



Fonds pour l'insertion
des personnes handicapées
dans la Fonction publique



Guide pratique :

Apprentissage et compensation du handicap : et si on regardait du côté de la Fonction publique ?

Un guide conçu par le FIPHFP en Auvergne-Rhône-Alpes.



Un guide conçu par le FIPHFP en Auvergne-Rhône-Alpes

Ce guide s'appuie sur les dispositions en vigueur à date de publication. Ces dispositions étant susceptibles d'évoluer nous vous conseillons d'être vigilants à la date de publication et aux dates de mise à jour.

Longtemps placé au cœur des politiques sociales, l'apprentissage s'affirme aujourd'hui comme un levier stratégique d'insertion et de transformation du monde professionnel. En combinant formation théorique et immersion en milieu professionnel, l'apprentissage est un tremplin vers l'emploi durable, une réponse concrète aux besoins de recrutement des employeurs, et un catalyseur de changement dans les métiers en tension.

Pour le FIPHP, soutenir l'apprentissage des personnes en situation de handicap c'est œuvrer pour une Fonction publique plus inclusive.

Dans le secteur public, en 2025, près de 5 % des apprentis sont en situation de handicap, un chiffre en progression continue depuis plusieurs années, avec des variations selon les versants : 7 % dans la fonction publique territoriale, 5 % dans la fonction publique hospitalière et 3 % dans la fonction publique de l'État.

Pour atteindre l'objectif de 6 % d'apprentis en situation de handicap fixé par la Conférence nationale pour l'emploi, il est donc nécessaire de consolider l'existant et d'innover dans les modalités d'accompagnement et de financement, notamment pour les apprentis en situation de handicap.

Aujourd'hui l'apprentissage est reconnu comme outil d'insertion durable dans l'emploi, mais la réforme entrée en vigueur le 1er juillet 2025 (décret n° 2025-585 du 27 juin 2025 relatif à la prise en charge des actions de formation par apprentissage), modifie les modalités de financement en mettant davantage à contribution les employeurs publics.

Pour le FIPHP, l'enjeu est donc d'accompagner ces évolutions, de soutenir les employeurs publics et les CFA, et d'aider les référents handicap dans la recherche de solutions adaptées à la compensation du handicap : il s'agit de préserver l'accès à la formation pour tous, tout en garantissant la viabilité du système.

Depuis quelques années, l'apprentissage a connu une évolution culturelle profonde. Il n'est plus une voie de secours, mais un choix affirmé : un tremplin vers la qualification, la professionnalisation et l'emploi durable, y compris dans les filières de haut niveau. Dans la Fonction publique, cette ambition se traduit par une volonté claire : accueillir chaque année davantage d'apprentis, parmi lesquels un nombre croissant de jeunes en situation de handicap.

Ce guide s'adresse aux référents handicap, aux acteurs de la formation et à toutes les personnes en lien avec l'apprentissage : il vise à clarifier les dispositifs, à partager les bonnes pratiques entre les différents acteurs impliqués et à identifier les pistes de financement pour la compensation de la situation de handicap dans les structures de la Fonction publique. Il se veut être un outil pratique pour favoriser la collaboration entre les différentes parties prenantes de l'apprentissage, dans l'intérêt des jeunes en situation de handicap ayant fait le choix de ce mode de formation.

Je vous souhaite une excellente lecture !



Marine Neuville,
Directrice du FIPHP



Remerciements

Le FIPHFP, le Directeur Territorial au Handicap et l'équipe du Handi-Pacte Auvergne-Rhône-Alpes tiennent à exprimer une profonde gratitude à l'ensemble des personnes qui ont contribué, de près ou de loin, à l'élaboration de ce guide « Apprentissage et compensation du handicap : et si on regardait du côté de la Fonction publique ? ».

Nous remercions tout d'abord les professionnels des institutions, des structures de la Fonction publique et OPCA, des centres de formation d'apprentis et nos partenaires de la Ressources Handicap Formation, qui nous ont notamment permis de mieux comprendre les rouages de l'apprentissage, présentés dans la partie 1 de ce guide.

Merci à Mesdames, Messieurs,

Inès DANVIN, Conseillère action sociale interministérielle et politique du Handicap, Plate-forme d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines, PFRH

Isabelle GRUYELLE et **Marie-Pierre BAROT** de la Ressource Handicap Formation AURA

Claire DESOUTTER, Chargée de mission handicap, Direction de la formation et de l'orientation à La Région Auvergne-Rhône-Alpes

Françoise BOYER, Coordonnatrice régionale apprentissage Délégation Auvergne-Rhône-Alpes, du CNFPT

Nasser IHAMOUCHENE, Directeur Adjoint en charge du développement des services de l'ANFH et **Philippe GOSSET**, Délégué Régional AURA, Délégué Auvergne, de l'ANFH

Laurence LACOMBE, Chargée de missions-référente apprentissage, de la Fédération des MFR de Loire-Auvergne

Nous remercions également l'ensemble des professionnels qui ont participé à notre rencontre du 18 février 2025 pour imaginer un plan d'action 2025 destiné aux CFA et qui continuent de prendre part aux actions « apprentissage » menées par le FIPHFP en Auvergne-Rhône-Alpes.

Merci aux référentes handicap en Centres de gestion : **Marie-Anne DAVID** (CDG69), **Florence MANITE** (CDG38), **Céline PARIS** (CDG73)

Merci aux référentes handicap des structures publiques : **Cécile HEUSSE** (référente handicap mutualisée FIPHFP-FHF), **Megan CARNAL** (Université Clermont Auvergne), **Candice LANUC** (Conseil Départemental de l'Ain), **Clémence DENIS** (Hospices Civils de Lyon), **Aurélien GALLIEN** (Conseil départemental de Haute-Loire).

Un merci particulier à nos interlocutrices du réseau des MFR pour avoir accepté de partager leurs pratiques et leurs réflexions.

Enfin, notre reconnaissance s'adresse également aux experts de l'accompagnement et de la compensation du handicap pour leurs contributions constructives. Leur disponibilité et la richesse de leurs témoignages ont permis d'ancrer ce travail dans la réalité du terrain en contribuant notamment à l'enrichissement de la partie « bonnes pratiques » de ce guide.

Merci tout particulièrement à : **Syndie CHABANNES** (CDG 63), **Roseline SABATIER** (CFAS Auvergne-Loire), **Céline VILLENEUVE** et **Alexandre COUCHOT** (Cap emploi 42) ainsi qu'aux personnes ayant accepté d'apporter un témoignage anonyme, mais précieux.

Enfin, un grand merci aux collègues et partenaires qui ont apporté leur soutien lors de la conception, de la relecture et de la mise en forme de ce guide : **Caroline MAUVIGNIER** (FIPHFP), **Fabrice GEURTS** (FIPHFP Bourgogne Franche-Comté), **Mathilde GUESDON** (Cap emploi 73), **Anaïs LEVILLET** (Cap emploi 73-74), **Carole GRANGER** (AGIR'H).

Sommaire

Pourquoi ce guide ?	8
---------------------------	---

PARTIE 1

Présentation du schéma global de fonctionnement de l'apprentissage : comprendre le rôle des acteurs et les flux financiers	11
---	----

1. 1 - Schéma global de l'apprentissage dans le cas où l'apprenti a conclu un contrat avec un employeur du secteur privé	11
---	----

1. 2 - Schéma global de l'apprentissage dans le cas où l'apprenti a conclu un contrat avec un employeur de la Fonction publique	16
--	----

PARTIE 2

Les obligations en matière d'accessibilité universelle et de compensation individuelle du handicap	28
---	----

2. 1 - Quelles sont les obligations du CFA en matière d'accessibilité et de compensation individuelle ?	29
--	----

2. 2 - Quelles sont les obligations de la structure employeuse en matière de compensation individuelle ?	30
---	----

PARTIE 3

Les moyens de mettre en œuvre l'accessibilité universelle et la compensation individuelle du handicap	33
--	----

3. 1 - Rendre ses locaux et ses formations accessibles à un plus grand nombre sur le principe d'accessibilité universelle	33
--	----

3. 2 - Répondre aux besoins individuels de compensation des conséquences du handicap	34
---	----

PARTIE 4

Les moyens de financer la compensation individuelle du handicap..... 37

**4. 1 - Le financement des besoins en compensation
sur le lieu travail..... 37**

**4. 2 - Le financement des besoins en compensation
sur le lieu de formation, le CFA..... 38**

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 !..... 39

Bonne pratique n° 1
Se rencontrer, faire connaissance et envisager une collaboration..... 40

Bonne pratique n° 2
Identifier les interlocuteurs, clarifier les rôles et missions de chacun..... 40

Bonne pratique n° 3
Mieux collaborer autour de la situation spécifique d'un apprenti..... 44

Bonne pratique n° 4
**Capitaliser sur les expériences réussies pour ancrer
la coopération dans la durée..... 50**

Conclusion..... 51

Pour aller plus loin..... 54

Textes de référence utiles..... 56

Glossaire..... 59

Pourquoi ce guide ?

C'est le contact téléphonique d'un employeur qui a été à l'origine de nos premiers questionnements et travaux.

En 2023, un employeur territorial de la région Auvergne-Rhône-Alpes a contacté le Handi-Pacte pour exposer une problématique à laquelle il était confronté : l'employeur en question a reçu une facture d'un montant conséquent, de la part du CFA dans lequel un apprenti en situation de handicap, recruté quelques mois plus tôt, était en formation.

L'employeur est surpris de recevoir cette facture et s'inquiète de savoir comment il va pouvoir la régler. En effet, en cette fin d'année, il a d'ores et déjà consommé les 40.000 € d'aides financières proposées annuellement par le FIPHFP à chaque employeur public non conventionné pour soutenir leurs actions en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique.

C'est un réel « cas d'école » que nous avons reçu !

De cette situation, nous commençons par nous poser une première question : s'il existe une coresponsabilité du CFA et de l'employeur, à qui incombe l'obligation d'aménager l'environnement « formation » de cet apprenti ? Puis dans second temps, comment identifier les moyens de compensation, adaptés et « raisonnables¹», et quels seront les leviers financiers à actionner ?

Pour apporter une réponse éclairée à ces deux questionnements, il est nécessaire de s'intéresser à chaque détail et c'est ce que nous avons choisi de faire au travers de notre guide.

Dans ce guide, nous avons ainsi souhaité consigner l'ensemble des travaux effectués sur deux ans : un travail au long cours mené depuis début 2024, en étroite collaboration avec des employeurs et des acteurs de l'apprentissage.

Notre objectif est d'apporter aux référents handicap intervenant en CFA, de la clarté et un appui concret lorsqu'un apprenti signe son contrat avec un employeur public, et d'autant plus, si cet apprenti est en situation de handicap.

¹ La CIDPH définit « l'aménagement raisonnable » comme « les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou indue apportés, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales ».

Nous avons tout d'abord échangé avec plusieurs acteurs de l'apprentissage pour bien en comprendre les rouages lorsque l'apprenti exerce dans le secteur privé ou dans le secteur public, afin d'en présenter une version synthétique, imagée, regroupée dans un seul et même guide. Nous avons recensé les différents acteurs (contributeurs et bénéficiaires du système), les sources de financement et les interactions entre les acteurs.

► **La première partie de ce guide présente le schéma global de fonctionnement de l'apprentissage.**

Le sujet de la mise en œuvre et du financement de la compensation du handicap des apprentis constitue le point d'orgue de nos travaux et les pratiques diffèrent selon si l'apprenti est embauché par un employeur du secteur privé ou du secteur public.

Nous avons poursuivi notre travail en clarifiant les obligations respectives des CFA et des employeurs en matière d'accessibilité universelle et d'adaptation de poste.

► **Les parties 2, 3 et 4 de ce guide présentent les obligations en matière d'accessibilité universelle et d'adaptations individuelles des CFA et des employeurs, les moyens de répondre à ces obligations et les leviers de financement existants.**

Nous sommes convaincus que la situation évoquée par cet employeur aurait été différente si une collaboration entre les référents handicap CFA / employeur avait existé au démarrage du contrat, voire en amont.

Nous avons donc souhaité mettre en évidence l'importance d'une bonne collaboration entre ces acteurs **pour favoriser la réussite du contrat d'apprentissage.**

► **La cinquième partie de ce guide présente ces bonnes pratiques.**

Pour faciliter la lecture, nous avons choisi de mettre en avant certaines informations. Vous retrouverez donc dans ce guide des encadrés :



L'info « handicap »

L'info qui vous éclaire sur une notation spécifique, relative au handicap, à l'accessibilité, à la compensation, etc.



Astuce pour les référents handicap des CFA

Des conseils pratico-pratiques et des exemples de bonnes pratiques, à appliquer directement dans votre quotidien professionnel.



Les actus et infos réglementaires

Les actualités et informations qui ont pour vocation de vous éclairer sur les dispositions en vigueur, **susceptibles d'évoluer**. Pour rappel, les informations présentées dans ce guide sont valables à la date de publication (décembre 2025), mais sont susceptibles de faire l'objet de modifications... **dès 2026 !** Aussi, nous vous encourageons à vérifier leur validité à la date de lecture.

