



**ACADÉMIE
DE NANTES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



REPÈRES PÉDAGOGIQUES

REPÈRES POUR L'ACCUEIL DES APPRENTIS EN SITUATION DE HANDICAP

MCPA
mai 2021

Introduction

La loi du 5 septembre 2018 pour “la liberté de choisir son avenir professionnel” réforme l’apprentissage en intégrant notamment des mesures en faveur des personnes en situation de handicap : accessibilité des CFA et nomination d’un référent handicap dans chaque CFA. L’un des objectifs de la réforme est de favoriser l’accès des personnes handicapées à l’apprentissage.

La région des Pays de la Loire et l’Agefiph mènent une politique favorisant l’accueil des apprentis en situation de handicap en milieu ordinaire de formation dans les CFA de la région.

La charte d’accueil de l’apprenti en situation de handicap au CFA explicite le sens et les enjeux de cette démarche régionale.

La formation d’une personne en situation de handicap peut faire l’objet d’aménagements à 3 niveaux (articles R6222-50 et R6222-51) :

- Aménagements pédagogiques.
- Aménagements du temps de formation au regard des prescriptions du médecin de travail.
- Possibilité de mettre en place de l’enseignement à distance.

Il s’agit donc pour les CFA de s’inscrire dans une démarche d’accueil, de formation et d’accompagnement. Dans ce cadre, des moyens de compensation du handicap peuvent être nécessaires et mis en œuvre dans le parcours de formation en CFA et en entreprise.

Ce document a pour objectif de préciser les modalités de mise en place des aménagements des formations aboutissant à la délivrance d’un diplôme dans le respect des dispositions du code du travail et du code de l’Éducation.

Sommaire

1. Quelles sont les missions et obligations des CFA ?	05
2. Quelles sont les missions du référent handicap ?	05
3. Quel est le rôle des coordonnateurs départementaux ?	05
4. Quel accompagnement des référents handicap et des employeurs par l'Agefiph ?	06
5. Quelle démarche adopter pour la mise en place des aménagements pédagogiques ?	06
5.1 Le positionnement pédagogique	07
5.2 La contractualisation du plan de formation	07
5.3 Le suivi de l'apprenti en situation de handicap	08
6. Quels sont les aménagements d'examens pour les candidats en situation de handicap ?	09
7. Parcoursup et handicap	09
Foire aux questions	10

1. Quelles sont les missions et obligations des CFA ?

Les CFA ont pour mission d'accompagner les personnes en situation de handicap souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, en développant leurs connaissances et leurs compétences et en facilitant leur intégration en emploi, en cohérence avec leur projet professionnel (art. L6231-2 du CT).

Ils appuient la recherche d'un employeur et facilitent l'intégration tant au CFA qu'en entreprise en proposant les adaptations nécessaires au bon déroulement du contrat d'apprentissage.

Pour accomplir cette mission, chaque CFA désigne un référent handicap chargé de faciliter l'intégration des personnes en situation de handicap.

Un référentiel d'accessibilité universel a été élaboré afin de guider les CFA dans cette démarche d'amélioration continue de l'inclusion des apprenants en situation de handicap, de définir la politique d'accueil de ces publics et d'identifier les axes d'amélioration à prendre en compte.

L'indicateur 26 du référentiel Qualiopi critère 6 est dédié à la question du handicap, abordée également à travers d'autres indicateurs (1, 4, 9, 18, 21) .

2. Quelles sont les missions du référent handicap ?

Il met en œuvre les aménagements pédagogiques spécifiques qui peuvent s'appuyer sur les préconisations d'un médecin. Les aménagements de la formation relatifs au contrat sont inscrits dans la convention de formation (Art. R. 6222-50.-I) transmise à l'OPCO avec le contrat d'apprentissage.

Un système de majoration des coûts-contrats pour les apprentis en situation de handicap est applicable. Elle est déterminée sur la base du référentiel handicap articulé en 6 modules :

- Module 1 : Évaluation des besoins de compensation et définition des adaptations.
- Module 2 : Adaptation pédagogique.
- Module 3 : Équipement technique : expertise pour acquisition/installation/utilisation-appropriation.
- Module 4 : Soutien en entreprise.
- Module 5 : Accès aux droits : ouverture des droits, mobilisation des dispositifs.
- Module 6 : Accès à l'autonomie - accompagnement de la personne.

L'évaluation des besoins permettant de déterminer le montant de la majoration est réalisée avec l'apprenti, par les équipes du CFA sous la responsabilité du référent handicap.

