



MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

GUIDE APPRENTISSAGE ET HANDICAP

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

Édition 2025

1jeune1solution.gouv.fr

SOMMAIRE

ÉDITORIAL	2
-----------	---

INTRODUCTION	3
--------------	---

01

VOUS ÊTES UN FUTUR APPRENTI OU UN APPRENTI EN SITUATION DE HANDICAP	4
--	----------

Qui peut bénéficier d'un contrat d'apprentissage aménagé ?	5
--	---

Comment est aménagé le contrat d'apprentissage	5
--	---

Quelles sont les mesures de compensation du handicap ?	6
--	---

Est-il possible de réaliser un apprentissage aménagé dans un établissement d'enseignement supérieur ?	8
---	---

Qui peut vous accompagner tout au long de votre parcours ?	9
--	---

02

VOUS ÊTES EMPLOYEUR	10
----------------------------	-----------

Pourquoi accueillir un apprenti en situation de handicap ?	11
--	----

Quelle est l'aide de l'État pour le recrutement d'un apprenti ?	11
---	----

03

VOUS ÊTES UN CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS (CFA)	17
---	-----------

Pourquoi accueillir un apprenti en situation de handicap ?	18
--	----

Quel est rôle du référent handicap du CFA ?	18
---	----

Comment évaluer les besoins d'un apprenti en situation de handicap en formation ?	20
---	----

Quel financement complémentaire pour la prise en charge des contrats d'apprentissage pour le secteur privé ?	21
--	----

Quelles sont les aides complémentaires de compensation du handicap ?	22
--	----

Quelles sont les ressources et formations à disposition des référents handicap ?	24
--	----

Vos interlocuteurs	24
--------------------	----

ANNEXES	25
----------------	-----------



Benjamin Maurice,

Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle.

L'apprentissage pour les travailleurs en situation d'handicap

Les personnes en situation de handicap ont encore trop souvent des difficultés multiples pour accéder à un emploi.

Avec les opérateurs de l'emploi et les autres directions d'administration centrale, la DGEFP est résolument engagée à porter des dispositifs adaptés aux besoins spécifiques des personnes, quel que soit le handicap.

L'objectif du plein emploi, c'est aussi le plein emploi des travailleurs en situation de handicap. Notre feuille de route s'inscrit dans la continuité des travaux de la Conférence nationale du handicap du 26 avril 2023 et de la loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023.

Pour favoriser l'insertion et le maintien en emploi des travailleurs en situation de handicap, nous avons décidé de miser sur la formation et sur un dispositif dont nous connaissons les réussites : l'apprentissage.

Aujourd'hui sous-représentés dans ce dispositif, il est grand temps d'actionner tous nos leviers et notre écosystème. Ce guide s'inscrit précisément dans cette démarche. Quelle que soit votre situation, apprenti, futur apprenti, centres de formation ou recruteur, voici un outil central à votre disposition.

Ainsi, nous souhaitons développer l'apprentissage auprès des personnes en situation de handicap.

Les dispositifs sont là, maintenant c'est à vous de les saisir. Fédérons-nous en faveur des personnes en situation de handicap.

Bonne lecture.

INTRODUCTION

L'apprentissage est un système de formation fondé sur des périodes de formation en entreprise (secteur public et privé) et des périodes de formation théorique en centre de formations d'apprentis (CFA). Les jeunes âgés de 16 à 29 ans formalisent un contrat d'apprentissage avec leur employeur afin de leur permettre de suivre cette formation et acquérir un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, Master, etc.) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Un contrat d'apprentissage dit « aménagé » est ouvert aux personnes en situation de handicap. Il est identique au contrat d'apprentissage de droit commun mais certaines règles sont aménagées afin de faciliter le parcours de formation de l'apprenti en situation de handicap. Il peut s'agir d'aménagement sur les conditions d'âge, sur la durée du contrat ou le déroulement de la formation en CFA et en entreprise. Des aides à la compensation du handicap au bénéfice de l'apprenti au sein du CFA et en entreprise sont également possibles.

Ce guide rassemble toutes les informations concernant l'accès à la formation par apprentissage des personnes en situation de handicap. Il a pour vocation d'accompagner le futur apprenti ainsi que les différents acteurs impliqués dans son parcours (CFA et employeur), pour que sa formation soit une réussite pour tous.

Ce document se veut pratique, clair et accessible à tous, avec un objectif commun : faire de l'apprentissage un levier inclusif, efficace et durable.

Il se structure en trois parties.

01

LES APPRENTIS ET FUTURS APPRENTIS

Pour les informer sur leurs droits, les aides et les démarches à entreprendre pour bénéficier du contrat d'apprentissage aménagé.

02

LES EMPLOYEURS PRIVÉS OU PUBLICS

Pour les guider dans l'intégration et l'accompagnement de leurs apprentis en situation de handicap, et les informer sur les aides dont ils peuvent bénéficier.

03

LES CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS (CFA)

Pour comprendre leur rôle central dans l'accueil, l'accompagnement et l'adaptation des parcours, le financement et les aides.

01

**VOUS ÊTES UN
FUTUR APPRENTI
OU UN APPRENTI
EN SITUATION
DE HANDICAP**

La formation en apprentissage vous permettra de **développer des qualités au travail en milieu ordinaire**, quelle que soit la nature de votre handicap, tout en vous apportant les **mêmes droits qu'un contrat de travail classique** : cotisation à une caisse de retraite, congés payés, mutuelle, etc.



Les avantages de l'apprentissage sont nombreux, mais je trouve que l'impact psychologique est vraiment important. Ce dispositif est d'autant plus important pour les personnes porteuses de handicap parce que (...) c'est une façon douce et sécurisé d'intégrer ce monde-là. Très souvent les entreprises mettent à notre disposition des aménagements pour que tout se passe au mieux et que l'expérience soit optimale. Il y a beaucoup d'avantages à faire [une formation en apprentissage] et c'est une opportunité à saisir.

Ninelle Pascale Youmbi, ancienne apprentie en situation de handicap en bachelor RSE (son témoignage complet à découvrir le compte TikTok 1 jeune1solution).



