



“Apprentissage et compensation du handicap : *et si on regardait du côté de la fonction publique ?*”

Présentation du guide réalisé par le Handi-Pacte ARA à destination des référents handicap des CFA



ANIMATION

Guillaume BONNEVILLE

Directeur territorial au Handicap, FIPHFP en Auvergne-Rhône-Alpes

Amandine VEROT

Coordinatrice Handi-Pacte Auvergne Rhône-Alpes

Sidonie HUMBERT

Chargée de missions Handi-Pacte Auvergne Rhône-Alpes





Au programme

- **Introduction** par Guillaume BONNEVILLE
- **Présentation** du schéma global de l'apprentissage, ses contributeurs et bénéficiaires, dans les secteurs privé et public
- **La compensation du handicap** : obligations, mise en œuvre et leviers de financement
- **Témoignages et bonnes pratiques**





Introduction

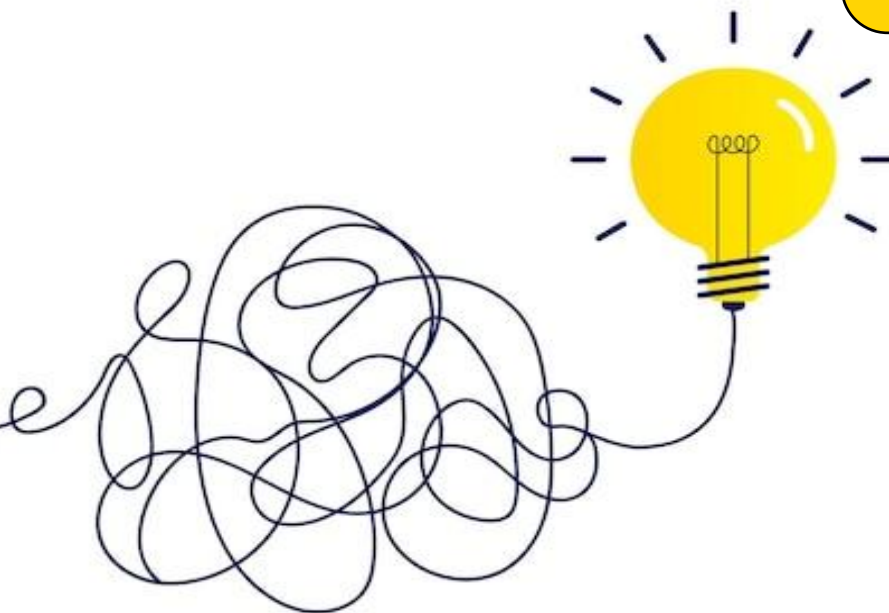


Guillaume BONNEVILLE
Directeur Territorial au Handicap
FIPHFP en région Auvergne-Rhône-Alpes

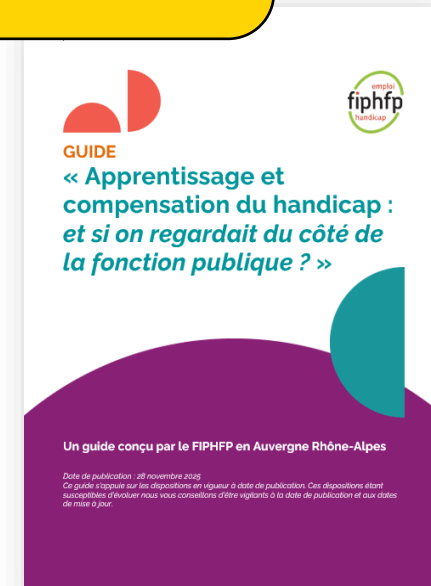


Pourquoi ce guide ?

À l'origine : un appel téléphonique d'un employeur !



2 ans de travaux consignés en un guide !