Le référent handicap peut également s'appuyer sur la grille de référence et sur le guide élaboré par le ministère du Travail. En tant que de besoin, il peut solliciter des compétences externes pour assurer l'évaluation.

Par exemple, la MCPA peut apporter son expertise sur les adaptations pédagogiques et les aménagements d'épreuves d'examen (module 1, module 2).

Le référent handicap élabore, pour le compte du CFA, la demande de majoration du niveau de prise en charge en lien direct avec l'apprenti et sa famille. Le CFA indique à l'OPCO compétent le montant de la majoration calculée par application de la grille (convention de formation + facture). Le CFA conserve les pièces permettant de justifier du montant demandé en cas de contrôle.

3. Quel est le rôle des coordonnateurs départementaux ?

La démarche régionale d'accueil des apprenants en situation de handicap s'appuie sur les deux acteurs principaux que sont le référent handicap (présent sur chaque site de formation) et le coordonnateur départemental.

Dans chacun des cinq départements, le "coordonnateur départemental" est chargé de créer une dynamique à l'échelon départemental, et d'assurer le fonctionnement et la promotion de la démarche d'accueil. Ce coordonnateur est basé dans un centre de formation support. Il est l'interlocuteur privilégié des référents handicap pour la mise en œuvre des accompagnements ou aménagements spécifiques nécessaires au bon déroulement de la formation, notamment auprès de l'Agefiph.

Coordonnateurs départementaux

- Loire Atlantique : Karine RAGNEAU - BTP CFA Loire-Atlantique site de St-Herblain
T. : 02 40 92 17 54 - karine.ragneau@ccca-btp.fr
- Maine et Loire : Françoise PAGEAUD - CCI Maine et Loire CFA Eurespace Formation, Cholet
T. : 02 41 49 10 20 - francoise.pageaud@maineetloire.cci.fr
- Mayenne : Jérôme ROBERT - Urma Mayenne, Laval
T. : 02 43 59 03 62 - jrobert@artisanatpaysdelaloire.fr
- Sarthe : Nathalie VAVASSEUR - CFA CCI, Le Mans
T. : 02 43 40 60 54 - nathalie.vavasseur@lemans.cci.fr
- Vendée : Estelle GUERY - CFA de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat Urma, La Roche-sur-Yon
T. : 02 51 36 53 00 - eguery@artisanatpaysdelaloire.fr

4. Quel accompagnement des référents handicap et des employeurs par l'Agefiph ?

Afin d'accompagner l'élaboration des parcours d'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, l'Agefiph Pays de la Loire propose une offre d'intervention pour :

- Contribuer à informer, former et animer les référents apprentissage des CFA.
- Mutualiser les outils de développement de la compensation et de l'accessibilité.
- Créer des plateformes de prêt de matériels communes afin de mutualiser les réponses aux besoins.
- Créer un "vivier" commun d'employeurs publics et privés pour la mise en relation avec des apprentis via les CFA.
- Co-construire des ateliers de professionnalisation sur le sujet Handicap-emploi-formation.

Le référent "Handicap-formation" de l'Agefiph est le correspondant des référents apprentissages des CFA dans chaque région (Damien Gougeon T. 02 40 48 30 66 - rhf-pays-de-la-loire@agefiph.asso.fr).

5. Quelle démarche adopter pour la mise en place des aménagements pédagogiques ?

Tout doit être mis en œuvre pour sécuriser le parcours de formation de la personne en situation de handicap.

L'accompagnement de l'apprenti passe par un positionnement pédagogique, la construction d'un plan de formation adapté et le suivi de la formation au CFA et en entreprise.

Module 2 (M2) - Adaptation pédagogique et aménagements des épreuves (de sélection, de positionnement, ou de validation)

Les apprentis en situation de handicap ont dans certains cas besoin d'une adaptation pédagogique afin de suivre dans des conditions optimales leur formation théorique.

Cela concerne notamment la modification du rythme de formation, l'adaptation des outils (logiciels, FOAD, etc.) ou encore des méthodes et des soutiens pédagogiques (adaptation des supports pédagogiques, aides aux devoirs, remise à niveau, etc.). Des compétences externes peuvent être mobilisées pour assurer ces prestations (CFAS, CRP, LSF, etc.).

Par ailleurs, ce module a pour objectif de déterminer le degré de prise en charge nécessaire pour que l'apprenti passe ses épreuves dans des conditions adéquates. Cela peut notamment concerner l'aide humaine durant l'épreuve, la mobilité vers le lieu dédié ou encore l'adaptation des outils techniques.