Enfin, si ce guide a vocation à rendre plus claires les dispositions dans la Fonction publique, **nous avons néanmoins souhaité débiter par la présentation du schéma de l'apprentissage lorsqu'un apprenti est recruté par un employeur du secteur privé**. En effet, les modalités de base pour le CFA ne changent pas lorsque l'apprenti évolue dans le secteur public : **de nouveaux acteurs et des règles spécifiques viennent simplement s'ajouter.**



Partie 1 : **Présentation du schéma global de fonctionnement de l'apprentissage : comprendre le rôle des acteurs et les flux financiers**

La réforme de 2018, issue de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », a profondément modifié le paysage de l'apprentissage. Les acteurs et modalités de financement de l'apprentissage ont été rénovés. La gestion globale des CFA relève désormais des attributions de l'État et France Compétences en devient l'acteur central.

À la suite de la loi de 2018 et de l'introduction en 2020 d'une aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis dans un contexte de crise sanitaire, le nombre d'apprentis en France a plus que doublé en cinq ans, pour atteindre 1 042 543 apprentis en décembre 2024 (données DARES au 31/12/2024). Le nombre de CFA a également considérablement augmenté. Rien qu'en région Auvergne-Rhône-Alpes, le nombre de CFA est passé de 80 en 2018 à plus de 500 aujourd'hui, sous statuts variés (associatif, entreprise, SCI, lycées).

Toutefois, face à l'augmentation du nombre de contrats d'apprentissage, la réforme 2025-2026 prévoit plusieurs ajustements destinés à assurer la soutenabilité financière du système.

1. 1 - Schéma global de l'apprentissage dans le cas où l'apprenti a conclu un contrat avec un employeur du secteur privé

L'apprentissage repose sur un écosystème d'acteurs qui interagissent autour d'un même objectif : former les apprentis, les préparer à l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification et soutenir leur insertion professionnelle.

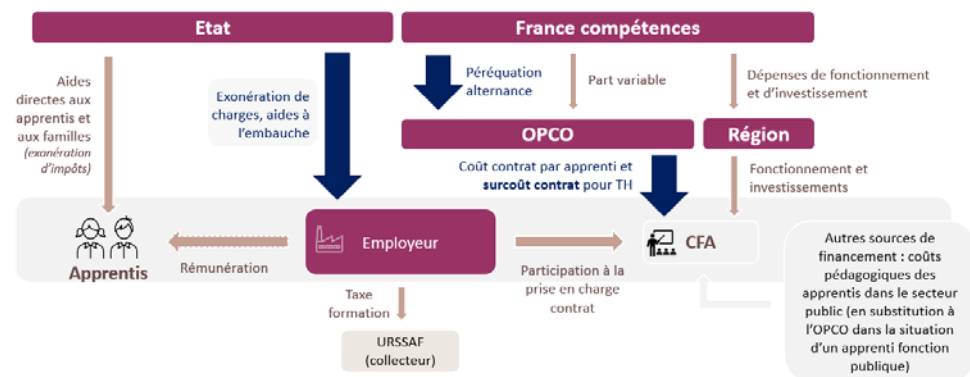
Pour comprendre le fonctionnement du système actuel, il convient de distinguer deux grandes catégories d'acteurs :

-  **Les contributeurs**, qui participent au financement du dispositif,
-  **Les bénéficiaires**, qui perçoivent tout ou partie de ces financements.

Certains acteurs sont à la fois contributeurs et bénéficiaires.

Les contributeurs

(Zones colorées du schéma ci-dessous)



TH : Travailleurs Handicapés (reconnus administrativement comme tel).

Les contributeurs sont les acteurs qui participent au financement de l'apprentissage, chacun selon son rôle et son niveau d'intervention. Ils sont complémentaires et garantissent la viabilité du système.

L'État

L'État soutient l'apprentissage à travers deux leviers :

- **Des exonérations de cotisations sociales** accordées aux employeurs (dans la limite de 50 % du SMIC depuis le 1er mars 2025, contre 79 % précédemment – Loi de financement de la Sécurité sociale 2025);
- **Des aides directes** versées à l'apprenti ou à sa famille, telles qu'une exonération d'impôt sur le revenu.

Des aides gouvernementales peuvent ponctuellement être proposées aux employeurs pour soutenir l'embauche d'apprentis.

Par exemple, pour les contrats d'apprentissage conclus jusqu'au 31 décembre 2025, une aide unique est versée par l'État aux employeurs au titre de la première année d'exécution du contrat pour le recrutement d'apprentis. Cette aide concerne notamment les employeurs du secteur industriel et marchand, mais peut également être accessible à d'autres secteurs sous certaines conditions. Son montant varie de 2 000 € à 5 000 € selon la taille de l'entreprise et du diplôme préparé, et peut atteindre jusqu'à 6 000 € sous forme d'aide exceptionnelle pour le recrutement d'un apprenti en situation de handicap. Le montant exact dépend de la taille de l'entreprise et de la durée du contrat d'apprentissage.

(Décret n° 2025-174 du 22 février 2025 relatif à l'aide unique aux employeurs d'apprentis et à l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis)

France Compétences

France Compétences joue un rôle central dans la régulation et la redistribution des financements de l'apprentissage. Ses recettes proviennent principalement de la **Contribution Unique à la Formation Professionnelle et à l'Alternance** (CUFPA), versée par les entreprises (détaillée ci-après).

Sur la base de ces recettes, France Compétences reverse deux types de financement aux OPCO (Opérateurs de compétences, ci-après présentés) :

- ▶ Une première enveloppe, la principale, afin d'assurer **la péréquation de l'apprentissage**, c'est-à-dire l'équilibre financier du système ;
- ▶ Une seconde enveloppe, **variable et proportionnelle** aux versements des employeurs rattachés à chaque OPCO.

Enfin, France Compétences attribue également aux **Régions** (conseils régionaux) des enveloppes budgétaires destinées à financer le fonctionnement et les investissements des CFA.

Ces enveloppes, dites "fongibles", sont réparties librement par les Conseils régionaux, qui peuvent par exemple choisir de **majorer les « coûts contrats »**² des formations.

Les Opérateurs de Compétences (OPCO)

Les OPCO, agréés par l'État, accompagnent les entreprises dans la mise en œuvre de la formation professionnelle et assurent le financement des CFA pour la partie pédagogique.

Ils versent ainsi aux CFA :

- ▶ Un **coût contrat**, dont le montant est défini pour chaque formation et chaque apprenti. Il est calculé sur la base des barèmes fixés par les branches professionnelles et régulés par France Compétences,
- ▶ Un éventuel **surcoût contrat, destiné à financer les besoins spécifiques des apprentis en situation de handicap, dans la limite de 4 000 €.**

² Le « **coût contrat** » désigne le montant total du financement de la formation pour chaque apprenti. La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour La Liberté de Choisir son Avenir Professionnel transfère aux branches professionnelles la responsabilité de fixer les « coûts contrats » par diplôme ou titre préparé. Depuis sa création le 1er janvier 2019, c'est France Compétence qui est chargé d'émettre auprès des branches professionnelles des recommandations sur les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage.

L'info « handicap »

Lorsque le **surcoût contrat** ne suffit pas à couvrir les aménagements nécessaires, le **CFA peut éventuellement solliciter une aide complémentaire auprès de l'Agefph** (selon conditions d'éligibilité en vigueur). Les spécificités de financement de la compensation sont réabordées de manière plus détaillée dans la partie 4.

Les employeurs relevant du secteur privé

Les employeurs sont à la fois **contributeurs** et **bénéficiaires** du système.

En tant que contributeurs : Ils versent la CUFGA, taxe unique instaurée par la réforme de 2018, qui regroupe l'ancienne taxe d'apprentissage et la contribution à la formation professionnelle. Cette contribution est collectée par l'URSSAF, puis reversée à France Compétences.

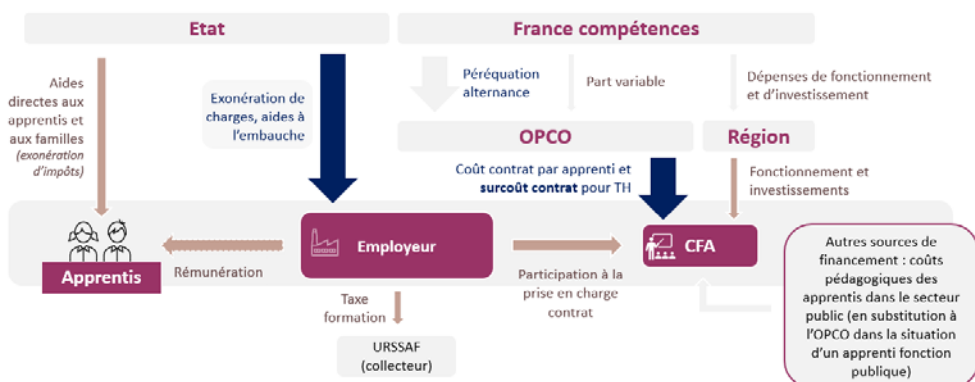
En tant que bénéficiaires : Ils :

- rémunèrent leurs apprentis et bénéficient d'exonérations de cotisations sociales,
- peuvent percevoir des aides à l'embauche et des aides exceptionnelles selon les dispositifs en vigueur.

À noter : une faible part de la CUFGA (0,09 %) peut être versée directement à un organisme ne proposant pas de formation par apprentissage, choisi par l'employeur.

► Les bénéficiaires

(Zones colorées du schéma ci-dessous)



Au cœur du dispositif, plusieurs acteurs bénéficient directement des flux financiers : **les CFA, les employeurs et les apprentis eux-mêmes.**

Les Centres de Formation d'Apprentis (CFA)

Les CFA sont principalement financés par :

- ▶ **Les OPCO**, pour le coût pédagogique des formations ;
- ▶ **Les Régions**, qui peuvent accorder des subventions pour le fonctionnement ou l'investissement ;
- ▶ **Les employeurs**, qui peuvent dans certains cas participer directement au financement des coûts pédagogiques.

Les employeurs

Comme mentionné ci-dessus, en contrepartie de leur contribution, les employeurs bénéficient :

- ▶ **D'une exonération** (partielle) **de charges sociales salariales**,
- ▶ **De soutiens financiers ponctuels** selon les politiques nationales ou régionales.

En recrutant et formant les apprentis, ils jouent un rôle essentiel et bénéficient pour cela d'un accompagnement financier.

Les apprentis (ou leurs familles)

Les apprentis perçoivent :

- ▶ **Une rémunération** versée par leur employeur,
- ▶ **Une exonération** d'impôt sur leur revenu d'apprenti,

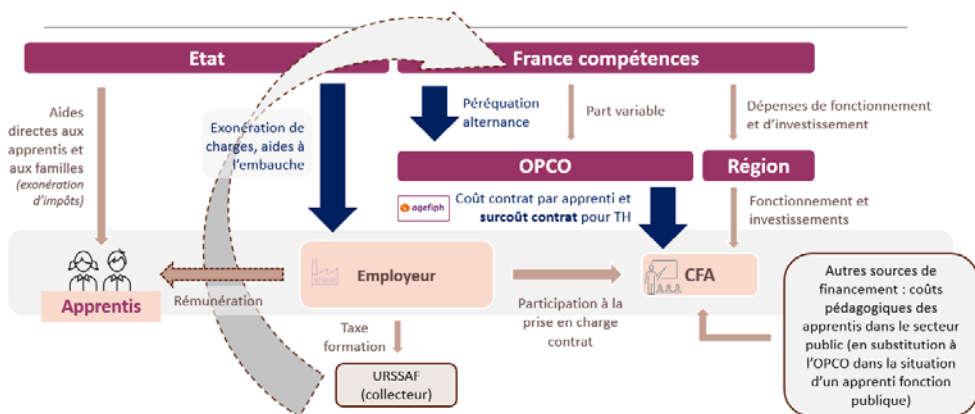
Et, selon leur situation et les dispositions en vigueur, différentes **aides complémentaires** :

- ▶ Prime d'activité,
- ▶ Aide au logement,
- ▶ Aide au permis de conduire (*financée par France Compétences via l'ASP, l'Agence de Services et de Paiement, par l'intermédiaire du CFA. Les demandes de remboursement au titre de l'année 2025 continuent d'être traitées dans les conditions normales selon dispositions en vigueur à date*)
- ▶ Ou aides régionales spécifiques

En résumé

Le système de l'apprentissage repose sur **une chaîne de financement circulaire** : les entreprises contribuent via la CUFPA, les fonds sont redistribués par **France Compétences** aux **OPCO** et aux **Régions**, les **CFA**, les **employeurs** et les **apprentis** en sont les principaux bénéficiaires.

Ce système et les acteurs qui le font exister est récapitulé dans le schéma ci-après.



