules de professionnalisation qui sont ouverts aux référents handicap des CFA.

Favoriser l'accessibilité dans le CFA

- **Ressource Handicap Formation** : L'Agefiph, avec ses partenaires, propose d'accompagner les centres de formation dans une démarche de progrès continu de leur accessibilité. Cette démarche volontaire s'appuie sur un engagement de la direction et un auto-positionnement de l'organisme de formation à partir de 21 items illustrés par de bonnes pratiques. Elle est accessible à partir d'une plateforme en ligne propre à chaque région. [Retrouvez ici votre plateforme régionale](#) sur le site internet de l'Agefiph dans la rubrique « Évaluez votre accessibilité » ;
- **Handipacte** : Le FIPHFP propose des formations pour accompagner les référents handicap des CFA via le réseau des Handipacte en région.

Vos interlocuteurs

- L'OPCO sur les questions liées au financement des contrats ;
- Les certificateurs (ministère de l'Éducation nationale, etc.) sur les questions liées aux référentiels de compétences des certifications (diplômes ou titres) ;
- La délégation Régionale de l'Agefiph lorsque l'apprenti est embauché par un employeur privé ;
- Les directeurs territoriaux au handicap FIPHFP lorsque l'apprenti est embauché par un employeur public.

Annexes

1. Liens utiles

[Le Portail de l'Alternance \(emploi.gouv.fr\)](http://emploi.gouv.fr)

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/apprentissage/>

<https://www.pass.fonction-publique.gouv.fr/>

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

2. Glossaire

AEEH : [Allocation d'éducation de l'enfant handicapé](#). Aide financière destinée à compenser les dépenses liées à la situation de handicap de l'enfant de moins de 20 ans.

CERFA : Centre d'enregistrement et de révision des formulaires administratifs.

CFA : [Centre de formation d'apprentis](#). Établissement donnant aux apprentis une formation générale et technique qui complète la formation reçue dans les entreprises.

CFAS : [Centre de formation des apprentis spécialisés](#). CFA destinés aux personnes en situation de grande difficulté ou de handicap.

MDPH : [Maison départementale des personnes handicapées](#). Le guichet unique, dans chaque département, d'accès simplifié aux droits et prestations pour les personnes handicapées (enfants et adultes),

OPCO : [Opérateurs de compétences](#). Organisme agréé par l'État ayant pour missions de financer l'apprentissage, d'aider les branches à construire les certifications professionnelles et d'accompagner les PME pour définir leurs besoins en formation.

PCH : [Prestation de compensation du handicap \(PCH\)](#). Aide financière destinée à compenser la perte d'autonomie des personnes en situation de handicap dans la vie quotidienne, y compris la vie sociale.

PPS : [Projet personnalisé de scolarisation](#). Document dans lequel est défini le déroulement de leur scolarité et leurs besoins notamment en termes de matériels pédagogiques adaptés, d'accompagnement, d'aménagement des enseignements.

RQTH : [Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé](#). Décision administrative qui accorde aux personnes en situation de handicap une qualité leur permettant de bénéficier d'aides spécifiques.

3. Grille de majoration

TEMPORALITÉ	CAS	RQTH		MAJORATION TH	
		Oui	Obtenue en cours d'année	Pour l'année en cours	Modification pour l'année suivante
Avant ou dès l'entrée en apprentissage	/	Le CFA indique dans la convention de formation (points spécifiques dans le document) et le Cerfa que la RQTH est acquise ainsi que le montant demandé (juste pour la convention de formation) dans le cadre de la majoration. Ces informations devront obligatoirement être indiquées en plus de la facture adressée à l'OPCO.	/	Le référent handicap du CFA doit, dès l'entrée de l'apprenti, définir avec lui, sa famille et tout autre acteur compétent, ses besoins en matière d'adaptations matérielles, pédagogiques ou techniques. Plus tôt sera faite cette analyse, plus il sera simple de respecter le délai de 5 jours entre la signature du contrat et l'envoi des pièces à l'OPCO. La majoration demandée sera versée pour l'année en cours.	
Première année d'exécution de contrat (ou 2 ^e année d'exécution de contrat selon la durée)	Cas n°1 : Obtention de la RQTH en cours d'année	/	Si l'apprenti obtient sa RQTH dans le courant de sa première année de contrat, il faudra modifier par avenant la convention de formation et le Cerfa. Pour cela il doit respecter un délai précis et notifier ce changement à l'OPCO avant le 10 ^e mois, c'est-à-dire avant le versement du solde au titre de la première année d'exécution du contrat.	Même si la demande de majoration intervient en cours d'année, le montant demandé par le CFA n'est pas proratisé. Toutefois, cette demande de majoration doit intervenir avant le 10 ^e mois, soit avant le paiement du solde.	Le CFA ne pourra demander une modification pour l'année suivante que si la demande intervient entre le 7 ^e et le 10 ^e mois (soit avant le paiement du solde) auquel cas, c'est le montant inscrit dans la convention de formation initiale qui sera versé au CFA. Cela sous-entend que le CFA aura notifié à l'OPCO l'acquisition de la