Introduction : Présentation du guide



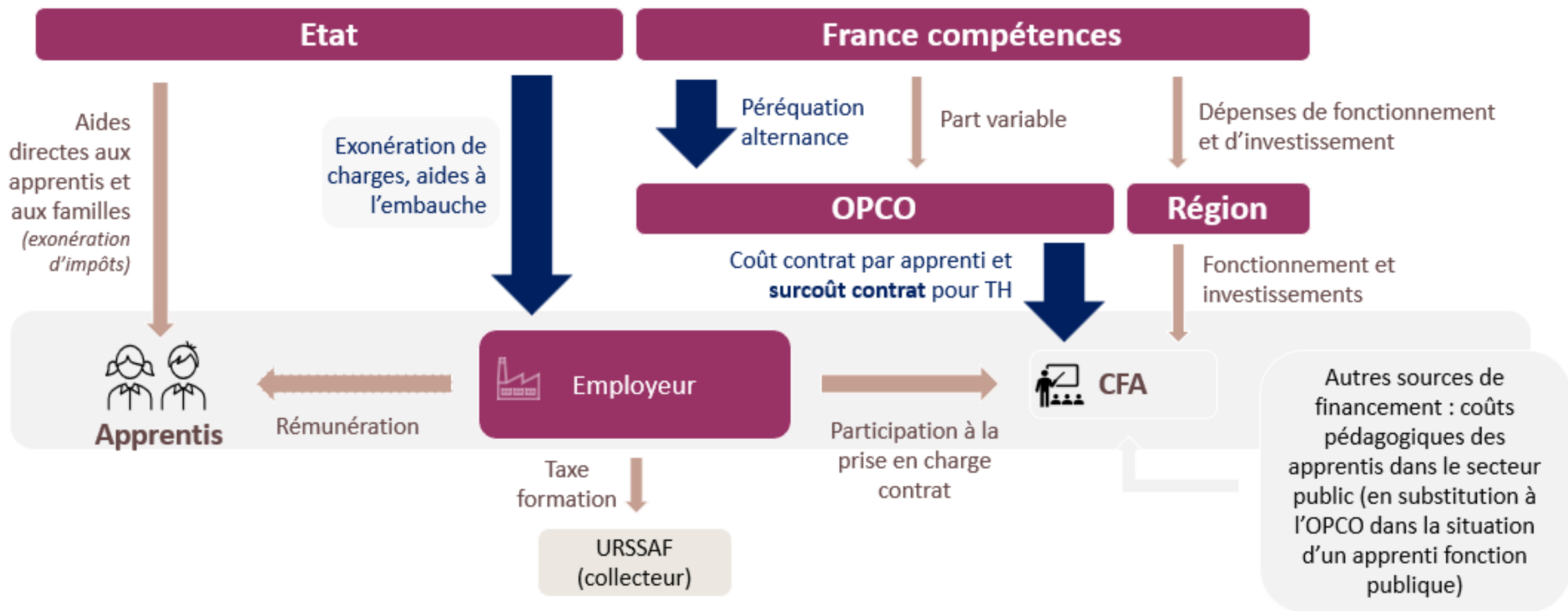
- Partie 1 : Présentation du **schéma global de fonctionnement de l'apprentissage** : comprendre le rôle des acteurs et les flux financiers
- Partie 2 : **Les obligations** en matière d'accessibilité universelle et de compensation individuelle du handicap
- Partie 3 : **Les moyens** de mettre en œuvre l'accessibilité universelle et la compensation individuelle du handicap
- Partie 4 : **Les moyens de financer** la compensation individuelle du handicap
- Partie 5 : Référents handicap en CFA et référents handicap fonction publique : **mieux collaborer**, pour mieux accompagner les apprentis en situation de handicap, quelques bonnes pratiques