Qui peut bénéficier d'un contrat d'apprentissage aménagé ?

Pour faciliter votre parcours en apprentissage, le contrat peut être aménagé. Ce contrat d'apprentissage « aménagé » est accessible dès l'âge de 16 ans (dérogation pour les jeunes de 15 ans effectifs et ayant achevé la scolarité du collège) et sans limite d'âge.

Pour en bénéficier, vous devez obligatoirement bénéficier d'un des titres suivants :

- la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- [l'obligation d'emploi](#) (BOE), à l'exception des ayants droit de victimes ou pensionnés de guerre.
- Si vous avez entre 15 et 20 ans, vous devez bénéficier d'un des titres suivants :
 - d'un projet personnalisé de scolarisation (PPS) ;
 - de l'attribution de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) ;
 - de la prestation de compensation (PCH).

À NOTER

Il est important de signaler votre situation au CFA dès l'inscription en formation. Grâce à ces titres, vous pourrez cocher la case « RQTH », « Équivalences jeunes » ou « Extension BOE » sur le Cerfa, ce qui permettra au CFA et à l'employeur de bénéficier d'aides pour l'aménagement de votre parcours.

Comment est aménagé le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage aménagé est identique au contrat d'apprentissage classique mais certaines règles sont adaptées :

- Les conditions d'âge : l'apprentissage aménagé est ouvert à partir de 16 ans et sans limite d'âge ;

- La durée du contrat : il peut durer entre six mois et trois ans en fonction de la certification préparée. Il peut être allongé d'un an supplémentaire afin de bénéficier d'aménagements du temps de formation ;
- Le déroulement de la formation : un accompagnement dédié et des aménagements sont possibles tout au long du parcours de formation en CFA et en entreprise.

Quelles sont les mesures de compensation du handicap ?

Vous effectuez votre apprentissage dans le secteur privé

Pour la compensation du handicap dans l'entreprise, l'Agefiph (Association d'aide à l'emploi des personnes en situation de handicap) propose des aides financières.

- Une aide au déplacement (aménagements sur une voiture permettant de conduire en tenant compte du handicap, frais de taxi ou de transport adapté, frais kilométrique pour un aidant) ;
- Une aide aux prothèses auditives ;
- Une aide humaine pour compenser votre handicap grâce à l'intervention d'une personne qui réalisera un geste professionnel à votre place ;
- aide technique pour compenser votre handicap grâce à du matériel adapté.

Pour bénéficier de ces aides, rapprochez-vous de votre conseiller à l'emploi (Mission locale, Cap Emploi, France Travail), du référent handicap de votre CFA ou de votre employeur.

L'offre d'aides financières et services de l'Agefiph est consultable sur www.agefiph.fr et dans [un guide dédié](#).

Vous effectuez votre apprentissage dans le secteur public

Pour la compensation du handicap, vous pouvez bénéficier des aides du FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées de la fonction publique) en prenant attache auprès de la médecine du travail ou du référent handicap de votre administration.

Ces aides sont toujours versées à l'employeur :

- aide à l'achat de 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.

Le catalogue des aides est consultable sur le site www.fiphfp.fr

LA MISE EN PLACE DE MESURES POUR RÉPONDRE À VOS BESOINS : UNE OBLIGATION

L'employeur et le CFA ont **l'obligation de prendre toutes les « mesures appropriées » pour répondre à vos besoins**. L'Agefiph ou le FIPHFP proposent également des aides et des dispositifs pour les soutenir et les accompagner dans la mise en œuvre de ces mesures.



Est-il possible de réaliser un apprentissage aménagé dans un établissement d'enseignement supérieur ?

Oui. Dans l'enseignement supérieur, chaque établissement met en place une structure identifiée pour l'accueil et l'accompagnement des étudiants en situation de handicap. Cette structure (service handicap, mission handicap, référent, cellule, pôle ou autre appellation propre à l'établissement) est chargée d'identifier les besoins de chaque étudiant et d'assurer la coordination avec les différentes composantes, départements ou services : les équipes enseignantes, les services de l'établissement (scolarité, vie étudiante...) et les partenaires extérieurs.

Les étudiants en situation de handicap peuvent bénéficier d'aménagements du temps de formation, d'aménagements pédagogiques, matériels ou humains, que ce soit dans le cadre de l'entreprise, dans le cadre de la formation ou de la vie étudiante.

La structure handicap évalue les besoins spécifiques de chaque étudiant en situation de handicap lors d'entretiens individuels. Elle peut orienter l'étudiant vers le médecin compétent lorsqu'un avis médical est nécessaire :

- Le médecin du service de santé étudiante (ou médecin agréé par la CDAPH) peut émettre des préconisations d'aménagements pour la formation et les examens,
- Le médecin du travail peut émettre des préconisations pour le temps de travail en entreprise.

L'établissement d'enseignement supérieur, le CFA, et l'entreprise travaillent en étroite coopération et se coordonnent pour valider les décisions d'aménagements et leur financement. En cas de besoin, l'équipe plurielle réunit les professionnels qui accompagnent l'étudiant (structure handicap de l'établissement, équipe pédagogique, médecin du service de santé, médecin du travail, maître d'apprentissage, intervenants extérieurs, etc.) pour aborder ses besoins et s'accorder sur les possibilités d'aménagements et d'accompagnement.

À NOTER

Dans l'enseignement supérieur, vous pouvez bénéficier d'aménagements de formation sans avoir de dossier à la MDPH. Dans le cadre de l'apprentissage, la RQTH facilite la prise en compte de vos besoins, il est alors nécessaire d'anticiper la demande de RQTH auprès de la MDPH.



DES PARCOURS ADAPTÉS DANS LES CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS SPÉCIALISÉS

Il est également possible de réaliser un apprentissage dans un centre de formation d'apprentis spécialisé (CFAS). Ces CFA sont destinés aux personnes en situation de grande difficulté ou de handicap. L'apprentissage permet de préparer tous les diplômes professionnels et technologiques de l'éducation nationale comme le certificat d'aptitude professionnelle (CAP), le brevet d'études professionnelles (BEP), bac professionnel, brevet de technicien supérieur (BTS), licence professionnelle, Master 1 et 2.

