



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

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



# Guide apprentissage et handicap

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

Édition 2024



# Sommaire

<b>Éditorial</b> .....	2
<b>Mieux comprendre le contrat d'apprentissage aménagé</b> .....	3
Qu'est-ce que le contrat d'apprentissage ? .....	3
Quels sont les aménagements possibles ? .....	3
Quels sont les bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage aménagé ? .....	4
<b>Vous êtes un futur apprenti ou un apprenti, en situation de handicap</b> .....	8
Les atouts d'un apprentissage aménagé pour les apprentis concernés .....	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
<b>Vous êtes employeur</b> .....	12
Pourquoi accueillir un apprenti bénéficiaire d'un titre ouvrant droit à la RQTH ? .....	12
L'aide de l'État .....	12
Les aides incitatives ou de compensation du handicap .....	13
La formation des maîtres d'apprentissage .....	14
Le sourcing des candidats .....	15
Vos interlocuteurs .....	16
<b>Vous êtes un CFA</b> .....	17
Pourquoi accueillir un apprenti bénéficiaire d'un titre ouvrant droit à la RQTH ? .....	18
Le rôle et la formation du référent handicap du CFA .....	18
L'évaluation des besoins d'un apprenti en situation de handicap en formation .....	19
La majoration du niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage pour le secteur privé .....	19
Les aides de compensation du handicap .....	21
Le développement de l'accessibilité du CFA .....	22
Vos interlocuteurs .....	22
<b>Annexes</b> .....	23
<b>Les partenaires</b> .....	28

## Éditorial



L'apprentissage constitue un levier privilégié pour l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, en garantissant une formation certifiante, une rémunération et une insertion professionnelle rapide et durable. C'est pour répondre aux besoins spécifiques des personnes en situation de handicap que le contrat d'apprentissage peut être aménagé.

Les apprentis en situation de handicap représentent 2 % des contrats d'apprentissage débutés en 2023. Disons franchement les choses : c'est trop peu. Nous devons poursuivre et amplifier nos efforts dans le secteur privé comme dans la fonction publique qui doit être exemplaire sur ce sujet. L'engagement du secteur public pour la période 2023-2026 est d'intégrer dans ses recrutements, au moins 6 % d'apprentis en situation de handicap.

Pour mener à bien ces ambitions, le ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités travaille en étroite collaboration avec de nombreux acteurs. Il agit avec 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), qui proposent des aides financières, techniques et humaines spécifiques, aux employeurs comme aux personnes en situation de handicap. Mais également avec les opérateurs de compétences (OPCO) qui versent un niveau de prise en charge de la formation majoré.

La conférence nationale du handicap (CNH) qui s'est tenue le 26 avril 2023 sous l'autorité du président de la République, a abouti à dix-sept propositions concrètes et transformatrices avec une ambition majeure : ouvrir les parcours en alternance à toutes les personnes, quel que soit leur handicap et rendre l'environnement professionnel accessible à tous.

Certaines de ces propositions ont été traduites dans la loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023, qui réaffirme la volonté de simplifier et d'accélérer l'accès aux parcours en alternance, en bénéficiant notamment des droits liés à la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapé (RQTH) sans avoir besoin d'en faire la démarche auprès des Maisons départements des personnes handicapées (MDPH).

Pour donner à toutes et à tous les moyens de se saisir de l'apprentissage, le ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités, avec l'appui de l'Agefiph et du FIPHFP, propose ce guide "Apprentissage et Handicap", à destination des employeurs, des CFA et des personnes en situation de handicap pour qu'ensemble donnions aux personnes en situation de handicap toute leur place dans le dispositif de l'apprentissage, qui fait, chaque jour, ses preuves.

Merci à toutes et à tous pour votre mobilisation en faveur de cet engagement.

**Jérôme Marchand-Arvier,**  
délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle.

# Mieux comprendre le contrat d'apprentissage aménagé

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

Le contrat d'apprentissage fait partie de la formation initiale. Il 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.

**Le contrat d'apprentissage aménagé est identique au contrat d'apprentissage classique mais certaines règles sont aménagées pour faciliter le parcours de formation.**

## Quels sont les aménagements possibles ?

**Le contrat d'apprentissage aménagé 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.**

**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 de l'apprenti 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. Un avenant sera alors nécessaire.