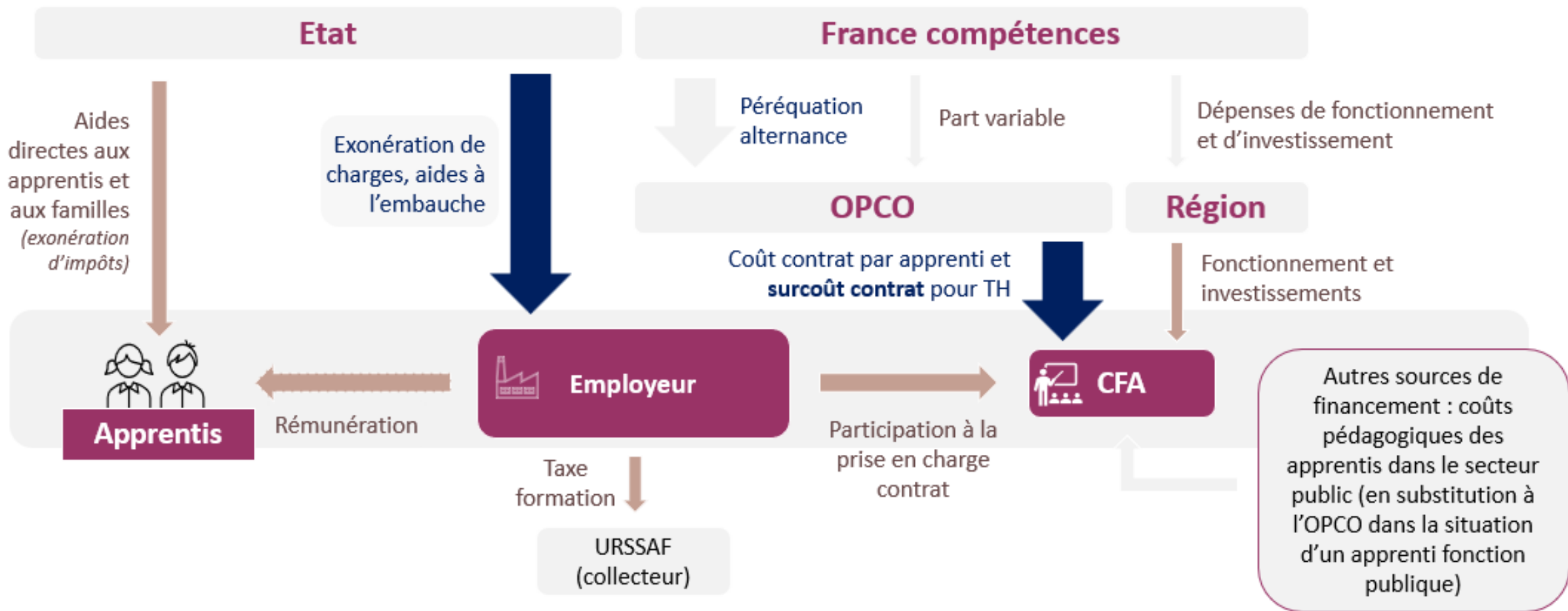


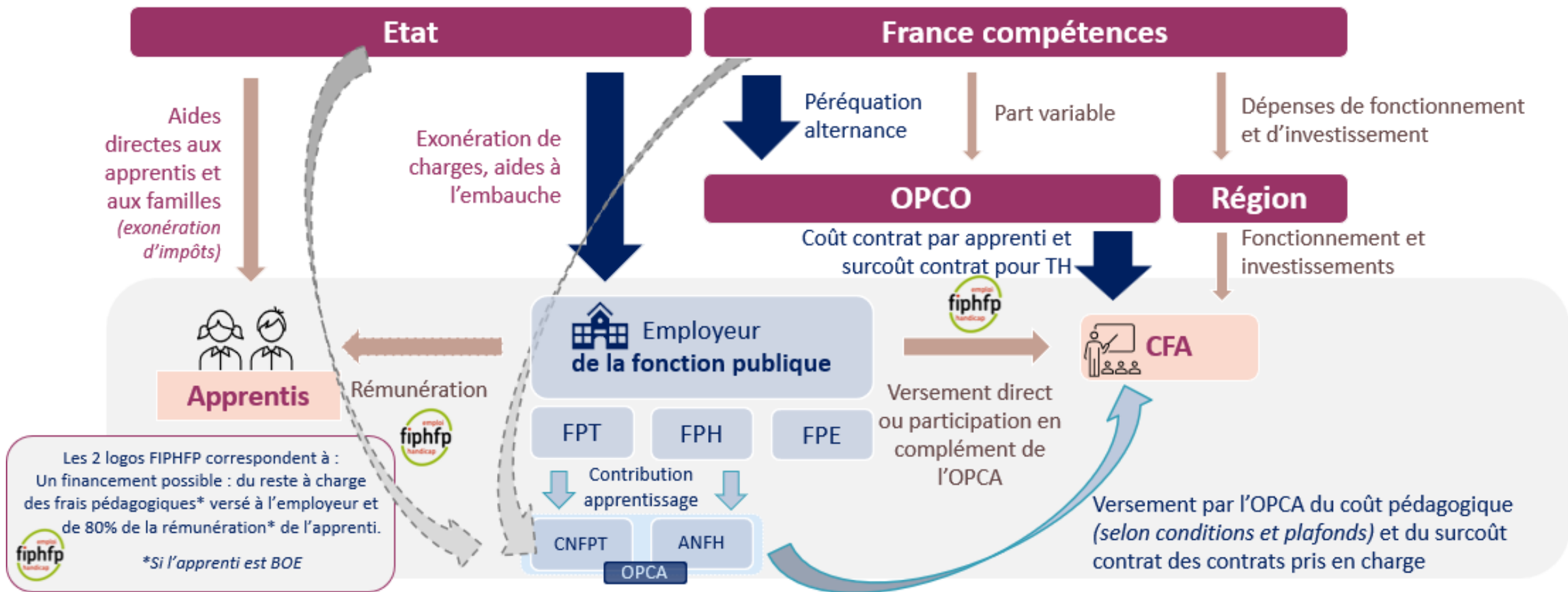


Présentation du schéma global de l'apprentissage :


ses contributeurs et bénéficiaires
dans les secteurs privé et public







Les 2 logos FIPHFP correspondent à :
 Un financement possible : du reste à charge
 des frais pédagogiques* versé à l'employeur et
 de 80% de la rémunération* de l'apprenti.
 *Si l'apprenti est BOE



La compensation du handicap : obligations, mise en œuvre et leviers de financement



1
Quelles sont les obligations des parties concernées ?

2
Comment et par quels moyens mettre en œuvre la compensation ?

3
Comment financer ces adaptations ?



Obligations en matière d'accessibilité universelle et de compensation individuelle pour le CFA



➤ **L'Obligation d'accessibilité** (loi n° 2005-102 du 11 février 2005)

Les CFA sont des établissements recevant du public (ERP) et sont donc soumis à une obligation **générale d'accessibilité**, couvrant les aspects physiques, pédagogiques et administratifs.

➤ **L'Obligation de désigner un référent handicap** (loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018)

- interlocuteur privilégié des apprentis en situation de handicap
- **Organise et met en œuvre des adaptations nécessaires à la compensation de la situation de handicap en formation**, en collaboration avec l'équipe pédagogique.

L'article **L. 6231-2 du Code du travail** précise :

« 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** »





Obligations en matière d'accessibilité universelle et de compensation individuelle pour le CFA



- **La certification Qualiopi** : *(certification obligatoire depuis le 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel)*