1. 2 - Schéma global de l'apprentissage dans le cas où l'apprenti a conclu un contrat avec un employeur de la Fonction publique

Le CFA perçoit un financement par apprenti intégré dans une formation :

- ▶ Si l'apprenti a conclu son contrat avec un employeur privé, les mécanismes de financement sont ceux décrits ci-dessus.
- ▶ Si l'apprenti a conclu son contrat avec un employeur public, de nouveaux acteurs et des règles spécifiques s'ajoutent. C'est ce que nous détaillons ci-après.

Une différence notable entre employeur privé et public **concerne les modalités de contribution**. En effet, les employeurs publics ne versent pas la CUFPA ou équivalent et n'ont jamais versé de « taxe d'apprentissage » telle qu'elle existait dans le secteur privé.

Pour différentes raisons, l'apprentissage dans la Fonction publique s'est développé à plus petite échelle : la possibilité de recourir à l'apprentissage dans la Fonction publique est plus récente que dans le secteur privé et, historiquement, l'apprentissage concernait davantage des métiers de bouches ou artisanaux qui sont moins représentés dans le secteur public. Enfin, beaucoup d'apprentis continuent à penser que l'accès à la Fonction publique est conditionné à l'obtention d'un concours.

Néanmoins, et malgré une légère baisse enregistrée en 2024, l'apprentissage a connu une progression régulière et constante depuis son instauration dans les années 90.

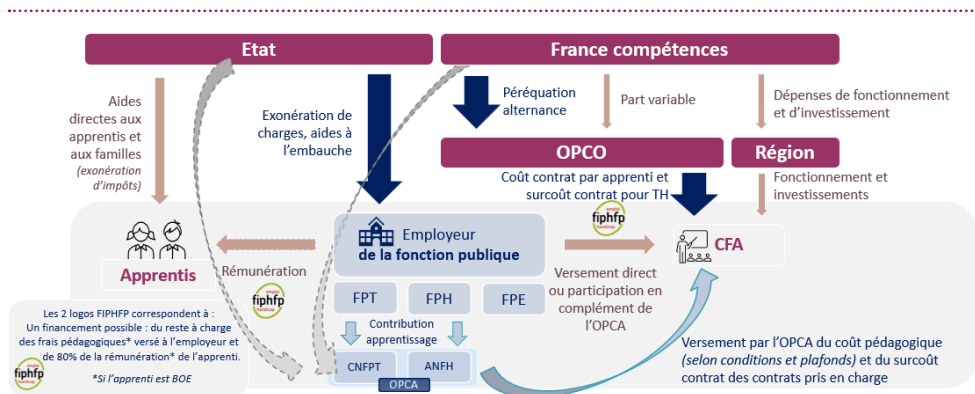
(L'apprentissage dans la Fonction publique est instauré en 1992 par la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992, de manière expérimentale puis le dispositif a été pérennisé en 1997 par la Loi n° 97-940 du 16 octobre 1997.)

► Les contributeurs

(Zones colorées du schéma ci-dessous [violet et bleu])

Lorsqu'un employeur public intègre le schéma présenté ci-dessus, de nouveaux acteurs apparaissent :

- les employeurs publics eux-mêmes,
- et, selon le versant de la Fonction publique, leurs **organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)** si existants.



L'État

Tout comme il le fait pour les employeurs du secteur privé, **l'État accorde des exonérations de cotisations sociales aux employeurs publics** (dans la limite de 50 % du SMIC depuis mars 2025, contre 79 % précédemment – Loi de financement de la Sécurité sociale 2025);

Concernant la fonction publique territoriale, l'État verse, depuis la signature de la convention annuelle d'objectifs et de moyens sur l'apprentissage, 15 millions d'euros annuels au CNFPT pour le financement de la formation des apprentis (période concernée à date : 2023-2025).

L'État verse également **des aides directes** à l'apprenti ou à ses représentants légaux, notamment sous forme **d'exonérations d'impôt**.

Par ailleurs, l'État peut verser **des aides gouvernementales** aux employeurs de la Fonction publique selon chaque versant. Ces aides sont détaillées ci-après.

Les employeurs publics et leurs OPCA

Il existe trois versants dans la Fonction publique dont le fonctionnement est différent.

- ▶ **La fonction publique d'État** : les ministères, leurs services déconcentrés, les établissements publics tels que les écoles et universités...
- ▶ **La fonction publique territoriale** : les collectivités territoriales locales telles que les mairies, communautés de communes, d'agglomérations, les centres de gestion ou encore les syndicats mixtes...
- ▶ **La fonction publique hospitalière** : les établissements hospitaliers ou EPHAD...

Les fonctions publiques territoriales et hospitalières disposent d'un OPCA – respectivement le CNFPT et l'ANFH - dont le fonctionnement est également différent. Les employeurs contribuent au financement de la formation professionnelle selon leur versant, avec des modalités distinctes pour chacun des OPCA.

La loi de transformation de la Fonction publique d'août 2019 a conféré un nouveau rôle aux OPCA en leur confiant la gestion de l'apprentissage.

Dans la Fonction Publique territoriale

Les employeurs territoriaux versent au **CNFPT (Centre national de la fonction publique territoriale)** une contribution équivalente à **1 % de leur masse salariale**, dont **0,1 % est spécifiquement dédié à l'apprentissage**.

Cette enveloppe permet au CNFPT de **financer les coûts pédagogiques** de certains contrats d'apprentissage conclus par des collectivités territoriales, selon **les critères qu'il définit chaque année** (métiers prioritaires, niveaux de diplôme, etc.).



L'info « handicap »

En cas de recrutement d'un apprenti **en situation de handicap**, le **FIPHFP** peut intervenir auprès des employeurs pour soutenir ce recrutement :

- **en complément du CNFPT**, pour financer une partie des coûts pédagogiques,
- ou **en intégralité**, si le CNFPT ne prend pas en charge le contrat.

La prise en charge du **FIPHFP** peut aller **jusqu'à 10 000 € par année de scolarité**.

Seul l'employeur peut déposer la demande : le CFA n'a pas de lien direct avec le FIPHFP.

(Les modalités de ces aides sont détaillées dans la partie 4)



Astuce pour les référents handicap des CFA

Lorsque vous accompagnez un apprenti recruté par un employeur relevant de la fonction publique territoriale, **vous êtes susceptibles d'avoir deux financeurs** :

- Le CNFPT si celui-ci a accordé la prise en charge du contrat
- L'employeur directement s'il n'est pas passé par le CNFPT

Un financement complémentaire du **FIPHFP** peut être accordé à l'employeur, mais en tant que CFA cela n'a aucune incidence pour vous !



Les actus et infos réglementaires

Procédure CNFPT (pour les contrats signés après le 1er janvier 2022) :

1. **Déclaration d'intention** : l'employeur informe le CNFPT avant fin mars de l'année N de son intention de recruter un apprenti.
2. **Analyse et priorisation** : les demandes sont étudiées selon le budget disponible et les critères de priorité (métiers en tension, diplômes stratégiques, etc.).
3. **Accord préalable** : en cas d'accord, l'employeur dépose la demande complète sur la plateforme du CNFPT.
4. **Versement** : le CNFPT s'engage sur un montant plafonné et verse les financements directement au CFA.

En 2025, les priorités de financement concernent notamment les métiers de la petite enfance et les premiers niveaux de qualification.

Une réduction du nombre de contrats financés par le CNFPT est toutefois attendue en raison d'une baisse des budgets alloués par France Compétences (Circulaire ministérielle du 10 mars 2023 relatif au renforcement du recrutement d'apprentis dans la Fonction publique pour les années 2023-2026)

Pour obtenir la prise en charge par le CNFPT :

1. L'employeur territorial **sollicite le CNFPT** en suivant la procédure officielle.
2. Si la demande est acceptée, **le CNFPT verse directement le coût pédagogique au CFA**, et peut accorder, sous certaines conditions, une **enveloppe complémentaire** pour la compensation du handicap (jusqu'à **4 000 € maximum**).
3. Si la demande est refusée, **l'employeur finance lui-même** le coût pédagogique et les éventuelles dépenses associées (il pourra s'appuyer sur d'autres dispositions ou mécanismes de subventions locales).

Dans la fonction publique hospitalière

Les employeurs hospitaliers versent à leur OPCA, l'**ANFH (Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier)**, une cotisation équivalente à 2,1 % de leur masse salariale pour financer la formation.

Concernant l'apprentissage :

- ▶ l'ANFH peut **financer jusqu'à 50 % du coût pédagogique**, selon le niveau de formation de l'apprenti (cf. *guide apprentissage sur le site www.anfh.fr*)
- ▶ l'employeur prend à sa charge le reste via son plan de formation
- ▶ les versements, qu'ils proviennent de l'ANFH ou de l'employeur, sont effectués directement au CFA.



L'info « handicap »

En cas de recrutement d'un apprenti **en situation de handicap**, le **FIPHFP** peut intervenir auprès des employeurs pour soutenir ce recrutement :

- **en complément de l'ANFH**, pour financer une partie des coûts pédagogiques,
- **ou en intégralité**, si l'ANFH ne prend pas en charge le contrat.

La prise en charge du **FIPHFP** peut aller **jusqu'à 10 000 € par année de scolarité**.

Seul l'employeur peut déposer la demande : le CFA n'a pas de lien direct avec le FIPHFP. *(Les modalités de ces aides sont détaillées dans la partie 4)*



Astuce pour les référents handicap des CFA

Dans le cas d'un contrat signé avec un employeur hospitalier, vous pourrez selon la situation avoir comme financeur l'employeur hospitalier lui-même et/ou l'ANFH.

Un financement complémentaire du FIPHFP peut être accordé à l'employeur, mais en tant que CFA cela n'a aucune incidence pour vous !



Les actus et infos réglementaires

Le décret n° 2021-1209 du 20 septembre 2021 a permis d'intégrer l'apprentissage au plan de formation des établissements de la FPH pour assurer un cadre juridique pérenne et sécurisé. Validée par les instances nationales de l'ANFH, cette évolution s'appuie sur la mobilisation des fonds mutualisés pour cofinancer les parcours d'apprentissage, à hauteur de 50 % du coût pédagogique total, dans la limite d'un plafond fixé selon le niveau de qualification.

En complément, une aide forfaitaire de 3000 € par apprenti et par année de formation est évoquée par la *circulaire ministérielle du 10 mars 2023* relative au renforcement du recrutement d'apprentis dans la Fonction publique pour les années 2023-2026. **À noter : circulaire non appliquée à date.** Dispositions prévues : prime, financée par l'Etat, versée à l'employeur par l'ANFH : elle n'est pas automatique, c'est à l'employeur d'initier la démarche auprès de son OPCA. Attention, mobilisable seulement si l'employeur a publié son offre sur la plateforme des offres d'apprentissage et utilise l'outil de contractualisation dématérialisée CELIA³.

³ CELIA est une plateforme numérique, dédiée à la gestion des contrats d'apprentissage dans le secteur public. Elle permet aux employeurs publics (Etat, territoriale, hospitalière) et aux centres de formation d'apprentis de dématérialiser l'intégralité du processus : saisie, signature, transmission des contrats.

Dans la fonction publique de l'État

Les employeurs relevant de la fonction publique de l'État ne disposent pas d'OPCA. Aussi, ils autofinancent intégralement les coûts pédagogiques des contrats d'apprentissage et versent ces coûts directement au CFA.

Ces dépenses sont prévues au budget global de l'État.



L'info « handicap »

En cas de recrutement d'un apprenti **en situation de handicap**, le **FIPHFP** peut intervenir auprès des employeurs pour soutenir ce recrutement. En l'absence d'OPCA, la prise en charge du **FIPHFP** peut aller jusqu'à **10 000 €**. **Seul l'employeur** peut déposer la demande : le CFA n'a pas de lien direct avec le FIPHFP.

(Les modalités de ces aides sont détaillées dans la partie 4)



Astuce pour les référents handicap des CFA

Dans la fonction publique de l'État, **l'absence d'OPCA** simplifie les échanges : vos interlocuteurs sont directement les **services RH de l'administration employeuse**. Un financement complémentaire du **FIPHFP** peut être accordé à l'employeur, mais en tant que CFA cela n'a aucune incidence pour vous !



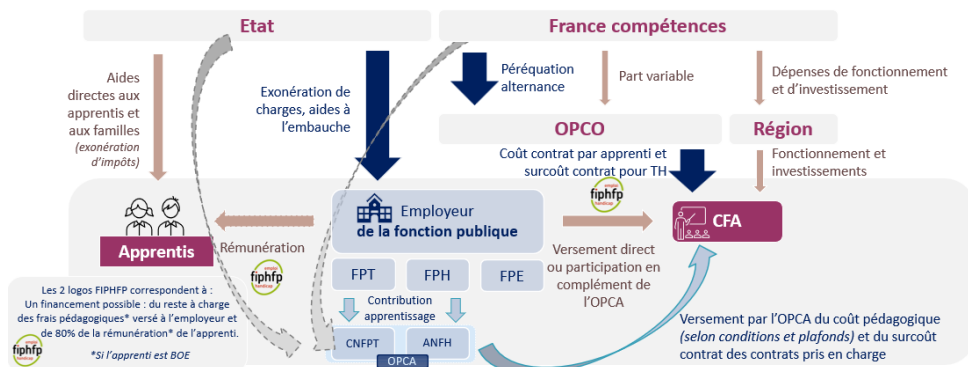
Les actus et infos réglementaires

Une aide forfaitaire permet une prise en charge partielle des coûts de formation, cette dernière d'un montant de **3 000 € à 5 000 €**, selon les métiers et diplômes préparés, peut être versée à l'employeur.