Extrait du guide du ministère du Travail

5.1 Le positionnement pédagogique

Le référent handicap doit se rapprocher de l'apprenti et de son entourage, des formateurs, mais aussi de l'entreprise afin de bénéficier de l'expertise nécessaire et de proposer des adaptations du parcours de formation.

Au même titre que pour tous les apprentis concernés par des aménagements pédagogiques, le CFA effectue un positionnement pédagogique pour réaliser un diagnostic des compétences acquises au regard des **objectifs définis dans les programmes et référentiel du diplôme**. L'objectif est de mettre en place un parcours adapté comportant des temps de formation au CFA, des temps en entreprise et/ou tout autre élément susceptible d'aider l'apprenti à atteindre son objectif, soit l'obtention de son diplôme.

Les résultats de ce positionnement et le contenu du parcours proposé par le CFA sont formalisés dans un document de synthèse. Cette "feuille de route" permet de renforcer l'engagement de l'apprenti et le cas échéant de sa famille pour la réussite du projet de formation.

Ce positionnement pédagogique contribue à l'évaluation des besoins de compensation pour déterminer le montant de la majoration du coût contrat.

Le positionnement pédagogique

Il se décline selon plusieurs axes :

- Une évaluation des conséquences de la déficience sur le parcours de l'apprenti.
- Une évaluation de l'environnement vécu et proposé (situation personnelle, famille, ...)
- Une évaluation **des compétences professionnelles**. Celui-ci doit permettre d'adapter la formation en centre et de négocier les apports de l'entreprise.
- Un positionnement sur les compétences **acquises en enseignement général**.
- Un positionnement sur **les compétences transversales** pour accompagner l'apprenti vers l'insertion sociale et professionnelle (organisation, adaptation, communication, coopération, ...).
- Un positionnement sur **les compétences numériques** (la transformation numérique touche tous les secteurs professionnels et tous les métiers).

Une fiche saisine peut être adressée à la Mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage du rectorat (MCPA) pour avis technique et conseils. Cette fiche est à renseigner par le référent handicap lorsqu'une adaptation de parcours (changeant l'organisation ordinaire) est nécessaire. Elle est relayée par le coordonnateur départemental à la MCPA.

5.2 La contractualisation du plan de formation

En apprentissage, la formation peut se dérouler tout ou partie à distance. Le site de formation peut également conclure une convention de sous-traitance avec des établissements d'enseignement, des organismes de formation ou des entreprises (voir FAQ en fin de document).

L'apprenti en situation de handicap est généralement intégré dans un groupe classe. Il s'agit donc d'adapter la formation déjà place pour répondre à ses besoins particuliers.

Par exemple :

- des aménagements pédagogiques (aménagement de l'emploi du temps, soutien, ...);
- des aménagements du temps de formation au regard des prescriptions du médecin de travail (adaptation des horaires, ...);
- d'autres modalités de formation (délégation d'heures, ...).

La formalisation du plan de formation est essentielle car elle permet de contractualiser la relation pédagogique entre les intervenants, l'entreprise, le CFA et l'apprenti. Elle renforce l'adhésion des acteurs pour lesquels les rôles et missions sont ainsi clarifiées.

Il est conseillé de construire le plan de formation, autant que possible, en amont de la formation (ou lors de l'obtention de la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé si elle intervient en cours d'exécution du contrat) afin de poser le cadre pédagogique de référence. Il pourra être réinterrogé lors des différents bilans et évaluations du parcours.

Le plan de formation

Une démarche en 4 étapes :

- Repérer les activités professionnelles et les compétences inscrites au référentiel des activités professionnelles.
- Identifier les possibles lieux de formation pour la réalisation des activités : centre de formation, employeur, autres lieux possibles considérant notamment la mobilité européenne ou internationale.
- Formaliser le plan de formation à l'aide des outils de l'alternance (contrat de co-formation, plan global de formation ou plan stratégique de formation, ...).
- "Valider" la formation avec l'entreprise dans un esprit de co-formation.

5.3 Le suivi de l'apprenti en situation de handicap

Les outils de l'alternance (le livret d'apprentissage, les fiches navettes, les visites en entreprise, ...) doivent être pleinement mobilisés pour permettre un suivi au plus près de l'apprenti en situation de handicap.

Il s'agit de l'aider à mieux mesurer la progression de sa professionnalisation et à bien comprendre la complémentarité des lieux de formation.