 - l'organisme de formation informe et communique sur les conditions d'accueil et d'accès des publics en situation de handicap.
 - l'organisme doit mobiliser les expertises, outils et réseaux nécessaires pour **accueillir, accompagner, former ou orienter les publics en situation de handicap.**





Obligations en matière d'accessibilité universelle et de compensation individuelle pour la **structure employeuse**



➤ **L'Obligation d'accessibilité** (loi n° 2005-102 du 11 février 2005)

Concerne différents domaines tels que le cadre bâti, le transport, le numérique, les droits... Pour un **employeur**, cela implique des responsabilités en matière d'accès au lieu de travail (parking, postes de travail, lieux communs...), aux outils dont les outils numériques ...





Obligations en matière d'accessibilité universelle et de compensation individuelle pour la **structure employeuse**



- **Obligation d'aménager l'environnement de travail** des agents en situation de handicap
(article L131-8 du code Général de la Fonction Publique)



« Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des personnes en situation de handicap, les employeurs publics (..) prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux personnes d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi (..) Ces mesures incluent notamment l'aménagement »





1
Quelles sont les obligations des parties concernées ?

2
Comment et par quels moyens mettre en œuvre la compensation ?

3
Comment financer ces adaptations ?

Les moyens pour mettre en œuvre la compensation individuelle



La compensation individuelle est une démarche centrée sur la personne qui doit permettre de **répondre à un besoin spécifique** d'un apprenant dans un **contexte précis** de formation.