Ces montants sont définis par la circulaire ministérielle du 10 mars 2023 relative au renforcement du recrutement d'apprentis dans la Fonction publique pour les années 2023-2026. Attention, cette prime est susceptible d'être mobilisable si et seulement si l'employeur a publié son offre sur la plateforme des offres d'apprentissage et utilise l'outil de contractualisation dématérialisée CELIA.

Les bénéficiaires

(Zones colorées du schéma ci-dessous [violet et bleu])



Les bénéficiaires restent les mêmes que dans le secteur privé : **CFA, employeurs et apprentis**, avec quelques particularités liées aux modalités de financement public.

Les CFA

Les CFA perçoivent :

- le coût pédagogique versé par l'OPCO lorsque l'apprenti exerce dans le secteur privé, comme vu plus haut, complété du **coût pédagogique des contrats conclus avec les employeurs publics, financé selon le cas par l'employeur lui-même ou son OPCA (CNFPT ou ANFH)**.
- les flux financiers transitent donc par des canaux différents de ceux du secteur privé, mais le principe reste identique : un financement par contrat signé.

Les employeurs de la Fonction publique

Les employeurs publics, comme les privés, sont à la fois contributeurs et bénéficiaires :

- ils rémunèrent leurs apprentis,
- ils bénéficient des exonérations de cotisations sociales et d'aides à l'embauche éventuellement prévues,
- ils peuvent également percevoir des aides forfaitaires selon les dispositifs en vigueur.

Les apprentis (ou leur famille)

Les apprentis recrutés dans la Fonction publique bénéficient des mêmes avantages que leurs homologues du privé :

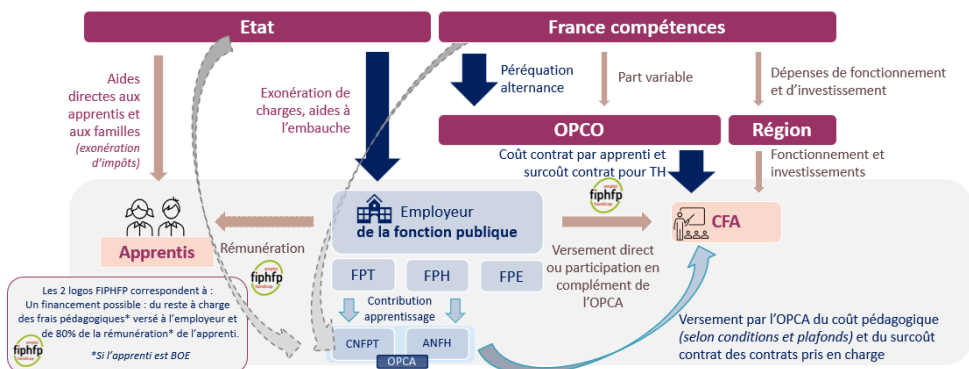
- une **rémunération** versée par leur employeur (les seuils de rémunération ont été harmonisés entre les secteurs privés et publics)
- une **exonération d'impôt** sur le revenu,
- et diverses **aides complémentaires** : prime d'activité, aide au logement, aide au permis de conduire, ou aides régionales.

En résumé

Dans la Fonction publique, les interlocuteurs et financeurs varient selon le **versant** (territorial, hospitalier, État).

Le **référént handicap du CFA** doit anticiper les démarches et identifier le bon interlocuteur dès la signature du contrat.

Le **FIPHFP** reste le principal financeur complémentaire pour les coûts pédagogiques ainsi que pour les adaptations **des apprentis en situation de handicap**. Mais cette notion mérite une attention toute particulière ! En effet, cet aspect sera développé dans le chapitre dédié ci-après (*Partie 4*) : le FIPHFP ne peut en effet être sollicité que par l'employeur et seulement dans des conditions bien spécifiques.



En conclusion et récapitulatif, un tableau synthétique et un cas pratique illustratif sont proposés.

VERSANT	OPCA	Taux de contribution de l'employeur à son opca	Taux de prise en charge maximal du contrat d'apprentissage (selon les barèmes* maximums de coûts de formation)	Interlocuteur CFA	Aide FIPHFP en complément (si apprenti en situation de handicap)
FPT	CNFPT	1 % de la masse salariale	Jusqu'à 100 % si la demande de prise en charge formulée en mars a été acceptée	Réfèrent CNFPT ou employeur si le contrat n'a pas été pris en charge par le CNFPT	Financement de tout ou partie des coûts pédagogiques** en complément du CNFPT, dans la limite de 10 000 €
FPH	ANFH	2,1 % de la masse salariale	Jusqu'à 50 %	Réfèrent ANFH et employeur pour le reste à charge	Financement de tout ou partie des coûts pédagogiques** en complément de la prise en charge ANFH, dans la limite de 10 000 €
FPE	Inexistant			Employeur	Financement de tout ou partie des coûts pédagogiques** dans la limite de 10 000 €

* **Concernant les coûts de formation**, il existe des barèmes définissant les montants maximums sur lesquels le taux de prise en charge du contrat d'apprentissage se base. Ces barèmes tiennent notamment compte du niveau de diplôme.

** **Les coûts pédagogiques** correspondent à l'ensemble des frais de formation dus par le CFA pour assurer l'enseignement et l'accompagnement de chaque apprenti. Le montant des coûts peut varier en fonction de plusieurs facteurs, tels que le niveau de certification, la spécificité et la durée de la formation dispensée....



Cas pratique

Marie suit une formation de secrétaire comptable au CFA de Saulon-la-Rivière.

Son employeur est une entreprise du secteur privé



► Marie n'est pas en situation de handicap

Son employeur a contribué au financement de l'apprentissage en versant **une taxe au titre de la formation et de l'apprentissage** (la CUFPA, collectée par l'URSSAF). Cette taxe a été reversée en grande partie à France Compétences.

L'employeur de Marie finance sa rémunération, il bénéficie d'une **exonération de charges sociales** et peut financer une partie des **coûts pédagogiques** en complément de ce que le CFA perçoit de l'OPCO.



► Marie est en situation de handicap et a besoin d'aménagements individuels

Son employeur a contribué au financement de l'apprentissage (dans les mêmes conditions).

L'employeur de Marie finance sa rémunération, il bénéficie d'une exonération de charges sociales et finance une petite partie des coûts pédagogiques en complément de ce que le CFA perçoit de l'OPCO. Il peut percevoir une aide financière dépendant des aides à l'embauche gouvernementale en vigueur.

Pour adapter l'environnement et financer les besoins en compensation individuelle : Le CFA demandera à l'OPCO le versement d'une somme (dans la limite de 4.000 €) pour financer les aménagements individuels de Marie. Le CFA peut compter sur les conseils de la RHF et, sous certaines conditions, **l'appui financier de l'Agefiph si le montant n'est pas suffisant.**

Son employeur relève de la Fonction publique



► Marie n'est pas en situation de handicap

Si son employeur relève de la FPT ou FPH, il a contribué au financement de l'apprentissage en versant une participation à son **OPCA** et peut le solliciter pour prendre en charge tout ou partie du **coût pédagogique**.

Les coûts pédagogiques peuvent être financés :

Dans la FPT : par le CNFPT si l'employeur en a fait la demande préalable et qu'il a été retenu, sinon par l'employeur lui-même.

Dans la FPH : par l'ANFH jusqu'à 50 % des coûts de formation, le reste est financé par l'employeur. La circulaire ministérielle du 10 mars 2023 prévoit une aide de 3000 € - circulaire non appliquée à date.

Dans la FPE : par l'employeur lui-même. La circulaire ministérielle du 10 mars 2023 prévoit une aide de 3000 € à 5000 €.

L'employeur de Marie finance sa rémunération, il bénéficie d'une **exonération de charges sociales**.



► Marie est en situation de handicap et a besoin d'aménagements individuels

Si son employeur relève de la FPT ou FPH, il a contribué au financement de l'apprentissage en versant une participation à son OPCA. Ainsi, les coûts pédagogiques peuvent être financés :

Dans la FPT : par le CNFPT si l'employeur en a fait la demande préalable et qu'il a été retenu, sinon par l'employeur lui-même.

Dans la FPH : par l'ANFH jusqu'à 50 % des coûts de formation, le reste est financé par l'employeur. La circulaire ministérielle du 10 mars 2023 prévoit une aide de 3000 € - circulaire non appliquée à date.

Dans la FPE : par l'employeur lui-même. La circulaire ministérielle du 10 mars 2023 prévoit une aide de 3000 € à 5000 €.

L'employeur peut demander le financement du reste à charge au FIPHP (en complément de l'OPCA et jusqu'à 10.000 €). L'employeur de Marie finance sa rémunération, il bénéficie d'une exonération de charges sociales et **peut demander une prise en charge de 80 % de la rémunération au FIPHP**.

En complément, le montant des aménagements peut être financé par le CNFPT pour la FPT (si celui-ci prend en charge le contrat et selon les dispositions prévues par décret) dans la limite de 4.000 €. Rien n'est prévu pour la FPH ou pour la FPE. À défaut, le CFA **peut se rapprocher de l'employeur qui peut éventuellement bénéficier de fonds FIPHP**.

Partie 2 :

Les obligations en matière d'accessibilité universelle et de compensation individuelle du handicap

L'apprenti évolue dans deux environnements d'apprentissage :

- **Le lieu de travail**, où il est salarié/agent,
- **Le lieu de formation**, le CFA, où il est apprenant.

Chacune de ces entités porte **des responsabilités propres** en matière d'accueil, de sécurité, **d'accessibilité et d'adaptation aux besoins individuels**.

Ces deux notions clés **d'accessibilité universelle et d'adaptation aux besoins individuels** doivent contribuer à garantir une égalité des chances et méritent d'être préalablement définies :

Notion	Définition	Objectif	Exemples
Accessibilité universelle	Démarche collective d'adaptation des environnements physiques, pédagogiques et numériques afin qu'ils soient utilisables par tous , sans discrimination.	Anticiper : offrir un espace inclusif, ouvert à un plus grand nombre, quel que soit le besoin.	• Entrées et espaces communs adaptés aux personnes à mobilité réduite • Signalétique claire et visible • Supports de cours variés, utilisation d'une police d'écriture et de contrastes de couleur adaptés • Etc.
Compensation individuelle	Réponse spécifique à un besoin particulier , liée à une situation de handicap donnée à un instant T. Des aménagements sont mis en place en compensation des conséquences d'un handicap.	Permettre à chaque personne d'accéder, de se maintenir et de progresser dans sa formation ou son emploi, selon son besoin individuel et spécifique	• Présence d'un interprète en LSF • Adaptation des horaires, tiers temps • Utilisation d'un logiciel particulier • Fourniture d'un siège ergonomique adapté • Etc.

Dans ce guide, nous creuserons davantage la question de la compensation individuelle des conséquences d'un handicap afin de répondre à la situation à l'origine de nos travaux et en lien avec les orientations du FIPHP.

Avant de déterminer comment compenser les conséquences du handicap d'un apprenti en contrat d'apprentissage et comment financer ces moyens de compensation, il paraît indispensable de creuser la question **des obligations respectives du CFA et de l'employeur, notamment en matière de compensation individuelle des conséquences d'un handicap.**

Ainsi, lorsque l'apprenti fait part d'un besoin de compensation des conséquences de son handicap (ou qu'un besoin est identifié, par un médecin du travail par exemple), les trois étapes suivantes sont à questionner :



Autrement dit, les solutions de financements ne doivent pas guider la mise en œuvre ou non des adaptations.

2. 1 - Quelles sont les obligations du CFA en matière d'accessibilité et de compensation individuelle ?

► L'obligation d'accessibilité

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.

Concrètement :

- Les locaux et salles de cours doivent être accessibles à toutes les personnes, y compris celles à mobilité réduite.
- Les supports pédagogiques, ainsi que les examens et évaluations, doivent être adaptés pour tenir compte des besoins spécifiques des apprenants en situation de handicap.

Cette obligation découle de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, qui impose à tout ERP de garantir l'accessibilité à l'ensemble des publics.

► L'obligation de désigner un référent handicap

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel a introduit l'obligation pour tous les CFA de **désigner un référent handicap** qui sera l'interlocuteur privilégié des apprentis en situation de handicap et qui, à ce titre, **organisera la mise 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**."*

► La certification Qualiopi

Depuis la loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, la certification Qualiopi est obligatoire pour tout organisme souhaitant accéder à des financements publics.