- **Des aides financières spécifiques peuvent être mobilisées** (cf. chapitre suivant).
- **Toutes les étapes du parcours de l'apprenti peuvent être aménagées pour compenser les conséquences d'une situation de handicap** : les phases de tests, les étapes préalables à l'entrée en formation (phases de positionnement), les temps en entreprise et/ou 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 adaptés 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 doubles tâches, organiser des pauses...

- **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 CFA spécialisés, des structures médico-sociales (ESRP, etc.), des appuis spécialisés de l'Agefiph...

**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.

L'Agefiph met également à leur disposition l'appui de la [Ressource Handicap Formation](#) et une [plateforme en ligne propre à chaque région](#) dans la rubrique « Évaluez votre accessibilité » du site de l'Agefiph pour les accompagner dans une démarche de progrès continu de leur accessibilité.

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

### Un contrat accessible sans limite d'âge

Le contrat d'apprentissage est accessible dès l'âge de seize ans<sup>1</sup> (sauf dérogation) et **sans limite d'âge maximal** pour les personnes qui bénéficient de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ou, **pour les contrats conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, d'un autre titre ouvrant des droits attachés à la RQTH.**

---

<sup>1</sup> Si le Code du travail dispose que l'âge minimal d'entrée en apprentissage est de 16 ans au moins, les personnes entrant dans leur 16<sup>e</sup> année (15 ans et un jour), si elles ont terminé leur cycle du collège (brevet obtenu ou pas), peuvent commencer à exécuter un contrat d'apprentissage. De plus, pour les postulants à l'apprentissage n'ayant pas atteint l'âge de commencer à exécuter un tel contrat (15 ans et un jour s'ils ont terminé le cycle du collège), ils peuvent toutefois commencer leur formation théorique dans le cadre de la formation initiale professionnelle, tant en CFA qu'en lycée professionnel.

**NOUVEAU** : La loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi propose plusieurs avancées importantes pour les apprentis pour tous les contrats conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

- Elle **étend les droits liés à la RQTH<sup>2</sup> à toutes les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)**, à l'exception des ayants droit de victimes ou pensionnés de guerre (cf. liste<sup>3</sup>) ;
- Elle **permet aux jeunes âgés de 15 à 20 ans<sup>4</sup>**, qui ont soit l'attribution de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AAEH), la prestation de compensation (PCH) ou un projet personnalisé de scolarisation (PPS) valides, **d'avoir une équivalence de la RQTH dans le cadre d'un contrat d'apprentissage dans le secteur privé et dans le secteur public.**

**Ces publics peuvent ainsi désormais bénéficier d'un contrat d'apprentissage aménagé (allongement de la durée du contrat, majoration du niveau de prise en charge, aménagements divers...), comme s'ils disposaient de la RQTH, sans en faire la démarche auprès des Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH).**

**L'important est de signaler votre situation au CFA pour vous éviter des démarches inutiles.**

**IMPORTANT** : La loi est d'application immédiate pour les contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 et ne nécessite pas d'attestation spécifique. En cas de doute, ne pas hésiter à imprimer l'article de loi qui correspond à votre situation (cf. Notes de bas de pages 4 et 6).

### Les délais pour présenter ces titres aux CFA

Ces titres peuvent être obtenus à tout moment, même si le contrat et la formation ont déjà débuté. Dès lors qu'une RQTH ou qu'un titre ouvrant des droits attachés à la RQTH est obtenu 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 ou d'un titre ouvrant des droits attachés à 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 ;
- Le cas échéant, une **convention tripartite** d'augmentation de la durée du contrat.

---

<sup>2</sup> L'article L.5212-13-1 du Code du travail.

<sup>3</sup> Les BOE concernés : victimes d'AT/MP ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente, titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que leur invalidité réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail, anciens militaires titulaires d'une pension militaire d'invalidité, sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou rente d'invalidité attribuée suite à accident ou à une maladie liée au service, titulaires de la carte d'invalidité

<sup>4</sup> L'article L.5213-2 du Code du travail

**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 ou d'un titre ouvrant des droits attachés à la RQTH sont prioritaires pour obtenir un accompagnement via la prépa-apprentissage.

Où être accompagné ? Aujourd'hui, il existe environ 1 000 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 concernés

- L'apprentissage est ouvert à partir de seize<sup>5</sup> 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

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, France Travail...) et/ou du référent handicap de votre CFA ou de votre employeur pour bénéficier de ces aides.

Consultez l'offre d'aides financières et services de l'Agefiph via [la page dédiée du site internet](#) ou sur [le guide de Janvier 2024](#).