Plus d'informations sur monparcours handicap.gouv.fr

Toutes les informations utiles (interlocuteur, démarches à effectuer, accompagnements proposés) sont présentées sur les sites internet des universités ou établissements. Pour en savoir plus, rendez-vous sur le site Mon parcours handicap, rubrique « [études supérieures](#) ».

Qui peut vous accompagner tout au long de votre parcours ?

Avant votre entrée en apprentissage :

- Pour tout renseignement sur l'apprentissage : votre conseiller Mission locale, Cap Emploi ou France Travail.
- Pour vos démarches administratives : les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) ont pour mission de notifier des titres, des aides ou des compensations (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), allocations diverses, etc.).

Lors de votre formation en apprentissage :

- **Dans votre CFA :** le référent handicap est votre interlocuteur privilégié si vous avez des questions ou si vous rencontrez des difficultés de formation, d'insertion professionnelle, de transport et de vie au quotidien. Il vous apportera des réponses personnalisées et adaptées à vos besoins et à votre situation. Il coordonnera également les acteurs chargés de l'accompagnement de votre parcours de formation et vers l'emploi. Les équipes éducatives et pédagogiques pourront également vous proposer de vous accompagner si vous avez des difficultés en formation et pourront vous diriger vers le référent handicap du CFA.
- **Dans votre établissement d'enseignement supérieur :** la mission handicap (et pour les établissements de grande taille, les chargés d'accompagnement dédiés par composante ou unité de formation).
- **Chez votre employeur :** le maître d'apprentissage est chargé de vous accompagner en vous transmettant ses compétences. Il est responsable de vos conditions de formation en lien avec le CFA. Une équipe tutorale, composée de plusieurs maîtres d'apprentissage, peut être également mise en place. Par ailleurs, le référent handicap de l'entreprise, s'il y en a un, (obligatoire pour les entreprises du secteur privé de 250 salariés ou plus et dans la fonction publique) est chargé de vous orienter, de vous informer et de vous accompagner. Autre interlocuteur chez votre employeur : la médecine du travail qui vérifiera votre aptitude au poste de travail, formulera les éventuelles restrictions fonctionnelles et pourra vous proposer les aménagements nécessaires. Les coordonnées de la médecine du travail de l'employeur sont affichées sur un panneau par l'employeur et disponibles auprès du service des ressources humaines.



La référente handicap du CFA a eu un rôle très important. Il m'a permis d'identifier clairement les acteurs, à qui m'adresser, à qui demander (...) La question du médecin de l'Université était : quels aménagements veux-tu chez ton employeur ? J'étais perdue. J'ai donc pu être accompagné sur ce sujet, avoir quelqu'un qui m'écoutait et à qui je pouvais poser des questions quand j'en avais besoin.

Elise Lobbestael, apprentie en situation de handicap. Son témoignage complet sur LinkedIn. Son témoignage complet sur [LinkedIn](#).



A large, stylized yellow star graphic with five points, serving as a background for the text.

02

**VOUS ÊTES
EMPLOYEUR**

Pourquoi accueillir un apprenti en situation de handicap ?

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 formation et de gestion des compétences sur des métiers « en tension », à forte technicité ou sur des secteurs d'activité spécifiques.

Accueillir un apprenti en situation de handicap c'est aussi :

- mettre en place une politique d'inclusion au sein de votre entreprise ;
- contribuer à vos engagements RSE (responsabilité sociétale des entreprises) ;
- sensibiliser vos équipes à la richesse de la diversité au travers d'une première expérience et d'un accompagnement dédié ;
- être accompagné par différents acteurs (réfèrent handicap du CFA, Agefiph ou FIPHFP en fonction de votre secteur d'activité, votre OPCO) ;
- bénéficier d'un coût salarial limité avec des aides financières dédiées ;
- respecter l'OETH (obligation d'emploi des travailleurs handicapés) : les embauches d'apprentis en situation de handicap sont comprises dans l'emploi direct de bénéficiaires permettant d'atteindre la proportion minimale de 6 % des travailleurs handicapés.

Quelle est l'aide de l'État pour le recrutement d'un apprenti ?

L'État accorde aux employeurs une aide à l'embauche d'un apprenti, dont le montant varie, notamment si le recrutement concerne un apprenti en situation de handicap.

Cette aide est versée la première année du contrat d'apprentissage. Pour l'obtenir, le contrat d'apprentissage doit obligatoirement mentionner le statut RQTH, BOE ou titre équivalent pour les jeunes âgés de 15 à 20 ans. Pour en savoir plus : travail-emploi.gouv.fr

À NOTER

Cette aide est cumulable avec les aides de l'Agefiph pour les entreprises du secteur privé qui embauchent un apprenti en situation de handicap, y compris s'ils sont âgés de plus de 30 ans, et avec les aides du FIPHFP pour les employeurs du secteur public.

Quelles sont les aides incitatives ou de compensation du handicap ?

Vous êtes un employeur du secteur privé ?

L'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées) propose pour les employeurs privés :

- Une aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle : 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 en situation de handicap ou pour l'encadrement, par exemple.
- Une aide à l'adaptation des situations de travail : peuvent être ainsi pris en charge les frais liés à l'aménagement du poste, l'interprétariat, le tutorat, la transcription braille, les logiciels spécifiques, etc.. ;

- Une aide à l'embauche en contrat d'apprentissage (la demande peut être déposée par l'employeur dans les six mois suivant la date d'embauche, accompagnée d'une copie du contrat) ;
- Une étude ergonomique du poste de travail ;
- Des appuis spécifiques : intervention d'un acteur spécialisé sur le champ du handicap visuel, auditif, moteur, mental, cognitif ou psychique qui apporte un regard expert sur les conséquences du handicap dans le contexte professionnel et de formation.