Elle intègre les éléments en matière d'accessibilité et de compensation, issus de la loi de 2005 via deux indicateurs :

- **L'indicateur 1 (critère 1)** précise que l'organisme de formation informe et communique sur les conditions d'accueil et d'accès des publics en situation de handicap.
- **L'indicateur 26 (critère 6)** précise que l'organisme doit mobiliser les expertises, outils et réseaux nécessaires pour accueillir, accompagner, former ou orienter les publics en situation de handicap.
Cet indicateur évalue la capacité de l'organisme à :
 - Identifier et mobiliser un réseau de partenaires, experts et acteurs du champ du handicap.
 - Préciser les modalités de recours à ce réseau, en cas d'accueil de personnes en situation de handicap, ainsi que les mesures spécifiques d'accompagnement ou d'orientation mises en œuvre.

Le référent handicap du CFA agit à la fois comme garant de l'accessibilité universelle et coordinateur des mesures de compensation individuelle.

Ainsi un CFA doit démontrer :

- ▶ sa capacité d'accueil de tout public;
- ▶ la formation de ses équipes pédagogiques;
- ▶ et ses moyens matériels et humains permettant de mettre en œuvre la compensation.

2. 2 - Quelles sont les obligations de la structure employeuse en matière de compensation individuelle ?

La notion **d'accessibilité universelle** 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...

Le présent guide s'intéressant davantage à la question de la compensation individuelle, nous ne développerons pas plus le sujet de l'accessibilité universelle et des obligations des employeurs en la matière.

S'agissant de la prise en compte individuelle du handicap, l'employeur public (comme privé) est soumis à une obligation d'aménager l'environnement de travail de ses agents en situation de handicap :

*S'agissant spécifiquement de la Fonction publique, l'article **L131-8 du code Général de la Fonction publique** précise : "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."*

Tout employeur public porte donc une obligation légale de mettre en œuvre les aménagements nécessaires pour permettre à tout agent - apprenti compris - en situation de handicap d'accéder à un emploi et de se maintenir à cet emploi; ceci dans la limite de charge « disproportionnée » du coût au regard des moyens de la structure et si aucun financement complémentaire n'est mobilisable. C'est ce que l'on appelle **l'aménagement raisonnable**.

S'agissant plus spécifiquement du sujet de ce guide, **aucune obligation légale ou réglementaire directe n'incombe à l'employeur public quant à la mise en œuvre d'aménagements ou d'adaptations sur le lieu de formation théorique, le CFA.**



L'info « handicap »

Attention, si l'aménagement du lieu de formation n'est pas une obligation qui incombe à l'employeur, ce dernier dispose tout de même d'un levier financier pour y contribuer !

Le FIPHFP a ouvert l'aide à « l'adaptation du poste » de son catalogue en permettant à l'employeur de demander une prise en charge financière au FIPHFP pour le matériel qu'il mettrait à disposition du CFA pour son apprenti en situation de handicap.

(Cette modalité est détaillée ci-après dans la partie 4.)

En résumé

Si ces deux entités – CFA et employeur public – sont responsables d'un même apprenti et qu'il existe une coresponsabilité, ils disposent chacun d'obligations d'accessibilité et d'aménagement qui leurs sont propres. Ils doivent ainsi saisir chacun leurs ressources et moyens pour parvenir à remplir leurs obligations et travailler en étroite collaboration dans l'intérêt de l'apprenti.

C'est ce que nous détaillerons dans **la partie « bonnes pratiques » de ce guide.**



Partie 3 : Les moyens de mettre en œuvre l'accessibilité universelle et la compensation individuelle du handicap



Tout d'abord, il est important de considérer que la mise en accessibilité universelle, qui répond entre autres aux obligations de la loi du 11 février 2005 et aux exigences de la norme Qualiopi, permet de faire bénéficier d'aménagements à certains apprentis de manière collective (et anticipée) et non individuelle.

Par exemple, l'utilisation systématique dans tous les supports de formation, d'une police d'écriture facilitant la lecture des apprenants porteurs de troubles Dys permet de compenser de manière collective les besoins de certains et ceci ne dérange en rien l'apprentissage des personnes non concernées par ces troubles.

3. 1 - Rendre ses locaux et ses formations accessibles à un plus grand nombre sur le principe d'accessibilité universelle

L'accessibilité universelle consiste, comme évoqué précédemment, à anticiper et faciliter l'accueil ainsi que la sécurisation des parcours de formation, en veillant à ce que chacun puisse apprendre dans les meilleures conditions. Autrement dit, il s'agit de **créer un environnement d'apprentissage accessible depuis la conception des formations jusqu'au passage des diplômes ou certifications.**

La mise en accessibilité des formations peut se faire par :

- La transmission systématique des cours au format numérique avec une synthèse des éléments essentiels
- Différentes modalités d'évaluation : orales, écrites, avec lecture des consignes par un lecteur...
- Un stock de matériel de base : fauteuil ergonomique, repose-pied, souris ergonomique...



L'info « handicap »

Un référentiel d'accessibilité universelle a été élaboré par le ministère de la Santé, des familles, de l'autonomie et des personnes handicapées afin d'accompagner les CFA dans la définition de leur politique d'accueil et dans l'identification des axes d'amélioration de leurs pratiques
(à retrouver dans la rubrique « [pour aller plus loin](#) »).

La Ressource Handicap Formation (RHF) est un dispositif cofinancé par l'Agefiph et le FIPHFP qui accompagne les CFA. Elle propose :

- ▶ Un accompagnement des organismes de formation à penser et organiser leur accessibilité : pédagogique, organisationnelle, technique, physique... jusque dans la conception même de leurs actions de formation.
- ▶ Le soutien du référent handicap en CFA pour lui permettre de proposer des parcours de formation adaptés aux besoins des apprenants.

La mise en accessibilité est généralement financée sur fonds propres, mais le CFA peut bénéficier d'aides régionales destinées à l'aménagement des CFA.

3.2 Répondre aux besoins individuels de compensation des conséquences du handicap

▶ Une démarche centrée sur la personne

Comme mentionné précédemment, la compensation individuelle doit permettre de répondre à un besoin spécifique d'un apprenant dans un contexte précis de formation. Elle peut prendre plusieurs formes :

- ▶ Organisationnelles : adaptation des horaires, cours de soutien, pauses aménagées, tiers temps...
- ▶ Techniques : logiciels d'aide à la lecture, matériel de bureau...
- ▶ Humaines : interprète en LSF, lecteur/scripteur...

Si la Ressource Handicap Formation (RHF) peut être sollicitée dans le cadre d'une accessibilité pour tous aux formations, elle intervient également **auprès des référents handicap des CFA pour les aider dans l'identification des besoins individuels des apprenants, ainsi que dans la recherche de solutions et de financements.**

Les conseillers RHF accompagnent le référent handicap dans :

- L'analyse des besoins de l'apprenti ;
- La formalisation d'un plan d'adaptation individualisé ;
- La mobilisation des financements possibles ;
- La co-construction de solutions concrètes.

► Mobiliser un réseau de partenaires spécialisés

Les référents handicap du CFA et de la structure qui emploie l'apprenti peuvent **mobiliser des acteurs externes** du service public de l'emploi, d'associations ou d'organismes spécialisés. En s'appuyant sur ce réseau, ils peuvent obtenir des conseils, orienter les apprentis ou identifier des solutions de compensation adaptées.

À noter que cet aspect partenarial est valorisé par la certification Qualiopi, au titre de la mobilisation de ressources externes spécialisées dans le champ du handicap.

Parmi ce réseau de partenaires, nous pouvons citer en premier lieu, **les Cap emploi**.

Cap emploi exerce une mission de service public et à ce titre, accompagne les personnes en situation de handicap et les employeurs tout au long des étapes de recrutement, puis sécurise l'intégration après la signature du contrat. Son intervention peut être sollicitée par un bénéficiaire, ici l'apprenti en situation de handicap, son employeur ou le référent handicap du CFA, pour :

- Le repérage des contraintes et aptitudes de la personne au regard du contexte d'emploi,
- L'identification des besoins de compensation du handicap, dans toutes les phases du parcours,
- La recherche de matériels et de solutions de (co)financement des surcoûts liés à la mise en place des aménagements le cas échéant.

Cap emploi peut s'appuyer sur des dispositifs permettant la mobilisation et l'intervention d'un réseau d'experts, par typologie de handicap ou d'ergonomes.

Ces partenaires peuvent mobiliser différents dispositifs garantissant ainsi un accompagnement complet.

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

Ce dispositif permet, à toute personne souhaitant se former dans le droit commun, de bénéficier d'un accompagnement médico-social individualisé. Il est mis en œuvre par les Établissement et Services de Réadaptation Professionnelle (ESRP), notamment par LADAPT dans plusieurs régions.

Pour en bénéficier, la personne, ou le prescripteur partenaire qui l'accompagne (comme Cap Emploi, un travailleur social ou un conseiller d'insertion), doit adresser un formulaire à la MDPH afin d'obtenir une notification d'orientation nécessaire pour intégrer le dispositif.

Ce soutien individualisé et global peut notamment intervenir lorsque ni le CFA ni l'employeur ne peuvent, à eux seuls, répondre aux besoins de l'apprenti.

Ces difficultés peuvent être pédagogiques, organisationnelles, sociales ou médicales. Le DFA a pour objectif de sécuriser le parcours de l'apprenti, tant sur le lieu de formation que sur le lieu d'apprentissage. Pour cela, une personne tierce pourra intervenir afin :

- ▶ D'identifier les besoins spécifiques de l'apprenti et proposer des solutions adaptées
- ▶ De faciliter la communication entre le CFA et l'employeur en recherchant des aménagements
- ▶ D'assurer un suivi régulier du parcours de l'apprenti avant, pendant et après sa formation.

▶ Mobiliser des moyens alternatifs

Le FIPHFP et l'Agefiph déploient des **plateformes de prêt de matériel** au sein de chaque région. Elles visent à favoriser et sécuriser l'accès à l'emploi ou à la formation.

Elles offrent un accès temporaire, rapide et gratuit à des moyens techniques de compensation. Elles peuvent être mobilisées par le référent handicap du CFA, de la structure employeuse, ou d'un centre de gestion (CDG) sous convention avec le FIPHFP.

Le prêt de matériel est accordé pour une durée maximale de 6 mois. Cependant, l'offre de matériel diffère selon les régions : certaines couvrent tous les types de handicap tandis que d'autres concernent, pour le moment, uniquement les compensations liées aux handicaps moteurs et visuels.

▶ Monter en compétences par la formation

Le référent handicap en CFA a également la possibilité de se former afin de répondre au mieux aux besoins de compensation des apprentis. Plusieurs organismes proposent **des modules de formations** à distance ou en présentiel.

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) » .

Partie 4

Les moyens de financer la compensation individuelle du handicap

Voici la dernière, mais non des moindres, étape de mise en œuvre de la compensation : identifier et activer les leviers de financements pour les adaptations déployées.



4. 1 - Le financement des besoins en compensation sur le lieu travail

Pour financer les aménagements de poste de travail de leurs salariés ou agents en situation de handicap, les employeurs privés et publics s'appuient notamment sur les offres de l'Agefiph et du FIPHFP. (Liens vers les catalogues d'intervention FIPHFP / Agefiph disponibles dans la partie « pour aller + loin »).

4. 2 - Le financement des besoins en compensation sur le lieu de formation, le CFA

Comme nous l'avons évoqué en première partie de ce guide :

► **Lorsqu'un apprenti est lié à un employeur du secteur privé**, si des adaptations sont nécessaires, le CFA mobilisera en premier lieu l'OPCO pour bénéficier d'un surcoût contrat, une enveloppe d'un montant maximal de 4000 €, qui pourra alors soutenir le CFA dans les dépenses engagées.

Si ce montant n'était pas suffisant, le CFA pourra solliciter une aide auprès de l'Agefiph en complément de cette enveloppe (selon les conditions de mobilisation de l'Agefiph).

► **Lorsqu'un apprenti est lié à un employeur du secteur public**, il convient en premier lieu de se questionner sur le versant de la Fonction publique duquel l'employeur dépend.

S'il s'agit d'un employeur de la fonction publique territoriale, et que le CNFPT intervient dans le financement de ce contrat, le CFA pourra bénéficier d'une enveloppe d'un montant maximal de 4000 € 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)*.

Attention, si le montant est de 4000 € maximum, il s'agit bien là d'un plafond, et il convient de solliciter le juste montant permettant de couvrir les dépenses en matière de compensation individuelle et non pas nécessairement la somme maximale ! Le CNFPT accepte de recevoir plusieurs demandes si des besoins sont identifiés de manière complémentaire (toujours dans la limite de 4000 € cumulés).

Si le CNFPT n'est pas financeur du contrat d'apprentissage, l'enveloppe citée ne pourra être sollicitée.

Lorsque l'apprenti est lié à un employeur relevant des versants de la fonction publique hospitalière ou de l'État, il n'existe pas d'équivalent à l'enveloppe de 4000 € permettant de financer les adaptations.