À noter : L'Agefiph propose des aides et des dispositifs d'accompagnement pour soutenir les employeurs et les CFA à mettre en place les mesures de \_\_\_\_\_ et à aménager votre parcours (Offre de Conseil et d'Accompagnement des entreprises et

---

<sup>5</sup> Les jeunes ayant 15 ans effectifs et ayant achevé la scolarité du collège peuvent entrer en apprentissage sous conditions (Cf. Article L. 6222-1 du Code du travail).

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.

## Les aides du secteur public pour la compensation du handicap

Vous pouvez bénéficier des aides du FIPHFP en prenant attache 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\*.

*\*À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, l'aide au parcours vers l'emploi sera de 530 € maximum.*

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

## Vos interlocuteurs

- **Pour tout renseignement en amont d'une formation en apprentissage** : Mission locale, Cap Emploi, France Travail, communauté 360<sup>06</sup>... ;
- **Pour vos démarches** : 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 apprentissage :

- **Dans votre CFA** : le **référént 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 apporte des réponses personnalisées et adaptées à vos besoins et à votre situation. Il coordonne également les acteurs chargés de l'accompagnement de votre parcours de formation et vers l'emploi. Les **équipes éducatives et pédagogiques** peuvent également vous proposer des premières réponses face à des difficultés et vous accompagner vers votre référent handicap du CFA.
- **Chez votre employeur** : le **maître d'apprentissage** est chargé de vous accompagner en vous transmettant ses compétences et est responsable de vos conditions de formation en lien avec le CFA. Une équipe tutorale, composée de plusieurs maîtres d'apprentissage, peut être également prévue. Par ailleurs, le **référént handicap**

---

<sup>6</sup> [Le 0 800 360 360 : un numéro de téléphone pour m'aider | handicap.gouv.fr](#)

(obligatoire pour les entreprises privées de plus de 250 salariés et dans la fonction publique) est chargé de vous orienter, de vous informer et de vous accompagner.

La **médecine du travail** vérifie l'aptitude au poste de travail, formule les éventuelles restrictions fonctionnelles et peut vous 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 ou sur des secteurs d'activité spécifiques.

### Pourquoi accueillir un apprenti bénéficiaire d'un titre ouvrant droit à la RQTH ?

Accueillir un apprenti en situation de handicap vous permet :

- De conduire 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 (référént handicap du CFA, Agefiph ou FIPHFP en fonction de votre secteur d'activité, OPCO) et 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.

## L'aide de l'État

**L'État accorde aux employeurs une aide à l'embauche pour un apprenti qu'il soit en situation de handicap ou pas.**

**Bon à savoir :** Pour les apprentis concernés par un contrat d'apprentissage aménagé, cette aide est cumulable avec les aides de l'AGEFIPH pour le secteur privé et est allouée aux entreprises

qui embauchent des apprentis en situation de handicap, y compris s'ils sont âgés de 30 ans et plus.

## Les aides incitatives ou de compensation du handicap

### L'Agefiph propose pour les employeurs privés :

- **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 en situation de handicap ou pour 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 aide à l'embauche en contrat d'apprentissage** d'une personne en situation de handicap (la demande peut être déposée par l'employeur dans les six mois suivant la date d'embauche) ;
- **Une étude ergonomique** ;
- **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.

Pour connaître **les autres d'aides financières et services de l'Agefiph**, [consultez le guide](#) ou rendez-vous sur [la page dédiée du site Internet de l'Agefiph](#).

**À noter** : Les aides financières de l'Agefiph ne sont pas attribuées en fonction de l'âge mais en fonction d'autres critères.

**Bon à savoir** : 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. Il en va de même pour les entreprises qui sortent d'un accord agréé.

Pour celles qui n'ont pas atteint le taux de 6 %, elles ne sont pas éligibles à cette offre et ces aides, à l'exception de l'accompagnement par Cap emploi, de l'accompagnement emploi handicap réalisé par l'Agefiph et de l'aide financière liée à la reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH).

### 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.

L'ensemble des aides du FIPHFP sont mobilisables quel que soit le taux d'emploi global 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 PEPS. Il en est de même pour les employeurs sous convention.

Les employeurs territoriaux, dont le contrat d'apprentissage d'une personne en situation de handicap ne serait pas financé par le CNFPT, peuvent continuer à solliciter l'aide du FIPHFP pour l'ensemble des aides relatives à l'apprentissage. À noter : le ministère des Armées est sous convention avec le FIPHFP et peut prétendre à une aide dans le cadre du coût de la formation d'un apprenti en situation de handicap.