L'offre d'aides financières et services de l'Agefiph est consultable sur www.agefiph.fr et dans [un guide dédié](#).

À NOTER

- **Seules les entreprises signataires d'un accord agréé de branche, de groupe ou d'entreprise ayant atteint le taux d'emploi de 6 % peuvent bénéficier de l'offre de services et des aides de l'Agefiph.**
- **Les entreprises signataires d'un accord agréé de branche, de groupe ou d'entreprise qui n'ont pas atteint le taux d'emploi de 6 %, sont éligibles uniquement à l'accompagnement par Cap emploi, à l'accompagnement emploi handicap réalisé par l'Agefiph et à l'aide financière liée à la reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH).**
- **Les entreprises sortant d'un accord agréé peuvent bénéficier de l'offre de services et des aides de l'Agefiph.**

Vous êtes un employeur du secteur public ?

Le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) propose pour les employeurs publics :

- Une aide à la rémunération de l'apprenti d'un montant de 80% de sa rémunération brute restant à la charge de l'employeur, et ce, sur toute la durée du contrat ;
- La prise en charge des frais de formation 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.

À NOTER

Par exemple, un apprenti arrivé en septembre 2023, ne peut être retenu lors de la déclaration réalisée en 2024 pour l'année 2023, car la rémunération est inférieure à 6 mois. Si ce même apprenti part en juin 2025, il ne sera pas présent au 31 décembre 2025 et n'est pas présent non plus lors de la déclaration suivante. L'ensemble des aides du FIPHFP sont mobilisables quel que soit le taux d'emploi de BOETH de l'employeur (qu'il soit supérieur à 6 % ou non).

Le financement des aides est conditionné au versement intégral des contributions annuelles dues par l'employeur assujetti. Un employeur non à jour de sa contribution n'est pas éligible au financement du FIPHFP, à l'exception de certaines aides humaines et techniques qui bénéficient uniquement à l'agent concerné. L'employeur peut déposer sa demande par année de contrat au début, en milieu ou en fin d'année de contrat sur la plateforme [PEP's](https://plateforme-employeurs.caissedesdepots.fr) (plateforme-employeurs.caissedesdepots.fr). Il en est de même pour les employeurs ayant conventionné avec le FIPHFP (c'est-à-dire ayant signé avec le Fonds un contrat les engageants à mettre en place des actions).

Les employeurs territoriaux, dont le contrat d'apprentissage d'une personne en situation de handicap ne serait pas financé par le [CNFPT](https://www.cnfpt.fr) (Centre national de la fonction publique territoriale) peuvent continuer à solliciter l'aide du FIPHFP pour l'ensemble des aides relatives à l'apprentissage.

Le catalogue d'interventions est consultable sur www.fiphfp.fr

Le maître d'apprentissage : quel est son rôle ? pourquoi le devenir ?

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition, par l'apprenti dans l'entreprise, des compétences nécessaires à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel préparé. Sa désignation d'un obligatoire, quel que soit le type de contrat d'apprentissage.

Devenir maître d'apprentissage, c'est accompagner une personne en situation de handicap (ou un jeune dans le cadre d'un contrat d'apprentissage du droit commun) dans sa progression pour lui permettre d'acquérir un diplôme et le guider dans la réalisation de son projet professionnel.

Exercer cette fonction permet également de : transmettre son expérience et la valoriser, prendre du recul sur ses pratiques grâce au regard neuf qui sera porté par l'apprenti ; mieux faire connaître le service, ses missions et son organisation.



**Pour en savoir plus,
reportez-vous au Précis de l'apprentissage,
disponible sur le site travail-emploi.gouv.fr**

Quelles sont les formations disponibles pour le maître d'apprentissage ?

Il n'y a pas de formation obligatoire pour devenir maître d'apprentissage. Toutefois, des formations lui sont proposées pour qu'il puisse connaître l'environnement réglementaire de l'apprentissage et acquérir des méthodes et outils pour accompagner efficacement l'apprenti tout au long de son parcours. Ce moment privilégié permet également de partager des bonnes pratiques et des retours d'expérience.

Dans le secteur privé

Des formations pour les maîtres d'apprentissage sont proposées par certains CFA et par les Opco. Ces derniers accompagnent leurs entreprises adhérentes via un financement ou des modules de formation spécifiques. Pour en bénéficier, prenez contact avec votre conseiller Opco.

Des formations spécifiques pour les maîtres d'apprentissage d'apprentis en situation de handicap existent également. L'Agefiph développe avec ses partenaires des actions de sensibilisation, d'acculturation et de développement des connaissances sur le sujet du handicap. Elle propose différents modules de professionnalisation qui sont ouverts aux maîtres d'apprentissage, disponibles sur appuiipro.agefiph.fr.

Par ailleurs, les prestataires des appuis spécifiques peuvent sensibiliser et accompagner les équipes pour leur permettre d'adapter leurs pratiques aux besoins résultants de la situation de handicap, lors de leur intervention pour une situation individuelle.

La sensibilisation des maîtres d'apprentissage peut également être 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.

Dans le secteur public

Le FIPHFP aide le maître d'apprentissage en prenant en charge ses frais de formation à l'accompagnement spécifique d'apprentis en situation de handicap, dans la limite d'un plafond de 10 000 € par an, pour une durée maximale de 3 ans par maître d'apprentissage.

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 du maître d'apprentissage, hors prime exceptionnelle non mensualisée et charges sociales pour un coût horaire maximum de 20,50 €, dans la limite d'un plafond de 20 heures par mois.

Les aides sont accessibles via La plateforme Peps ou via le conventionnement avec le FIPHFP (quand l'employeur a signé un contrat avec le Fonds les engageants à mettre en place des actions). Les aides sont versées systématiquement à l'employeur.

À NOTER

Dans la Fonction publique hospitalière et la Fonction publique d'État, les maîtres d'apprentissage peuvent bénéficier d'une [allocation spécifique](#).



**Pour en savoir plus,
consultez la foire aux questions sur le site
www.fonction-publique.gouv.fr**

Pour découvrir son témoignage, retrouvez la [rediffusion du live LinkedIn « L'intégration d'un apprenti en situation de handicap »](#) sur le LinkedIn du ministère du Travail.