- **Le souhait de l'apprenti**
 - **Rester attentif au souhait de l'apprenti d'échanger – ou non –** autour de sa situation.

Les moyens pour mettre en œuvre la compensation individuelle



➤ Identifier les besoins individuels



Ressource Handicap Formation (RHF) peut être sollicitée pour intervenir auprès des référents handicap des CFA pour les aider dans l'identification des besoins individuels des apprenants et dans la recherche de solutions et de financements.



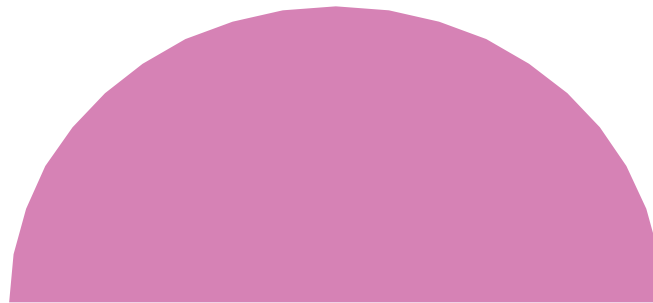
Les moyens pour mettre en œuvre la compensation individuelle



➤ Mobiliser un réseau de partenaires spécialisés

Les référents handicap du CFA et de la structure qui emploie l'apprenti peuvent **mobiliser des acteurs externes** afin d'obtenir des conseils, orienter les apprentis ou identifier des solutions de compensation adaptées.

- Par exemple, en cas de difficultés rencontrées par un apprenti, ou de manière préventive, il est possible de solliciter le **Dispositif Formation Accompagnée (DFA)**.



Les moyens pour mettre en œuvre la compensation individuelle



➤ Mobiliser des moyens alternatifs :

Le FIPHFP et l'AGEFIPH déploient des **plateformes de prêt de matériel** au sein de chaque région.

➤ Monter en compétences par la formation



La RHF propose des modules de professionnalisation en ligne sur différentes thématiques, selon les régions.



Via Compétences propose des modules de professionnalisation comme : « référent handicap en organisme de formation ou CFA » ; « Accompagner ou former une personne avec un trouble du spectre autistique (TSA) » .





1
Quelles sont les obligations des parties concernées ?

2
Comment et par quels moyens mettre en œuvre la compensation ?

3
Comment financer ces adaptations ?

Le financement des adaptations



Sur le lieu travail : les employeurs privés et publics s'appuient notamment sur les offres de l'AGEFIPH et du FIPHFP.

Sur le lieu de formation, le CFA pourra chercher des solutions de financement et/ou aides auprès de :

Lorsqu'un apprenti est lié à un employeur du secteur privé

- si des adaptations sont nécessaires, le CFA aura comme interlocuteur l'OPCO pour bénéficier **d'un surcoût contrat**
- Possibilité de solliciter une aide auprès de l'AGEFIPH en complément.

Lorsqu'un apprenti relève de la fonction publique territoriale

- le CFA aura comme interlocuteur le CNFPT afin de bénéficier d'une enveloppe pour couvrir les dépenses engagées en matière de compensation individuelle (*selon les conditions de prise en charge des aménagements par le CNFPT, décrites dans le décret n° 2022-280 du 28 février 2022*).

Lorsqu'un apprenti relève de la fonction publique hospitalière ou de l'Etat

- il n'existe pas d'équivalent à cette enveloppe permettant de financer les adaptations.

Le financement des adaptations : l'intervention du FIPHFP



En complément, l'employeur peut mobiliser le FIPHFP qui propose au travers de son catalogue un grand nombre d'aides pour développer l'apprentissage au profit de personnes en situation de handicap.

- ✓ **S'il le veut**
- ✓ **S'il le peut**



D'où l'importance, pour les référents handicap employeur et CFA de travailler en lien étroit pour trouver ensemble les bonnes solutions de compensation et les bons leviers de financement.



Questions





Témoignages



Céline VILLENEUVE *Conseillère relation employeur Cap emploi 42*

Alexandre COUCHOT *Conseiller relation employeur Cap emploi 42*

Céline QUAIREL *Mission handicap CDG 63*



Zoom sur une anticipation réussie par Cap emploi 42 !