La recherche de financement pourra alors se faire du côté du 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.



Le FIPHFP intervient auprès des employeurs uniquement.

C'est donc à l'employeur de saisir une demande de prise en charge, mais seulement :

S'il le veut : comme nous l'avons vu, aucune obligation réglementaire directe n'incombe à l'employeur public de financer la compensation individuelle du handicap sur le lieu de formation théorique, au CFA.

S'il le peut : les employeurs publics ne bénéficient pas d'une enveloppe budgétaire illimitée pour accompagner les agents et les apprentis en situation de handicap. Hors conventionnement, ils sont plafonnés à 40 000 € d'aides annuelles : il est possible que l'employeur ait déjà consommé l'intégralité de son enveloppe FIPHFP ! Et, dans le cadre d'un conventionnement, il faut que l'employeur ait affecté suffisamment de budget sur cette action.

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.

Pour un résumé des financements disponibles, nous vous invitons à relire les cas pratiques en partie 1 de ce guide *(cas de Marie)*.

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 !

Si les parties précédentes se voulaient informatives, ce guide a également vocation à proposer des solutions concrètes pour favoriser la réussite du contrat d'apprentissage d'un apprenti en situation de handicap.

Nous l'avons vu, dans la situation présentée en introduction de ce guide, la détermination des moyens de compensation avait été faite ;

- ▶ sans concertation entre le CFA et l'employeur public ;
- ▶ sans s'interroger, en amont de la mise en œuvre des moyens de compensation, sur les obligations respectives du CFA et de l'employeur ou sur les solutions de financement.

Pour éviter ce type de situation, qui aurait pu mettre en péril la poursuite du contrat de cet apprenti en situation de handicap, **il semble essentiel de connaître les environnements de chacun et d'instaurer une collaboration efficiente entre le CFA et la structure qui emploie l'apprenti.**

C'est ce que nous détaillons dans cette dernière partie du guide.

Bonne pratique n° 1

Se rencontrer, faire connaissance et envisager une collaboration

Cette rencontre pourra se faire indépendamment du recrutement ou non d'un apprenti : anticiper, c'est d'abord se rencontrer, se connaître et se comprendre.

Pour se connaître, nous encourageons les rencontres partenariales régulières.



Zoom sur

« Les cafés de l'apprentissage » en AURA

En collaboration avec les CDG et les employeurs conventionnés, le FIPHFP en Auvergne-Rhône-Alpes, par son dispositif d'animation le Handi-Pacte, propose depuis cette année 2025, des rencontres appelées « Les cafés de l'apprentissage » qui permettent aux employeurs publics, aux Centres de Gestion et CFA de se rencontrer et de confronter besoins en recrutements et formations existantes sur un même territoire.

Lors de ces rencontres courtes, qui se veulent conviviales et instructives, les employeurs publics présentent leurs environnements, quelques principes fondamentaux d'accès aux emplois de la Fonction publique ainsi que les moyens de mettre en œuvre et financer la compensation du handicap.

Pour les aider dans l'organisation de ces événements, les CDG bénéficient d'un kit « clé en main » remis par leur Handi-Pacte. L'objectif de ces rencontres est de favoriser l'interconnaissance entre les acteurs d'un même territoire, d'instaurer ou de renforcer une collaboration entre ces acteurs.

Bonne pratique n° 2

Identifier les interlocuteurs, clarifier les rôles et missions de chacun

Il n'est pas toujours facile de s'identifier réciproquement et de comprendre pour un CFA le fonctionnement de chaque structure. Le service RH peut être doté d'un service en charge de l'accompagnement des apprentis ou disposer d'un service indépendant relatif aux stagiaires et aux apprentis. Il n'est pas toujours facile d'identifier qui aura la charge de quel aspect.

Si nous avons principalement mentionné **les référents handicap** comme acteur central dans la détermination et mise en œuvre des adaptations, d'autres interlocuteurs interviennent et collaborent tout au long du parcours de formation d'un apprenti en situation de handicap. Et, un partenariat efficace repose sur la lisibilité des rôles : savoir qui fait (ou ne fait pas !) quoi, et à quel moment.

Voici une présentation des principaux interlocuteurs en CFA et dans la structure employeuse :

Les interlocuteurs et acteurs côté CFA

Le référent handicap

Depuis la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, chaque CFA a désigné un référent handicap. Il veille à l'accessibilité des enseignements, à la formation des équipes enseignantes, à l'identification et à la mise en œuvre des aménagements pédagogiques, et assure la liaison entre l'apprenti et l'employeur public.

Le tuteur pédagogique

Chaque apprenti est accompagné au CFA par un tuteur pédagogique. Ce dernier est le formateur chargé du suivi de l'apprenti tant au CFA que sur le lieu de travail. À ce titre, il est l'interlocuteur privilégié du maître d'apprentissage avec lequel il collabore pour organiser et planifier le parcours de formation alterné de l'apprenti et évaluer les compétences acquises en situation de travail.

Les interlocuteurs et acteurs côté employeur

Le référent handicap

Introduit par la loi de transformation de la Fonction publique, de 2019, le référent handicap dans la Fonction publique est chargé de garantir un accueil adapté au sein de la structure de coordonner l'aménagement du poste de travail et de soutenir le maître d'apprentissage. Il entretient le lien avec le CFA.

Le maître d'apprentissage (ou tuteur)

Il accompagne au quotidien l'apprenti, lui transmet ses connaissances et compétences métier, s'assure du respect des éventuelles contre-indications médicales et s'assure que les adaptations de poste conviennent de manière pérenne. Il doit être informé et sensibilisé aux spécificités du handicap.



*Les besoins de compensation sont spécifiques et s'évaluent dans un environnement donné à un instant T.

► La collaboration entre tuteurs pédagogiques et maîtres d'apprentissage

Cette collaboration semble souvent actée et opérationnelle. En effet, un grand nombre de tuteurs et maîtres d'apprentissage que nous avons questionnés semblent déjà être en relation, et ce, dès le démarrage du contrat.

Tous deux jouent un rôle central en accompagnant au quotidien l'apprenti, et en veillant à mettre en œuvre les conditions optimales pour son intégration professionnelle ainsi que pour l'acquisition des compétences nécessaires à l'obtention de son diplôme.

Leur collaboration, dès le début du contrat, est une condition clé de la réussite des apprentis en situation de handicap.

Pour bien collaborer et s'assurer que le programme se déroule dans un rythme cohérent, tuteur pédagogique et maître d'apprentissage **s'appuient sur le carnet de liaison**.

Carnet de liaison :

Celui-ci peut être en version papier, mais prend de plus en plus la forme d'un carnet dématérialisé. Bien qu'il ne soit pas obligatoire, il est bénéfique au maître d'apprentissage, puisqu'il lui permet de suivre le déroulé de formation pour adapter ses enseignements pratiques au sein de la structure employeuse ! Réciproquement, il offre au tuteur pédagogique une vision globale des apprentissages.



Les actus et infos réglementaires

L'article L6231-2 du Code du travail impose aux centres de formation :
« d'assurer la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage. »

L'article L6352-3 Code du travail stipule que « Tout organisme de formation établit un règlement intérieur applicable aux stagiaires et aux apprentis. Ce règlement constitue un document écrit qui détermine les principales mesures applicables en matière de santé, de sécurité dans l'établissement et de discipline ainsi que les modalités de représentation des stagiaires et apprentis. »



Astuce pour les référents handicap des CFA

Le carnet de liaison ou outil équivalent (logiciel dématérialisé, etc.), peut être intégré au règlement intérieur du CFA en tant que moyen d'échanges tripartites entre l'apprenti, le maître d'apprentissage et le CFA afin de coordonner la progression pédagogique.

Lorsqu'il existe, il est important de s'assurer que cet outil est bien accessible au maître d'apprentissage et non pas uniquement aux services RH ou formation !



Témoignage d'une collaboration renforcée entre tuteur pédagogique et maître d'apprentissage

Nous avons pu échanger avec un maître d'apprentissage qui accompagne un apprenti en situation de handicap. Il nous a raconté comment, dès le début du contrat, une collaboration étroite et anticipée s'est naturellement mise en place avec le centre de formation pour créer les conditions d'un accompagnement optimal.

1. Une réunion pour structurer la collaboration

Quelques semaines après l'arrivée de l'apprenti, l'employeur a pris l'initiative d'organiser une première réunion d'échanges. Lors de cette réunion, plusieurs acteurs étaient présents : le centre de formation, le centre de gestion, le service RH, le responsable du service, le préventeur référent handicap, le tuteur pédagogique et l'apprenti lui-même. Cette rencontre a permis à chacun de se présenter, de clarifier son rôle, de favoriser les échanges et d'aborder la situation ainsi que le ressenti de l'apprenti. Pour l'ensemble des participants, cette réunion a posé un point de départ commun et a permis à chacun de s'engager à mobiliser ses compétences pour répondre au mieux aux éventuels futurs besoins de l'apprenti.

2. Une identification des besoins

À la suite de cette rencontre, le référent handicap de la collectivité s'est engagé à se rendre directement sur le lieu de travail de l'apprenti. Cette visite avait comme objectif de réaliser un état des lieux des éventuels besoins d'adaptation du poste, d'organisation ou d'outils de compensation.

3. Un suivi continu et coordonné

Le maître d'apprentissage décrit cette collaboration comme "très intéressante". Cet accompagnement continu est prévu tout au long du parcours de l'apprenti, avec un nouveau point d'étape planifié six mois plus tard. Ce suivi permettra d'évaluer l'évolution des besoins, aussi bien en formation qu'en entreprise. Il permettra également d'identifier d'éventuelles difficultés. Enfin, il contribuera à maintenir un lien constant entre le CFA et la structure employeuse grâce à un contact régulier entre les différents acteurs (apprenti, maître d'apprentissage, tuteur pédagogique, référent handicap, etc.).

4 – Des outils pratiques pour fluidifier les échanges

Deux outils facilitent la communication et le suivi personnalisé :

- **L'application numérique du CFA** : accessible sur téléphone, elle permet à l'apprenti, au tuteur pédagogique, au maître d'apprentissage et aux formateurs de communiquer rapidement. Certaines rubriques sont réservées à des publics spécifiques (parents, enseignants...). Cet outil offre un **contact immédiat** et des échanges plus réactifs, contrairement au seul carnet de liaison papier, qui induit naturellement un délai de consultation.
- **Le carnet de liaison** : utilisé comme support structurant, il retrace la progression pédagogique et professionnelle de l'apprenti. Il permet de suivre l'acquisition des compétences, la mise en pratique en entreprise et l'adéquation entre théorie et terrain. Le programme de formation y est intégré et sert de trame au maître d'apprentissage pour planifier les activités et accompagner l'apprenti.

► La collaboration entre référents handicap en CFA et de la structure employeuse

Dans la Fonction publique, comme dans les centres de formation d'apprentis, les référents handicap sont des chefs d'orchestre : ils relient les logiques de formation, d'emploi et d'accompagnement, en mobilisant et coordonnant autour de la situation d'un apprenti de nombreuses parties prenantes.

Toutefois, l'identification nominative du référent handicap de la structure qui emploie l'apprenti n'est pas toujours aisée.



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

Afin de favoriser le recrutement d'apprentis en situation de handicap dans la fonction publique territoriale, le Centre de Gestion du Puy-de-Dôme (CDG) a signé une convention avec le Centre de Formation des Apprentis Spécialisé (CFAS) de son territoire.

Le CFAS d'Auvergne accompagne chaque année près de 300 apprentis préparant, en milieu ordinaire, un titre ou diplôme de niveau 3 ou 4 (CAP, BP, Mentions Complémentaires...) au sein des différents CFA de la région. L'équipe de formateurs du CFAS intervient notamment sur les enseignements généraux des CFA, en proposant des adaptations de supports pédagogiques afin de répondre au mieux aux besoins de compensation des apprentis.

La mission handicap du CDG, de son côté, accompagne les collectivités employeuses et veille à la mise en place des compensations nécessaires. La collaboration régulière et établie à travers leur convention, permet d'anticiper les besoins, fluidifier les échanges et d'assurer un suivi tout au long des parcours des apprentis.

Exemple concret d'adaptation pédagogique :

Pour répondre aux besoins d'apprentis en CAPA Jardinier Paysagiste présentant des troubles DYS, le formateur du CFAS a conçu des supports pédagogiques adaptés : fiches techniques simplifiées, versions audio accessibles via des QR codes, et contenus disponibles sur l'application du CFAS. Ces outils permettent aux apprentis d'accéder aux ressources à tout moment, aussi bien en formation qu'en milieu professionnel. Ils facilitent par exemple la reconnaissance des végétaux, la compréhension des étapes de taille haies ou le suivi des consignes de tonte. Les apprentis disposent de moins de contenus écrits et peuvent consulter le support audio quand ils le souhaitent.

Cet exemple met en avant des adaptations innovantes et peu coûteuses, capables d'accompagner un grand nombre d'apprentis avant qu'ils ne soient en difficulté.