Le *sourcing* des candidats à l'apprentissage en situation de handicap

Pour trouver des candidats à l'apprentissage, notamment en situation de handicap, les employeurs peuvent se rapprocher de divers acteurs :

- France travail, CAP emploi, Missions Locales ;
- Les référents handicap des CFA ;
- Les associations telles que [Arpejeh](#), [Tremplin handicap](#), [100 chances 100 emplois](#), [Guy Renard](#), [100% handinamique](#)



- L'ADAPEI (Association Départementale d'Amis et de Parents d'Enfants Inadaptés) ;
- Les CFA et les CFA spécialisés ;
- Le rectorat, les enseignants référents dans chaque académie, les classes ULIS, les EREA (établissements régionaux d'enseignement adapté) pour l'Education nationale ;
- Les GEIQ : Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification, association pilotée et gérée par ses entreprises adhérentes, mobilisées pour favoriser l'insertion des personnes éloignées du marché du travail grâce à l'alternance ;
- Les ESAT, IME, IMPro, SESSAD, ESRP ou ESPO, dans le secteur médico-social.

À NOTER

L'Agefiph met à disposition une [plateforme de mise en relation](#) permettant aux employeurs de déposer des offres d'emploi ouvertes aux personnes en situation de handicap. Cette plateforme est disponible sur le site espace-emploi.agefiph.fr.

Vos interlocuteurs

Pour le secteur privé :

- Pour la formation du maître d'apprentissage : votre OPCO ;
- La délégation régionale de l'Agefiph ;
- Le référent handicap du CFA de votre apprenti ;
- Les CFAS (CFA spécialisés) ;
- Le référent handicap de votre entreprise si elle compte au moins 250 salariés ;
- Le [réseau des référents handicap en entreprise](#), animé par l'Agefiph.

Pour le secteur public :

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

03

VOUS ÊTES

**UN CENTRE
DE FORMATION
D'APPRENTIS
(CFA)**

Pourquoi accueillir un apprenti en situation de handicap ?

Accueillir un apprenti en situation de handicap vous permet de :

- De rendre effective une politique d'inclusion au sein de votre établissement ;
- De sensibiliser vos équipes (formateurs et administration) à l'accueil d'un apprenti en situation de handicap ;
- De respecter l'obligation d'accompagnement, qui est l'une des 14 missions des CFA prévue par la loi ;
- D'être accompagné par différents acteurs (réfèrent handicap du CFA, maître d'apprentissage, l'Agefiph ou FIPHFP, l'Opco de l'employeur) ;
- De pouvoir adapter le parcours d'un apprenti en bénéficiant de de moyens complémentaires au titre de la majoration ;
- De bénéficier en complément, des aides de l'Agefiph et du FIPHFP au titre de la compensation des conséquences du handicap.

À NOTER

En cas de doute sur la RQTH ou ses équivalences, les détails pour chaque option sont rappelés dans [la notice du Cerfa](#). Cette notice est consultable sur le site www.service-public.fr.

Quel est rôle du réfèrent handicap du CFA ?

Le réfèrent handicap du CFA coordonne la politique accessibilité au sein de sa structure et organise, au besoin, une analyse concertée des situations de handicap en apprentissage afin de proposer des adaptations. Il associe pour cela l'ensemble des acteurs contributeurs au parcours : équipes internes, employeurs mais également réseau pour l'emploi et acteurs du handicap et du médico social intervenant auprès de la personne.

Le CFA a l'obligation d'organiser une accessibilité pour tous et de proposer à l'apprenti concerné des adaptations pour compenser les conséquences de son handicap. C'est pourquoi tous les CFA doivent désigner un réfèrent handicap. Il est l'interlocuteur privilégié des apprentis en situation de handicap.

À NOTER

Concernant l'aménagement des épreuves d'examens, il est fortement recommandé d'anticiper la demande. Le réfèrent handicap se charge de constituer avec l'apprenti et sa famille le cas échéant le dossier, précisant la nature des aménagements demandés. Le dossier est disponible auprès de la maison des examens pour le passage des examens professionnels.



**Pour en savoir plus,
voir la fiche sur les missions du réfèrent handicap
disponible sur le site handicap.gouv.fr**



Le rôle du référent handicap dans l'enseignement supérieur

Avec 61 % d'apprentis, l'enseignement supérieur a connu une hausse très forte de ses effectifs en apprentissage. Parmi ces apprentis :

- Près de 4 apprentis en situation de handicap sur 10 suivent une formation relevant de l'enseignement supérieur (formation de niveau bac+2 ou plus) ;
- En 2024, 1 apprenti en situation de handicap sur 10 prépare un diplôme de niveau master contre 1 sur 20 en 2019 (5 %).

L'enseignement supérieur a ses propres spécificités concernant la prise en compte du handicap en apprentissage. Pour tout ce qui relève de l'aspect pédagogique, c'est-à-dire qui a un lien direct avec la formation théorique, l'accompagnement est assuré par l'établissement pour des étudiants ayant ou non une RQTH. Ces aides sont gratuites. Les autres besoins (transports, soins...) relèvent de la MDPH.

Dans les universités, la principale mission du référent handicap est de mettre en contact l'apprenti avec le Pôle Vie Étudiante (PVE) et avec les responsables compétents pour la mise en œuvre des mesures pédagogiques adaptées à sa situation.

Ces mesures, validées par un médecin du Service Santé Étudiant (SSE) et un référent MDPH, sont indispensables pour garantir la poursuite du parcours, que ce soit pour un aménagement des cours ou des examens.



Le référent handicap doit être suffisamment formé pour gérer la situation d'un apprenti depuis son arrivée, jusqu'à l'obtention de son diplôme. Mais il doit aussi faire preuve de psychologie et d'empathie pour accompagner des personnes qui vont se sentir parfois en marge. L'enjeu est de permettre la réussite de la formation mais aussi le bien être dans l'établissement. Il faut être prêt à écouter et rassurer, prendre le temps surtout, même avec les familles. Sans oublier les maîtres d'apprentissage et les formateurs qui parfois peuvent être un peu désarçonnés.