					RQTH de l'apprenti et la première demande de majoration avant le 7e mois (soit le 2e versement assuré par l'OPCO).
	Cas n°2 : modification du montant de la majoration pour l'année suivante	Oui	/	/	Le CFA modifie la convention de formation et la transmet à l'OPCO entre le 10 ^e mois et la fin du 11 ^e mois de la première année de contrat. Passé ce délai, c'est le montant inscrit dans la convention de formation initiale qui est versé au CFA.
	Cas n°3 : rupture anticipée et maintient en CFA	Oui	/	Si le contrat est rompu de façon anticipée, mais que l'apprenti se maintient en CFA, alors l'OPCO verse, au CFA, le montant de la majoration sans application du prorata temporis.	/
	Cas n°3 bis : rupture anticipée et abandon de la formation	Oui	/	Si le contrat est rompu de façon anticipée et que l'apprenti abandonne sa formation en CFA, alors l'OPCO verse, au CFA, le montant de la majoration avec application du	/

				prorata temporis.	
	Cas n°4 : contrat d'une durée déterminée (8, 15, 25, etc. mois)	Oui	/	Dans ce cas précis, l'OPCO appliquera lui-même un prorata temporis de la majoration en prenant en compte la durée restante du contrat. Par exemple, si le contrat dure 16 mois, l'OPCO pourra appliquer le prorata pour les 4 mois de la 2e année d'exécution du contrat.	Dans les cas cités, aucune demande de modification de la majoration ne peut être sollicitée par le CFA.
	Cas n°5 : apprentissage avec entrée en CFA dans le cadre du dispositif 3 à 6 mois	Oui	/	La majoration s'applique uniquement pour les contrats d'apprentissage. Si aucun contrat n'est signé, la majoration est impossible. Par ailleurs, si un apprenti entre en CFA avant le 01/01/2021, l'apprenti est éligible à la majoration si la signature du contrat intervient après le 1 ^{er} janvier.	Même situation que pour le cas n°2 à condition, encore une fois, que le contrat soit signé après le 1 ^{er} janvier 2021.

Les partenaires

Ce guide est publié par le **ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion**, le **ministère des Solidarités, de l'Autonomie et des Personnes handicapées**, en partenariat avec **l'Agefiph** et le **FIPHFP**.

- **L'Agefiph (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées)**

L'Agefiph agit pour développer l'inclusion des personnes en situation de handicap dans l'emploi. À ce titre, l'association déploie une offre de services, d'aides financières et de prestations, pour faciliter l'accès des personnes en situation de handicap à l'emploi ou la formation et sécuriser leurs parcours.

Acteur de référence, l'Agefiph est l'interlocutrice privilégiée des pouvoirs publics, de tout acteur de l'emploi, de la formation et du handicap aux niveaux territorial et national. Ainsi, elle anime, dans chaque région, le Réseau des Référents Handicap (RRH) et conseille au quotidien les référents handicap des entreprises, des organismes de formation et des CFA. Enfin, pour accélérer les évolutions en matière de compensation et d'inclusion, l'Agefiph soutient la recherche et l'innovation.

- **Le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique)**

Créé par la loi du 11 février 2005 et mis en place fin 2006, le FIPHFP, est un catalyseur de l'action publique en matière d'emploi des personnes en situation de handicap avec pour mission d'impulser une dynamique et inciter les employeurs publics à agir, en favorisant le recrutement, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi au sein des trois fonctions publiques (ministères, villes, conseils départementaux et régionaux, hôpitaux...).

Grâce à ses actions, le FIPHFP favorise :

- le recrutement ;
- le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap ;
- la formation, la sensibilisation et l'accompagnement tout au long du parcours professionnel ;
- l'accessibilité des outils et logiciels de travail.

Dès janvier 2009, le Comité national du FIPHFP a mis en place un ensemble de mesures visant à favoriser le développement de l'apprentissage des personnes en situation de handicap dans la fonction publique.

En 2013, pour inciter encore davantage les employeurs publics à recruter des apprentis en situation de handicap sur tous les profils de postes et niveaux de formation quel que soit leur niveau de qualification, ces mesures ont été renforcées par une augmentation de l'indemnité versée pour la prise en charge du coût salarial annuel, pour un contrat confirmé à l'issue des deux premiers mois. Aujourd'hui, l'apprentissage est le premier poste de dépenses du FIPHFP.

Le FIPHFP ne cesse d'ajuster ses aides pour répondre aux besoins des employeurs publics des trois versants de la Fonction publique.

Le développement de l'alternance, et plus particulièrement de l'apprentissage, fait l'objet d'une attention soutenue des pouvoirs publics depuis plusieurs années. Sur le plan national, l'engagement de l'Agefiph en faveur de l'alternance a été conforté et renforcé par l'adoption du plan stratégique, qui fait de l'alternance un élément structurel de la politique de formation. L'objectif est de développer le nombre de personnes handicapées en alternance en garantissant la sécurisation de leurs parcours, en développant l'accessibilité des formations et en assurant la prise en compte des besoins individuels de compensation.



GOVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*