► Un interlocuteur clé : Les Centres de gestion

Parce que leur expertise est reconnue, le FIPHFP a choisi de renforcer le rôle des Centres de gestion (CDG) en matière d'accompagnement des apprentis en situation de handicap, des employeurs, mais également des CFA de leur territoire.

Le FIPHFP leur a ainsi confié cet accompagnement, et ce, quel que soit le versant de la Fonction publique dans lequel l'apprenti évolue !

Autrement dit ils peuvent désormais accompagner des apprentis issus des autres versants de la Fonction publique, et non plus uniquement ceux relevant de la fonction publique territoriale.



Zoom sur les actions innovantes du CDG 69

Depuis quelques années, le **Centre de gestion du Rhône** a développé une méthodologie clé en main pour promouvoir l'apprentissage dans la Fonction publique en sensibilisant les employeurs territoriaux aux bénéfices et mécanismes de l'apprentissage d'une part, et les centres de formation d'apprentis à l'emploi public territorial et au fonctionnement de l'apprentissage dans la Fonction publique d'autre part.

Cette méthodologie repose sur plusieurs leviers parmi lesquels :

- **Des webinaires dédiés aux partenaires**, et notamment aux CFA, 2 mois avant le début de la campagne d'apprentissage pour présenter les métiers de la Fonction publique, faire le lien avec les formations proposées dans les centres de formation, évoquer les aides dédiées à l'apprentissage dans le catalogue d'intervention du FIPHFP ainsi que l'accompagnement du CDG pour la mise en œuvre et l'accompagnement du contrat d'apprentissage.
- **Un book de candidats actualisé** tout au long de la campagne d'apprentissage, répertoriant un vivier de candidats constitué à la suite de la participation à des forums et au réseau créé et entretenu avec les organismes de formation et les partenaires de l'emploi. Ce book permet de mettre à disposition des employeurs des CV de candidats dont le projet professionnel a été validé en amont et recense pour chacun le diplôme visé, le métier envisagé, le périmètre géographique de ses recherches, etc.

Le Centre de Gestion du Rhône est donc un véritable lien entre les CFA et les employeurs publics de son territoire, leur permettant de mieux se comprendre et collaborer.

Cette méthodologie, initiée à compter de 2023, a porté ses fruits dès 2024 avec deux fois plus de contrats d'apprentissage conclus et portés à la connaissance du CDG 69, comparativement à 2022. La dynamique se confirme en 2025, avec à nouveau une progression deux fois plus importante que l'année précédente. Cela prouve qu'une meilleure connaissance des acteurs, du fonctionnement de chacun et la création d'outils compris et plébiscités par tous permet de favoriser les recrutements d'apprentis en situation de handicap !

Pour l'ensemble des actions mises en place en faveur du développement de l'apprentissage des jeunes en situation de handicap, le Centre de gestion du Rhône a remporté le premier prix dans la catégorie « Recrutement et apprentissage » à l'occasion de l'étape Auvergne-Rhône-Alpes des 20 ans du FIPHFP.



Les actus et infos réglementaires

Conformément à la **loi n° 2019282 du 6 août 2019** relative à la transformation de la Fonction publique, tout agent dispose du droit de consulter un référent handicap. Si celui-ci n'a pas été encore identifié, il reste possible de se rapprocher des relais internes, tels que le service des ressources humaines.



Astuce pour les référents handicap des CFA

Vous vous questionnez sur les moyens de compensation d'un apprenti, sur la sollicitation des aides du FIPHFP ? Vous souhaitez en apprendre davantage sur l'environnement de cet apprenti et entrer en contact avec l'employeur : le CDG de votre département sera, sans conteste, un contact à privilégier, mais ce n'est pas le seul. Les Référents Handicap Mutualisés de la FPH⁴ – présents dans 7 régions à ce jour – peuvent également être une bonne porte d'entrée pour avoir des renseignements sur les aides du FIPHFP, ainsi que pour favoriser votre mise en lien avec des employeurs hospitaliers.

Bonne pratique n° 3

Mieux collaborer autour de la situation spécifique d'un apprenti

La collaboration entre le CFA et l'employeur public prend toute son importance dès que le contrat d'apprentissage est signé. Chaque situation est unique, et l'articulation entre CFA et employeur public doit se construire autour des besoins concrets de l'apprenti en situation de handicap.

► Construire une concertation dès le début du parcours de l'apprenti

Si dès son recrutement ou dès le démarrage de son contrat, l'apprenti a signalé à son employeur et à son CFA, d'éventuels besoins de compensation, il semble opportun - **si l'apprenti souhaite que sa situation soit évoquée** - d'organiser une réunion tripartite réunissant un interlocuteur du CFA, un interlocuteur de la structure employeuse et/ou le maître d'apprentissage et l'apprenti.

⁴ Le référent handicap mutualisé est une personne ressource pour toutes les questions liées à la prise en compte du handicap dans les établissements sanitaires et médico-sociaux publics. Son rôle est de soutenir les employeurs de la fonction publique hospitalière dans la mise en œuvre de leur politique handicap. Dans les faits, le référent handicap mutualisé accompagne notamment les employeurs pour favoriser le recrutement de personnes qui ont été reconnues « travailleur handicap » et le maintien en et dans l'emploi. À ce jour, 7 régions bénéficient de ce dispositif : Auvergne-Rhône-Alpes, Grand Est, Occitanie, Hauts-de-France, Bretagne, Nouvelle-Aquitaine et Pays de la Loire.

Cette réunion de cadrage peut permettre de :

- Dresser un état des lieux des besoins spécifiques,
- Convenir d'un plan d'aménagements (pédagogiques, techniques, humains),
- Envisager la coordination des interventions éventuelles (mobilisation éventuelle de la médecine du travail, planification des échanges futurs, etc.).



Zoom sur une anticipation réussie par Cap Emploi 42

La concertation dès le début du parcours de l'apprenti, voire en amont, est une pratique régulièrement mise en place par le Cap Emploi 42... et qui porte ses fruits !

À titre d'exemple, un apprenti en situation de handicap, après avoir répondu à une annonce pour un poste en cuisine de collectivité au sein d'une mairie, a fait appel à Cap Emploi 42. Son objectif était de valider son orientation professionnelle et d'anticiper d'éventuelles adaptations de poste afin de rassurer l'employeur sur la pertinence de sa candidature.

Ainsi, **avant sa prise de poste**, durant les vacances d'été, il a réalisé une Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP), permettant d'évaluer l'adéquation entre ses compétences, ses capacités et les exigences du poste. Cette immersion a également permis d'anticiper les besoins d'aménagements, à savoir la mise en place d'un tuteur sur le lieu de travail afin de découper précisément chaque tâche à effectuer.

Après validation du projet professionnel et validation de la candidature par l'employeur -rassuré par cette première immersion! -, un travail de collaboration approfondi a été engagé :

Coordination entre les acteurs

Le conseiller Cap emploi a identifié la nécessité d'un accompagnement renforcé et a souhaité anticiper les mesures à mettre en place, avant même l'arrivée de l'apprenti. Il a ainsi pris contact avec l'ensemble des acteurs : la mairie en tant qu'employeur, le chef de cuisine, en tant que futur maître d'apprentissage, le tuteur et l'ergothérapeute, en tant que professionnel des mesures de compensation.

Sensibilisation de l'équipe

Afin de préparer un environnement de travail bienveillant et inclusif, le conseiller Cap Emploi, en accord avec l'apprenti, a mené une action de sensibilisation auprès de l'ensemble de l'équipe de travail de l'apprenti.

Coordination avec le CFA

En parallèle, l'ergothérapeute a pu échanger avec le référent handicap du CFA afin de sécuriser les adaptations sur les temps de formation (petit groupe, etc.). Ainsi, un véritable plan d'intégration tripartite a été structuré en amont de la prise de poste de l'apprenti.

La prise de poste et le suivi post-intégration

L'apprenti a intégré son poste fin août et un bilan d'intégration a été réalisé un mois après sa prise de poste permettant de vérifier l'adéquation des aménagements. Depuis, des contacts réguliers sont maintenus entre l'apprenti, son ergothérapeute et Cap emploi afin de continuer à sécuriser le parcours.



L'info « handicap »

Il convient néanmoins de rester attentif **au souhait de l'apprenti d'échanger – ou non** – autour de sa situation de handicap, y compris pour les référents handicap. Réaliser un apprentissage représente souvent pour les apprentis, une première expérience dans le monde professionnel. Il peut arriver que, par souci de bien faire, l'apprenti préfère ne pas évoquer sa situation ou l'évoquer uniquement auprès du CFA.

Il est du ressort des référents handicap en CFA et dans la structure employeuse de créer l'environnement de confiance nécessaire pour permettre à l'apprenti d'évoquer sa situation, s'il en ressent le besoin ; à tout moment dans l'année.

► Favoriser une communication fluide et réciproque

Une bonne collaboration repose sur un échange d'informations régulier entre le CFA et l'employeur :

- Le CFA informe l'employeur de l'avancement pédagogique, du rythme de formation et des éventuels besoins d'adaptation.
- L'employeur partage ses observations sur les compétences, les savoir-être et les situations rencontrées en entreprise.

La rencontre avec le maître d'apprentissage et l'apprenti sur son lieu de travail permet à la fois un échange sur le parcours de l'apprenti et une évaluation de sa progression sur le lieu de travail. Cette visite permet également de faire le point sur les compétences acquises sur la période en milieu professionnel afin de prendre en compte la progression pédagogique. Les maîtres d'apprentissage apprécient particulièrement ces temps de rencontre !



Zoom sur une collaboration efficiente impulsée par Cap Emploi 42

Il est parfois compliqué de rassembler les différents interlocuteurs et d'identifier les rôles de chacun : Cap Emploi peut jouer ce rôle d'intermédiaire ! Par ailleurs, pour une personne en situation de handicap, la relation de confiance peut déjà être instaurée avec son conseiller Cap Emploi : il s'agit donc d'une personne ressource.

À titre d'exemple, Cap Emploi 42 a accompagné une apprentie préparant un CAP AEPE (Accompagnement Éducatif Petite Enfance) en alternance dans une crèche. Sa conseillère Cap Emploi a commencé par la rencontrer plusieurs fois, notamment sur son lieu de travail. Ces visites ont permis d'identifier les difficultés principales sur le poste, telles que la mémorisation des consignes, la gestion de l'imprévu, le repérage dans l'espace-temps et la priorisation des tâches confiées.

Dans un deuxième temps, pour construire un accompagnement global et en accord avec l'apprentie, une rencontre a été organisée, réunissant l'ensemble des parties prenantes :

- L'employeur représenté par le service RH,
- La directrice de la crèche
- Le CFA
- Cap emploi
- L'apprentie
- Le centre de gestion

L'objectif de cette réunion était de partager les observations, identifier les solutions et pistes d'accompagnement pour permettre au contrat de se poursuivre sereinement. Pour être plus précis dans la réponse apportée, un appui spécifique a été sollicité par le CDG à l'issue de cette réunion. En effet, à la suite de cette réunion, l'apprentie a pu bénéficier d'une rencontre avec la médecine du travail du CDG.

Ces réunions de concertation vont continuer tout au long du parcours de l'apprentie pour ajuster les éventuels aménagements mis en œuvre.

Bonne pratique n° 4

Capitaliser sur les expériences réussies pour ancrer la coopération dans la durée

La collaboration entre référents handicap en CFA et référents handicap Fonction publique ne doit pas s'arrêter à la fin du contrat de l'apprenti : chaque parcours d'apprenti en situation de handicap doit être une source d'apprentissage collectif, pour permettre d'ancrer cette collaboration dans la durée et de l'améliorer.

► Organiser des retours d'expérience

À l'issue du contrat, organiser un bilan partagé entre le CFA et l'employeur public permet d'identifier les réussites, les obstacles rencontrés et les solutions efficaces mises en œuvre pour alimenter et améliorer les pratiques du CFA et de l'employeur public (procédures internes, sensibilisation des équipes, etc.).

Si le contrat s'est bien déroulé, l'employeur aura plaisir à collaborer de nouveau en recrutant un nouvel apprenti. Ceci lui permettra de s'inscrire dans une collaboration durable avec le CFA, qui pourra alors l'identifier comme un interlocuteur de référence pour le recrutement d'apprentis sur ce poste.

En résumé

Collaborer, c'est agir ensemble dans la durée et dans l'intérêt de l'apprenti. Le lien entre le référent handicap du CFA et celui de la Fonction publique est le fil conducteur de cette réussite. En conjuguant leurs expertises, ils ouvrent la voie à un apprentissage pleinement inclusif.



Conclusion

Comme évoqué en introduction, l'apprentissage, au-delà de la réussite au diplôme, **permet de favoriser une insertion professionnelle durable.**

Selon une étude de la DARES publiée en 2024, **66 % des apprentis** de niveau CAP à BTS occupent un emploi salarié six mois après la fin de leur formation, et **27 %** d'entre eux travaillent chez l'employeur qui les a formés.