Sandrine Guédon, anciennement référente handicap dans un CFA.



Comment évaluer les besoins d'un apprenti en situation de handicap en formation ?

Avant le démarrage de la formation ou à tout moment si le handicap survient en cours de parcours, le référent handicap du centre de formation doit réaliser une analyse des besoins avec l'apprenti et ses responsables légaux s'il est mineur, afin d'évaluer les adaptations nécessaires.

Cette évaluation s'organise en plusieurs étapes :

- 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 et utiles à l'analyse des besoins et à la recherche de solutions (maître d'apprentissage, référent handicap chez l'employeur et au CFA, référent pédagogique, formateur, référent de parcours France travail ou Cap emploi) ;
- Étape 3 : Évaluer avec l'ensemble de ces acteurs, à toutes les étapes du parcours, les zones de risques, les besoins associés, les solutions d'aménagement possibles ;

- Étape 4 : Formaliser un plan d'adaptation et identifier les surcoûts associés afin de les reporter dans la convention de formation et la grille relative à la majoration du niveau de prise en charge. Ce plan d'adaptation doit également intégrer les modalités de suivi de la bonne mise en œuvre des adaptations proposées et de leurs ajustements éventuels en cours de parcours.

Il est préconisé en premier lieu de chercher ce qui peut être adapté et modifié au niveau pédagogique et organisationnel (supports pédagogiques, temps supplémentaire, etc.) avant de chercher à investir dans des équipements.

Les aménagements nécessaires à cette sécurisation peuvent consister aussi bien en des adaptations pédagogiques (ajustement des contenus pédagogiques, soutien pédagogique, création de supports adaptés, réduction du temps de travail hebdomadaire, mise en place de temps de pauses 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, etc.

À NOTER

Les référents handicap des CFA peuvent s'appuyer sur la [Ressource Handicap Formation](http://www.agefiph.fr), disponible sur le site www.agefiph.fr, pour s'approprier toutes les étapes de la méthode d'adaptation concertée d'un parcours de formation en apprentissage

Quel financement complémentaire pour la prise en charge des contrats d'apprentissage pour le secteur privé ?

Une fois les besoins analysés et les adaptations à réaliser identifiées, le référent handicap peut demander la majoration du niveau de prise en charge du contrat de l'apprenti en situation de handicap (cet apprenti doit obligatoirement être bénéficiaire d'une RQTH ou d'un titre ouvrant des droits attachés à la RQTH).

Cette demande de majoration se fait auprès de l'Opco de l'entreprise qui accueille l'apprenti. Elle s'applique aux surcoûts engagés par le CFA pour adapter le parcours en apprentissage en raison du handicap. Le CFA peut ainsi bénéficier d'un financement complémentaire au titre des aménagements mis en place, dans la limite de 4 000 euros par année de contrat.

Pour demander ce financement complémentaire, le référent handicap doit détailler les aménagements et compensations qui doivent correspondre aux modules de la grille de majoration et qui fixe des seuils indicatifs d'heures et de coûts.

Les montants maximaux par modules sont proposés à titre indicatifs, les adaptations devant s'ajuster aux besoins nécessaires à la compensation des conséquences du handicap, dans la limite globale de 4000 € par année d'apprentissage.

- **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 : expertise sur l'acquisition/installation – appropriation – /utilisation ;
- **Module 4 :** Soutien à la formation en entreprise ;
- **Module 5 :** Accès aux droit - ouverture des droits, mobilisation des dispositifs spécifiques ;
- **Module 6 :** Accès à l'autonomie – accompagnement de la personne.

Le référent handicap du CFA doit évaluer chaque année les besoins au regard des nouvelles attentes posées pour l'année et proposer, le cas échéant, des ajustements pouvant conduire à une modification du montant de la majoration demandée.
La demande peut être ajustée à tout moment en fonction des besoins (aggravation du handicap, survenance d'une nouvelle situation de handicap...).

Versement de la majoration

La majoration sera payée au même rythme que les échéances de la prise en charge du coût pédagogique financé par l'Opco. Le CFA émettra une seule facture en détaillant le niveau de prise en charge auquel s'ajoute le montant issu de la majoration « travailleur handicapé ». Cette majoration peut être actualisée le cas échéant, suivant les besoins de l'apprenti. Dans cette hypothèse, un avenant à la convention de formation devra être transmis à l'Opco entre le 10^e et la fin du 11^{ème} mois de chaque année d'exécution du contrat.

Le CFA doit conserver tous les justificatifs en cas de contrôle.

À NOTER

En cas de rupture du contrat, la majoration est maintenue pour les apprentis qui poursuivent leur parcours en CFA ; en cas d'abandon de la formation, la majoration est réglée au prorata temporis, en fonction de l'engagement initial. (voir annexe « Cas de majoration en fonction de la situation de l'apprenti en situation de handicap »)

Obtention de la RQTH ou d'un titre ouvrant droit à la RQTH en cours d'année

La demande de majoration du niveau de prise en charge peut intervenir en cours d'année, même si la RQTH ou un titre ouvrant des droits attachés à la RQTH a été obtenu au cours de la même année. Dans ce cas :

- Un avenant à la convention de formation et un avenant au contrat sont à transmettre à l'Opco qui procédera à la modification de l'accord de prise en charge.
- L'Opco peut prendre en charge la demande au titre de l'année N, si elle lui parvient avant le paiement de la 3^e échéance de ladite année,
- Si cette demande arrive au-delà de ce délai, la décision n'emportera de majoration du NPEC que pour les années suivantes.

À NOTER

Se reporter à l'annexe page 27 pour retrouver le tableau des cas de versement de la majoration.

Quelles sont les aides complémentaires de compensation du handicap ?

En complément de la majoration ci-dessous, le CFA peut solliciter une aide complémentaire pour compenser le handicap.