Céline VILLENEUVE

Conseillère relation employeur

Cap emploi 42

- Vous avez accompagné un apprenti en amont de sa prise de poste, pourriez-vous nous présenter cette situation ?
- Quels étaient les besoins de cet apprenti ? comment avez-vous identifié ces besoins ?
- Comment avez-vous sécurisé la prise de poste et vous êtes assuré du bon démarrage du contrat ? quelle sécurisation côté CFA ?



Zoom sur une collaboration efficiente impulsée par Cap emploi 42



Alexandre COUCHOT

Conseiller relation employeur

Cap emploi 42

- Vous accompagnez actuellement une apprentie dans le cadre d'un CAP Accompagnement Educatif Petite Enfance (AEPE), pouvez-vous nous présenter quelques éléments de cette situation ?
- Comment travaillez-vous pour accompagner cette apprentie ?
- Quelles pistes d'accompagnement ont été envisagées et quels engagements ont été pris par chacun afin de répondre aux besoins de compensation de l'apprentie ?

Le CDG : Acteur de l'apprentissage !



Les Centres De Gestion sont des établissements publics administratifs qui accompagnent les collectivités territoriales sur un certains nombres de missions comme la gestion de carrière, le conseil juridique et la santé au travail. Certaines collectivités sont donc accompagnées par **la mission handicap des Centres de Gestion.**

Les Centres de Gestion (CDG) conventionnés avec le FIPHFP, peuvent accompagner les apprentis en situation de handicap, leurs employeurs et leurs CFA, et ce, **quel que soit le versant de la fonction publique dans lequel l'apprenti évolue !**



Zoom sur la bonne coopération entre le CDG 63 et le CFAS d'Auvergne



Céline QUAIREL
Mission handicap
CDG 63

- Comment la mission handicap du CDG collabore avec le CFAS pour accompagner les apprentis en situation de handicap dans la fonction publique territoriale ?
- Pouvez-vous nous présenter un exemple concret d'accompagnement réalisé ?
- En dehors du centre de formation, comment ces outils sont mis en place et articulés avec l'accompagnement du référent handicap, de la collectivité et du maître d'apprentissage ?





Questions



Retrouvez tous les conseils et les bonnes pratiques dans le guide !

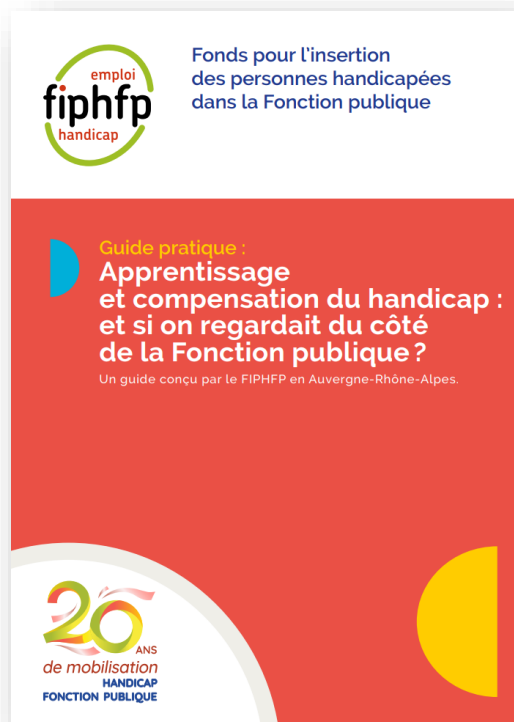
EN LIGNE très prochainement !!

Restez informés aux évolutions grâce aux futures refontes du guide

Où ?

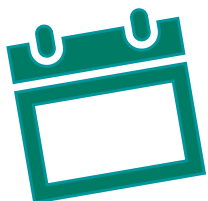
Sur notre page régionale du site du FIPHFP dans la rubrique « dernières ressources publiées »

[Auvergne Rhône-Alpes | FIPHFP](#)





Merci de votre attention !



SAVE THE DATE !

***WEBINAIRE de lancement de la feuille de route du Handi-Pacte
Auvergne-Rhône-Alpes le 13 janvier 2026***