Véritable levier d'insertion pour les apprentis, l'apprentissage représente également un atout pour les employeurs. En pérennisant l'emploi de leurs apprentis, ces derniers répondent à leurs besoins de recrutement. À défaut, grâce à leur expertise et leur expérience, les employeurs et les CFA peuvent accompagner et conseiller les apprentis dans leur recherche d'emploi.

Certes, tous les apprentis ne pourront pas être recrutés à l'issue de leur période de formation par les structures qui leur ont permis de réaliser leur contrat, mais l'apprenti aura acquis lors de cette période, des connaissances et compétences qui lui permettront de rechercher un emploi, et c'est là l'essentiel.

Enfin, gardons en tête que la réussite de la période d'apprentissage, pour un apprenti en situation de handicap est potentiellement l'affaire de tous ! Potentiellement, parce que tous les apprentis en situation de handicap n'auront pas besoin d'un aménagement, ou, l'aménagement nécessaire ne sera pas coûteux ou conséquent.

Néanmoins, lorsqu'un aménagement est nécessaire, il est important et indispensable de collaborer dès le démarrage du contrat et a minima le plus en amont possible c'est-à-dire dès que la situation se présente, car, comme nous l'avons vu, **la compensation des conséquences d'une situation de handicap permet de rétablir l'égalité des chances et contribue ainsi à cette réussite.**

Mieux se connaître, anticiper et collaborer permet d'instaurer une relation « gagnant-gagnant » au profit de l'apprenti !





Je suis référent handicap dans un CFA : l'essentiel à retenir !

Vous êtes référent handicap en CFA, votre organisme de formation accueille un apprenti en situation de handicap dont le contrat a été signé avec un employeur public : nous vous proposons 5 incontournables.

☐ J'identifie mes interlocuteurs

J'identifie le financeur du contrat, car il pourra également m'aider dans le financement de moyens de compensation, le cas échéant.

Le contrat d'apprentissage peut être financé par le **CNFPT** dans la fonction publique territoriale, par l'**ANFH** dans la fonction publique hospitalière, ou par l'employeur lui-même, pour les employeurs de la fonction publique de l'État et si ces organismes ne prennent pas, ou prennent partiellement, en charge les coûts pédagogiques du contrat.

J'identifie le **référént handicap** de la structure employeuse. C'est avec lui que je serai en relation si des aménagements en compensation du handicap sont nécessaires.

☐ Je m'assure de la volonté de l'apprenti d'évoquer sa situation de handicap

C'est une règle essentielle ! Avant d'évoquer la situation de handicap de l'apprenti avec l'employeur ou le maître d'apprentissage, il sera nécessaire d'obtenir **son consentement** !

En effet, ce dernier pourrait avoir choisi d'évoquer un handicap ou un trouble à ses tuteurs pédagogiques en CFA, mais ne pas souhaiter l'évoquer avec son employeur !

☐ J'identifie et mets en œuvre les besoins en compensation de l'apprenti en m'appuyant sur des acteurs clés

Des besoins en compensation peuvent être nécessaires sur le lieu de formation et sur le lieu de travail. Ce seront parfois les mêmes ! Là encore **la collaboration entre les acteurs** doit permettre de s'assurer que l'apprenti bénéficie d'adaptations qui lui permettront de réaliser son contrat dans de bonnes conditions.

- La **RHF** accompagne les CFA dans l'identification des moyens de compensation. C'est un acteur clé !
- **Cap emploi** et les **centres de gestion** peuvent intervenir en soutien à l'employeur.

Enfin, ne l'oubliez pas, ces adaptations doivent être mises en place le plus **en amont** possible pour limiter les difficultés et donc le risque d'échec !

☐ Je recherche des solutions de financement

Du côté de la Fonction publique, l'enveloppe de 4000 € versée en fonction des besoins, par l'OPCO, pour couvrir les aménagements n'est pas mobilisable. Il existe des équivalents :

- Dans la fonction publique territoriale si le **CNFPT** est un interlocuteur (selon les conditions de mobilisation)
- Àuprès du **FIPHFP** qui a ouvert son catalogue d'aides au bénéfice des CFA, si l'employeur peut et est favorable à l'utilisation de son enveloppe. Une collaboration entre CFA et employeur est donc indispensable !

☐ Je m'assure tout au long de la formation de l'efficacité des aménagements, mais également du bon déroulé de la formation

Vous pourrez instaurer des **points réguliers** avec le **tuteur pédagogique** référent de l'apprenti qui lui-même est en contact avec le **maître d'apprentissage**.

Si toutefois un besoin se fait sentir, vous avez la possibilité de demander une **rencontre réunissant les différents interlocuteurs** et personnes concernées : pensez à toujours associer l'apprenti !

Ces points pourront être plus réguliers au démarrage et s'espacer si l'apprenti n'en ressent pas / plus le besoin.

Pour aller plus loin

Guides et fiches pratiques

Le guide Ministériel

« Apprentissage et handicap : un guide pour les employeurs et les apprentis »

 [apprentissage-et-handicap](#)

Défenseur des droits

Guide « emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable »

 [guide_amenagement-raisonnable](#)

FIPHFP

« Apprentissage – Synthèse des dispositifs proposés par le FIPHFP »

 [FIPHFP_fiche](#)

Handicap.gouv

Référentiel d'accessibilité CFA

 [referentiel_accessibilite_cfa](#)

FIPHFP

Catalogue des interventions

 [fiphfp.fr/catalogue-des-interventions](#)

Agefiph

Offre de services et d'aides financières

 [agefiph.fr](#)

Dispositifs et outils

La plateforme de prêt de matériel Agefiph et FIPHFP

 [plateforme-de-prest-de-materiel](#)

La Ressource Handicap Formation (RHF) Agefiph et FIPHFP

 <https://ara.rhf-accessibilite.fr/>

RHF

Annuaire des contacts par Régions

 [Agefiph-RHF-contacts-2025](#)

Aide au permis de conduire pour les apprentis

 [CFA - Aide au financement du permis de conduire B | Portail de l'Alternance](#)

DFA

Dispositif Formation Accompagnée

 [dora.inclusion.gouv.fr](#)

Études

► INSEE

Étude sur les contrats d'apprentissage
« formation et emploi édition 2025 »

🔗 insee.fr/fr/statistiques

► DARES

Étude sur les contrats d'apprentissage

🔗 [Séries longues : Le contrat d'apprentissage](#)
[| DARES](#)

► SDessi

Étude sur le recrutement d'apprenti dans
la Fonction publique en 2024

🔗 [stats-rapides](#)

Grilles de référence des coûts de formation de l'apprentissage

► Grille pour la Fonction Publique de l'État

📄 [https://www.fonction-publique.gouv.fr/
files/files/Score/L'apprentissage/Grille_...](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Score/L'apprentissage/Grille_...)

► Grille pour la Fonction Publique territoriale (pour 2025, susceptible d'évoluer en 2026)

📄 [https://www.cnfpt.fr/sites/default/files/
standalone/1737969971/referentiel-2025-
niveaux-prise-charge-diplomes-correles-
aux-metiers-tension.xlsx](https://www.cnfpt.fr/sites/default/files/standalone/1737969971/referentiel-2025-niveaux-prise-charge-diplomes-correles-aux-metiers-tension.xlsx)

► Grille pour la Fonction Publique Hospitalière

🔗 [https://www.anfh.fr/pays-de-la-
loire/services-aux-etablissements/
apprentissage-1](https://www.anfh.fr/pays-de-la-loire/services-aux-etablissements/apprentissage-1)

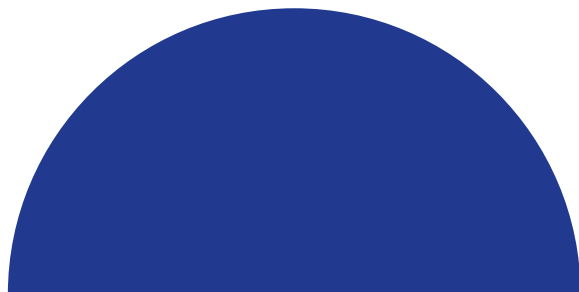


Textes de référence utiles

Type	Texte Article	Sujet Portée
Décret n° 2025-585 du 27 juin 2025	—	Décret relatif à la réforme du financement de l'apprentissage. legifrance.gouv.fr
Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel	—	La réforme de 2018 a profondément transformé le système de financement de l'apprentissage. Désormais, chaque contrat d'apprentissage est pris en charge financièrement par l'OPCO dont relève l'entreprise d'accueil de l'apprenti. Et les CFA perçoivent ainsi un montant prédéterminé pour chaque contrat d'apprentissage conclu. legifrance.gouv.fr
Loi n° 2025-199 du 28 février 2025 (LFSS 2025)	Articles 22 et 23	Modification des exonérations sociales pour les apprentis (abaissement du seuil d'exonération de 79 % à 50 %). Opco EP+2Centre Inffo+2
Décret n° 2025-290 du 28 mars 2025	—	Application du nouvel abaissement du seuil pour les contrats d'apprentissage conclus à partir du 1 mars 2025. Légifrance
Code du travail, article L. 6243-2 (modifié)	—	Dispositions relatives aux exonérations de cotisations applicables aux apprentis, notamment le seuil d'exonération. Centre Inffo+1
Décret n° 2020-1085 du 24 août 2020	—	Instauration d'une aide aux employeurs d'apprentis prévue à l'article 76 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020. legifrance.gouv.fr
Décret n° 2025-174 du 22 février 2025	—	Instauration d'une aide unique et d'une aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis. legifrance.gouv.fr
Loi n° 92-675 du 17 juillet 1992	—	Instauration de l'apprentissage dans la Fonction publique à titre expérimental

Type	Texte Article	Sujet Portée
Loi n° 97-940 du 16 octobre 1997	—	Pérennisation du dispositif de l'apprentissage dans la Fonction publique. legifrance.gouv.fr
Circulaire ministérielle du 10 mars 2023	—	Instauration d'une aide forfaitaire relative au renforcement du recrutement d'apprentis dans la Fonction publique pour les années 2023-2026. Circulaire10mars2023
Règlement financier du CNFPT	PDF du CNFPT	Modalités de prise en charge par le CNFPT des coûts de formation des apprentis territoriaux à compter du 1 janvier 2022. cnfpt.fr
Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique	—	Rôle des OPCA/organismes dans la Fonction publique et dispositions générales relatives à la formation et à l'apprentissage public. cnfpt.fr
Convention d'objectifs et de moyens entre l'État et le CNFPT	Signée 23 février 2022	Convention définissant les conditions de financement de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale. cnfpt.fr+1
Article L. 451-11 du Code général de la Fonction publique	—	Disposition stipulant que le CNFPT verse les frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales. Assemblée Nationale
Décret n° 2021-1169 du 9 septembre 2021	—	Création d'une aide au recrutement d'apprentis dans la fonction publique hospitalière. legifrance.gouv.fr
Loi n° 2005-102 du 11 février 2005	—	Loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. legifrance.gouv.fr

Type	Texte Article	Sujet Portée
<i>Loi n° 2005-102 du 11 février 2005</i>	Article 36	Création du FIPHFP, rôle et mission dans la Fonction publique. caissedesdepots.fr/handicap travail-emploi.gouv.fr
<i>Code Général de la Fonction Publique</i>	Article L131-8	Réglementations relatives au respect du principe d'égalité de traitement à des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique. legifrance.gouv.fr
<i>Code du travail</i>	Article L6231-2	Missions des centres de formation d'apprentis. legifrance.gouv.fr
<i>Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique</i>	Article 92	Création d'un droit permettant à chaque agent de consulter un référent handicap. legifrance.gouv.fr



Agefiph	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
ANFH	Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier
ASP	Agence de Services et de Paiement
BOE	Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi
CDG	Centre de Gestion
CFA	Centre de Formation des Apprentis
CFAS	Centre de Formation d'Apprentis Spécialisé
CIDPH	Convention Internationale relative aux Droits des Personnes Handicapées
CNFTP	Centre National de la Fonction Publique Territoriale
CUFPA	Contribution Unique à la Formation Professionnelle et à l'Alternance
DARES	Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques
DFA	Dispositif Formation Accompagnée
DGAFP	Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique
ERP	Établissement Recevant du Public
ESRP	Établissement et Services de Réadaptation Professionnelle
FIPHP	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
FPE	Fonction Publique de l'État
FPH	Fonction Publique Hospitalière
FPT	Fonction Publique Territoriale
OPCA	Organisme Paritaire Collecteur Agréé
OPCO	Opérateur de Compétences
RH	Ressources Humaines
RHF	Ressource Handicap Formation
URSSAF	Union de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales

**Fonds pour l'insertion
des personnes handicapées
dans la Fonction publique**

12 avenue Pierre Mendès France
75914 PARIS Cedex 13

Téléphone : 09 70 80 93 29

E-mail : eplateforme.fiphfp@caissedesdepots.fr

www.fiphfp.fr