Dans le secteur privé

Le CFA peut faire appel à l'Agefiph pour obtenir :

- Une aide à l'adaptation des situations de formation en complément de la majoration. 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, physique ou psychique qui apporte un regard expert sur les conséquences du handicap dans le contexte professionnel et de formation.

À NOTER

L'aide à l'adaptation des situations de formation doit être mobilisée dans la même temporalité que la demande de majoration. La grille d'évaluation des besoins de l'apprenant proposée par l'Agefiph dans le cadre de la [Ressource Handicap Formation](#), disponible sur le site www.agefiph.fr, permet de réaliser une seule évaluation en complétant automatiquement les montants relatifs aux 6 modules.

L'offre d'aides financières et services de l'Agefiph est consultable sur www.agefiph.fr et dans un guide dédié.

Dans le secteur public

Le CFA peut bénéficier des aides du FIPHFP pour obtenir :

- Une compensation du surcoût lié aux 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.

Le CFA doit se rapprocher de l'employeur pour faire les demandes, car l'employeur reste l'unique interlocuteur du FIPHFP.

[Consultez le catalogue d'interventions du FIPHFP](#), disponible sur le site www.fiphfp.fr.

Les frais et surcoûts de formation sont facturables directement à l'employeur public, sauf si ces derniers relèvent de la Fonction Publique territoriale (voir la partie « employeur » du présent guide).

Lorsque l'apprenti est embauché par un employeur de la Fonction publique territoriale

Le CFA peut faire appel au [Centre National de la Fonction Publique territoriale](#) (CNFPT) qui est le financeur de droit commun des coûts de formation des apprentis accueillis selon les modalités suivantes :

- La prise en charge des frais de formation des apprentis ayant une RQTH ou un titre ouvrant des droits attachés à la RQTH peuvent être majorés dans la limite de 4000 € par année de formation. Cette majoration est faite sur la base d'un devis fourni par le CFA. Le montant plafond est proratisé selon la durée du contrat.
- Le référent handicap de chaque CFA détermine la nature des accompagnements nécessaires et leurs coûts, en fonction de la situation individuelle de l'apprenti, de l'environnement du centre de formation d'apprentis et de l'employeur accueillant. Sur la base de cette évaluation, le CFA établit un devis relatif à l'accompagnement « handicap » et au besoin de compensation, et l'adresse au CNFPT lors de la demande de financement.
- Après instruction par le CNFPT, la participation financière globale calculée intègre ces éléments liés à la majoration handicap. Ces frais sont inclus dans le calcul de la majoration et concernent exclusivement ceux supportés par le centre de formation d'apprentis, lorsqu'il accompagne l'employeur. Ils ne concernent pas les frais engagés par l'employeur.

Quelles sont les ressources et formations à disposition des référents handicap ?

- Le référent handicap peut s'appuyer sur le référentiel d'accessibilité universel destiné à guider les CFA dans leur démarche d'amélioration continue d'inclusion des apprenants en situation de handicap. Il est également conseillé de s'engager dans la [démarche de progrès de l'accessibilité](#) des formations, démarche qui s'appuie sur ce référentiel pour guider opérationnellement le CFA vers des pratiques plus inclusives.
- Le CFA peut être aidé pour accueillir dans de bonnes conditions les apprentis en situation de handicap et adapter au besoin leur parcours par des partenaires externes : la Ressource Handicap Formation, des structures médico-sociales, des appuis spécialisés de l'Agefiph, des CFA spécialisés ...
- [La Ressource Handicap Formation](#) (RHF) est un service d'appui aux organismes de formation et aux CFA pour les aider à développer des pratiques plus inclusives : elle leur apporte des appuis, des méthodes et des outils pour leur permettre de s'engager dans une démarche de progrès de l'accessibilité des formations, de développer leurs capacités à s'adapter à chacun, se professionnaliser, échanger entre pairs est également à la disposition du CFA pour l'aider à identifier ces partenaires «ressources» et à faciliter la coopération entre le CFA et ces acteurs.
- Différents [modules de professionnalisation](#) proposés par l'Agefiph et ses partenaires sont ouverts aux référents handicap des CFA pour sensibiliser et développer ses connaissances sur le sujet.
- [Un kit ressource et un webinaire](#) sur le handicap à destination des CFA sont proposés sur [le site du Réseau des Carif Oref](#).

Vos interlocuteurs

- Pour les questions liées au financement des contrats : votre OPCO ;
 - Pour les questions liées aux référentiels de compétences des certifications (diplômes ou titres) : les certificateurs (ministère de l'Éducation nationale, ministère en charge du travail, etc.) ;
 - Pour accompagner dans la mise en place de la compensation et des aménagements : les CFAS (centres de formation apprentis spécialisés).
 - Lorsque l'apprenti est embauché par un employeur privé : la délégation Régionale de l'Agefiph ;
 - Lorsque l'apprenti est embauché par un employeur public : les directeurs territoriaux au handicap FIPHFP ;
- Pour les employeurs de la Fonction publique territoriale :
le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) ;
- Pour trouver des ressources et vous professionnaliser :
le Réseau des Carif-Oref et les Carif-Oref.



ANNEXES

Liens utiles

- Site du ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles www.travail-emploi.gouv.fr
- Site du Réseau des Carif Oref – www.intercariforef.org
- Site de la Fonction publique – www.pass.fonction-publique.gouv.fr
- Site de l'Agefiph – www.agefiph.fr
- Site du FIPHFP – www.fiphfp.fr
- Site du CNFPT – www.cnfpt.fr
- Site du portail Mon handicap – www.monhandicap.gouv.fr

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.

AGEFIPH : Association pour la gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

BOE : Bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

CERFA : Document administratif qui formalise le contrat d'apprentissage.

CFA : [Centre de formation d'apprentis](#). Établissement donnant aux apprentis une formation générale et technique.

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

CNFPT : Centre national de la Fonction publique territoriale.