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

**Bon à savoir** : L'adhésion spécifique au régime d'assurance chômage est intégrée au contrat d'apprentissage. Elle permet aux employeurs publics d'adhérer au régime d'assurance chômage pour les seuls apprentis, à l'exclusion de tout autre salarié. Dans ce cas l'employeur public est totalement exonéré de cotisations chômage, l'État prenant en charge la contribution globale d'assurance chômage pour les apprentis (part salariale et patronale) qui correspond à la cotisation due en cas d'adhésion d'une collectivité publique, au régime d'assurance chômage. À noter : si l'employeur est en convention de gestion avec France Travail, il peut choisir d'inclure l'apprenti dans la convention de gestion (dans ce cas, l'employeur sera facturé au titre des indemnités de chômage pour ses apprentis) ou adhérer au régime spécifique d'assurance chômage des apprentis. Pour la fonction publique d'État, consultez le guide de l'apprentissage [ici](#).

## La formation des maîtres d'apprentissage

Des formations existent pour les maîtres d'apprentissage d'apprentis en situation de handicap :

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

- L'opérateur de compétences (OPCO) AFDAS<sup>7</sup> propose un nouveau [parcours digital de formation](#) pour « Accompagner un alternant en situation de handicap ». Ce parcours s'adresse à tout tuteur ou maître d'apprentissage, quels que soient la taille et le secteur d'activité de son entreprise, souhaitant être outillé pour pouvoir adapter son accompagnement au handicap de l'alternant.

**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.

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 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. Les aides sont versées systématiquement à l'employeur.

- **Bon à savoir :** Dans la Fonction publique hospitalière et la Fonction publique d'État, les maîtres d'apprentissage peuvent bénéficier d'une allocation spécifique.
- Consultez la mise en œuvre de l'allocation [sur le site de l'ANFH](#).
- Consultez la [FAQ de la direction générale de l'administration et de la fonction publique](#).

## Le sourcing des candidats

Pour trouver des candidats les employeurs peuvent se rapprocher de divers acteurs :

- France travail, CAP emploi, mission locale ;
- Les référents handicap des CFA ;
- Les associations, à l'instar de l'association Arpejeh qui accompagne des étudiants en situation de handicap, ADAPEI ;
- Le rectorat, les enseignants référents dans chaque académie, classes ULIS, UEROS pour l'Education nationale ;
- Les ESAT, IME, IMP... dans le secteur médico-social ;
- Les lauréats des prépa apprentissages<sup>8</sup>.

**Bon à savoir :** l'Agefiph met à disposition une [plateforme de mise en relation](#) permettant aux employeurs de déposer des offres d'emploi.

<sup>7</sup> OPCO des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et du divertissement.

<sup>8</sup> [Prépa apprentissage - uMap \(openstreetmap.fr\)](#)



## Vos interlocuteurs

Pour le secteur privé :

- Votre 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**

## Pourquoi accueillir un apprenti bénéficiaire d'un titre ouvrant droit à la RQTH ?

Accueillir un apprenti en situation de handicap vous permet :

- De conduire 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, le réseau des acteurs pour l'emploi, les structures médico-sociales ... ;
- De respecter l'obligation prévue par la loi<sup>9</sup> ;
- D'obtenir 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.

### **Conseils :**

- 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 : des CFA spécialisés, des structures médico-sociales (ESRP, ...), des appuis spécialisés de l'Agefiph, ...
- La Ressource Handicap Formation (RHF) est également à la disposition des CFA pour les aider à identifier ces partenaires "ressources" et à faciliter la coopération entre le CFA et ces acteurs. Elle met également à votre disposition une [grille d'analyse des besoins](#). Pour retrouver les contacts de la [Ressource Handicap Formation](#) si l'apprenti est embauché par un employeur privé.

## Le rôle et la formation du référent handicap du CFA

Tous les CFA doivent désigner un référent handicap<sup>10</sup>. 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 en situation de handicap, en formation et en emploi.

Il joue un rôle majeur dans l'accueil et la sécurisation des parcours des apprenants. Son rôle est d'organiser la concertation pour identifier les besoins de l'apprenant en mettant en lien un

---

<sup>9</sup> Article L6231-2. Les centres de formation dispensant les actions mentionnées au 4° de l'article L. 6313-1 ont pour mission :

<sup>10</sup> 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.

<sup>10</sup> [1° de l'article L. 6231-2 du Code du travail](#)

ensemble d'acteurs et l'apprenant concerné qui vont apporter des éclairages supplémentaires sur la situation. Il organise également le suivi des aménagements mis en place et veille au bon déroulement du parcours.

Le référent handicap peut s'appuyer sur la Ressource Handicap formation (RHF) 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...

**Bon à savoir :**

- [Un kit ressource](#) sur le handicap à destination des CFA est proposé sur le site du Réseau des Carif Oref.
- 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.

## L'évaluation des besoins d'un apprenti en situation de handicap en formation

La question du handicap peut être abordée lors de l'entretien d'embauche avec tous les apprentis que vous recrutez, plutôt sous l'angle de besoins ou d'aménagements particuliers ou des difficultés éventuelles à connaître pour favoriser le démarrage de son apprentissage.

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, 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 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.

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

Pour répondre aux besoins d'aménagement du parcours d'un apprenti bénéficiaire d'une RQTH ou d'un titre ouvrant des droits attachés à la 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 contrat<sup>11</sup>.**

**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 handicapés<sup>12</sup>* fixe des seuils indicatifs d'heures et de coûts. (Cf. Grille majoration en annexe 3)

Il est possible de mobiliser l'ensemble de la majoration sur un seul module ou sur plusieurs modules.

- 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 ou un titre ouvrant des droits attachés à la RQTH a été obtenu 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<sup>e</sup> 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

---

<sup>11</sup> [Article D. 6332-82 du Code du travail](#)

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

venir en complément dans le cadre de l'aide à l'adaptation des situations de formation (cf. chapitre suivant).

## Les aides de compensation du handicap

**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, psychique ou psychique qui apporte un regard expert sur les conséquences du handicap dans le contexte professionnel et de formation ;

Pour connaître **les autres d'aides financières et services de l'Agefiph**, [consultez le guide](#) ou rendez-vous sur [la page dédiée du site internet de l'Agefiph](#).

**Lorsque l'apprenti est embauché par un employeur public, le CFA peut faire appel au 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.

Les frais et surcoûts de formation sont facturables directement à l'employeur public, sauf si ces derniers relèvent de la Fonction Publique territoriale.

Le Centre National de la Fonction Publique territoriale (CNFPT) est le [financeur de droit commun des coûts de formation des apprentis accueillis chez un employeur public](#) relevant de la Fonction Publique Territoriale selon les modalités suivantes :

- Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, les frais de formation des apprentis ayant une RQTH pourront 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'entreprise accueillante. 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.

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

## Le développement de l'accessibilité du 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](#) disponible 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, Ministère en charge du travail, 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 ;
- **La direction territoriale 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.intercariforef.org/kits-ressources-et-webinaires>
- <https://www.pass.fonction-publique.gouv.fr/>
- <https://www.agefiph.fr/alternance>
- <https://www.fiphfp.fr/employeurs/ressources-employeurs/centre-de-ressources>

## 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.

**ESAT** : Établissement d'aide et service par le travail. 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/>

**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](#).

**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.

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

### 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 (ou titre équivalent pour les 15-20 ans) 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 <sup>e</sup> année d'exécution de contrat selon la durée)	<b>Cas n°1 : Obtention de la RQTH</b> (ou titre équivalent pour les 15-20 ans) <i>en cours d'année</i>	/	Si l'apprenti obtient sa RQTH (ou titre équivalent 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 il doit respecter un délai précis et notifier ce changement à l'OPCO avant le	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 <sup>e</sup> 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 <sup>e</sup> et le 10 <sup>e</sup> 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

			10 <sup>e</sup> mois, c'est-à-dire avant le versement du solde au titre de la première année d'exécution du contrat.		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 <sup>e</sup> mois (soit le 2 <sup>e</sup> versement assuré par l'OPCO).
	<b>Cas n°2 : modification du montant de la majoration pour l'année suivante</b>	Oui	/	/	Le CFA modifie la convention de formation et la transmet à l'OPCO entre le 10 <sup>e</sup> mois et la fin du 11 <sup>e</sup> 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.
	<b>Cas n°3 : rupture anticipée et maintient en CFA</b>	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.	/
	<b>Cas n°3 bis : rupture anticipée et abandon de la formation</b>	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.	
	<b>Cas n°4 : contrat d'une durée déterminée (8, 15, 25, etc. mois)</b>	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.
	<b>Cas n°5 : apprentissage avec entrée en CFA dans le cadre du dispositif 3 mois</b>	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

## Les partenaires

Ce guide est publié par le ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités, 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.



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

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*