ESAT et service : Etablissement et service d'accompagnement par le Structure qui permet aux personnes en situation de handicap d'exercer une activité professionnelle tout en bénéficiant d'un soutien médico-social et éducatif dans un milieu protégé. Cette structure accueille des personnes qui n'ont pas acquis assez d'autonomie pour travailler en milieu ordinaire. Employeurs publics et privés du marché du travail classique ou en entreprise adaptée à leurs besoins. <https://www.reseau-gesat.com/>

ESRP (ex CRP) : Établissement et service de réadaptation professionnelle. Leurs vocations : orienter, former, accompagner des travailleurs handicapés vers l'emploi en milieu ordinaire. <https://www.fagerh.fr/>

FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

IME : [Institut médico-éducatif](#). Structure qui accueille les enfants atteints de déficiences intellectuelles ayant en général entre 3 et 20 ans. Elle regroupe les anciens IMP (instituts médico-pédagogiques) et les anciens IMPRO (instituts médico professionnels).

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 : Opérateur de compétences qui finance la formation dans le cadre d'un contrat d'apprentissage. Il existe 11 Opco qui représentent les branches professionnelles.

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 destiné aux enfants reconnus en situation de handicap 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 délivrée par la MDPH qui accorde aux personnes en situation de handicap une qualité leur permettant de bénéficier d'aides spécifiques.

ULIS : Unité localisée pour l'inclusion scolaire. Dispositif permettant la scolarisation d'élèves en situation de handicap au sein d'établissements scolaires ordinaires.



Textes de références

Apprentissage aménagé :

- L'article L.5212-13-1 du code du travail.
- L'article L.5213-2 du code du travail.

Le rôle et la formation du référent handicap du CFA

- **L'article L6231-2.** Les centres de formation dispensant les actions mentionnées au 4° de l'article L. 6313-1 ont pour mission d'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 leurs compétences et en facilitant leur intégration en emploi, en cohérence avec leur projet professionnel. Pour les personnes en situation de handicap, le centre de formation d'apprentis appuie la recherche d'un employeur et facilite leur intégration tant en centre de formation d'apprentis qu'en entreprise en proposant les adaptations nécessaires au bon déroulement de leur contrat d'apprentissage. Pour accomplir cette mission, le centre de formation d'apprentis désigne un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap.
- Paragraphe 1 [de l'article L. 6231-2 du Code du travail](#)

Situation de handicap dans l'enseignement supérieur

[Circulaire du 10 juillet 2024](#) sur les Droits des étudiants en situation de handicap ou avec un trouble de santé invalidant dans le cadre de leur parcours de formation dans l'enseignement supérieur.

La majoration du niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage pour le secteur privé

- [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 handicapés.
- [L'article D. 6332-82 du Code du travail](#)

RÉFÉRENTE / RÉFÉRENT HANDICAP EN CFA

Domaine d'activités : **service aux apprentis**

Le référent handicap en CFA 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.

Missions et activités du référent handicap selon les destinataires : **l'apprenti et sa famille, les équipes pédagogiques et administratives du CFA et de l'employeur**

Destinataires

Service à l'apprenti
et à sa famille :

1 + 2 + 3 + 4

Service à l'équipe
pédagogique
et à l'équipe
administrative :

3 + 4

Service à l'employeur :

5

Missions du référent handicap en CFA

1

Un référent handicap favorise :

- l'accueil des candidats (en amont et durant le cursus)
- la sécurisation du parcours de formation des apprentis handicapés (y compris pour les examens),
- leur orientation
- leur insertion professionnelle
- et leur accompagnement sur leur lieu d'emploi (en lien avec leur maître d'apprentissage, l'équipe tutorale, les chargés d'insertion et les conseillers insertion ou maintien CAP emploi).

2

Un référent handicap en CFA écoute, dialogue avec les apprentis en situation de handicap afin de les aider à préciser, mettre en œuvre et sécuriser leur projet de formation en vue de leur insertion professionnelle.

3

Un référent handicap en CFA écoute, dialogue avec l'environnement des personnes handicapées (formateurs, éducateurs, maître d'apprentissage, structures médico-sociales, structures spécialisées dans le champ du handicap...) afin de le sensibiliser et de l'amener à contribuer activement au projet de formation et d'insertion professionnelle.

4

Un Référent handicap en CFA, avec l'équipe pluriprofessionnelle, repère les incidences propres à chaque situation de handicap et coordonne l'identification, la mise en œuvre collective et le suivi de solutions d'adaptation, de compensation, d'amélioration des conditions de formation d'études et des solutions de sécurité dans le cadre d'un environnement capacitant et en réponse aux situations invalidantes.

5

Le référent handicap prospecte (en lien, le cas échéant, avec le chargé de relations employeurs), informe et sensibilise les employeurs sur les mesures relatives à l'apprentissage et les conditions spécifiques d'accès à l'emploi des personnes handicapées.

Cas de majoration en fonction de la situation de l'apprenti en situation de handicap

Temporalité	Cas	RQTH ou un titre ouvrant des droits attachés à la RQTH		Majoration TH	
		OUI	Obtenu 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, le BOE ou un (ou titre équivalent pour les 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, ses représentants légaux 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 (ou autre titre Équivalent ou ouvrant droit à la RQTH) pour les 15-20 en cours d'année	/	Si l'apprenti obtient sa RQTH (ou titre Néquivalent pour les 15-20 ans) dans le courant de sa première année de contrat, il faudra modifier par avenant la convention de formation et le Cerfa. Pour cela le CFA 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 (ou titre équivalent pour les 15-20 ans) de l'apprenti et la première demande de majoration avant le 7 ^e mois (soit le 2 ^e 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	/	/	/
	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 <i>prorata temporis</i> .	
	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 2 ^e 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 mois	Oui	/	La majoration s'applique uniquement pour les contrats d'apprentissage. Si aucun contrat n'est signé, la majoration est impossible.	Même situation que pour le cas n°2



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Rédaction : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).
Conception & maquettage : Dicom des ministères sociaux – Parimage – Mai 2025 ; Crédits photos : DGEFP ministère du Travail, de la Santé,
des Solidarités et des Familles - Photo de couverture : Adobestock / Dicom des ministères sociaux / Parimage