Chaque acteur (enseignants/formateurs, maître d'apprentissage, apprenti) mobilise les moyens nécessaires pour assurer le suivi tout au long de la formation. On retiendra, par exemple :

- L'organisation de temps d'accueil et de formation des apprentis (enseignants/formateurs et maître d'apprentissage).
- L'identification de temps dédiés pour renseigner le livret à chaque alternance (enseignants/formateurs et maître d'apprentissage).
- La planification de rencontres enseignants/formateurs et maître d'apprentissage.
- La réalisation de visites en entreprise.

La mise en place et l'exploitation régulière des outils de suivi contribuent également à la ré-évaluation des besoins de compensation au cours de la formation.

Le livret d'apprentissage : le document de liaison et de suivi

La réussite de la formation réside dans le fait qu'une collaboration étroite soit établie entre le site de formation et l'entreprise pour construire un parcours cohérent et efficace adapté à chaque apprenti.

- Coordonner les actions de formation en entreprise et en établissement sur la base du contrat de co-formation.
- Organiser la traçabilité de la formation et du suivi de l'apprenant en entreprise et en établissement.
- Favoriser la communication entre l'apprenti, le MA et les enseignants/formateurs.

Il est personnalisé :

- Rend compte du parcours de formation de l'apprenti.
- Permet au CFA et à l'entreprise de fixer les objectifs que l'apprenti doit atteindre.
- Mesure la progression de l'apprenti.
- formalise la récupération du vécu en entreprise.

Un portefeuille de compétences détaillées peut venir compléter les outils de suivi. Dans le cas d'abandon, de réorientation ou d'échec à l'examen, ce portefeuille permet aux professionnels d'évaluer rapidement les compétences acquises par l'apprenti et comment il peut être accompagné dans son intégration dans le monde du travail à la suite de sa formation. Il s'agit de relier la formation à l'insertion sociale et professionnelle pour participer à l'employabilité des personnes en situation de handicap.

6. Quels sont les aménagements d'examens pour les candidats en situation de handicap ?

Les candidats en situation de handicap qui se présentent aux examens peuvent bénéficier d'aménagements portant notamment sur :

- Les conditions de déroulement des épreuves.
- Un temps majoré pour les épreuves ou des temps de pauses entre ou pendant celles-ci.
- La conservation, durant cinq ans, des notes obtenues à des épreuves.
- L'étalement sur plusieurs sessions consécutives du passage des épreuves.
- Des adaptations ou des dispenses d'épreuves, dans les conditions prévues par la réglementation de l'examen concerné.

En ce qui concerne les examens organisés par le Rectorat de l'académie de Nantes, il est possible d'effectuer une demande d'aménagements d'épreuves en utilisant les formulaires académiques.

Attention : pour les diplômes universitaires ou les examens organisés par d'autres ministères (Agriculture, Santé, Affaires Maritimes, Travail, Jeunesse et Sports, etc.) ou d'autres organismes (chambres des métiers, chambres de commerce, etc.), il convient de s'adresser aux services de ces différentes structures.

Reconnaissance de l'acquisition de blocs de compétences de cinq diplômes professionnels

(Décret n° 2020-726 du 12 juin 2020)

Les candidats inscrits à l'examen du CAP, BAC PRO, BP, BMA, et MC qui, au terme du calcul de la moyenne conditionnant la délivrance du diplôme, échouent à l'examen reçoivent une attestation reconnaissant l'acquisition de blocs de compétences correspondant aux unités auxquelles ils ont obtenu une note égale ou supérieure à 10 sur 20. Cette attestation est délivrée par la Direction des examens et concours.

La formation d'un apprenti en situation de handicap vise l'obtention du diplôme préparé. L'attestation reconnaissant l'acquisition de blocs de compétences n'intervient qu'en cas d'échec à l'examen et ne peut constituer le but à atteindre à l'issue de la formation.

7. Parcoursup et handicap

Dans le dossier Parcoursup, une fiche de liaison permet au candidat qui le souhaite de faire connaître ses besoins et les aménagements dont il a bénéficié pendant sa scolarité. Cela permet au futur établissement de formation de préparer en amont son arrivée et l'organisation de sa poursuite d'études. Ces informations sur la situation du candidat pourront être transmises à la CAES (Commission académique d'accès aux études supérieures) et avec l'accord du candidat à l'établissement demandé au moment de l'inscription.

Pour anticiper ses besoins en tant que futur étudiant (vie quotidienne, suivi des cours, etc.), il est conseillé au candidat de se rapprocher du référent handicap de l'établissement d'accueil dans lequel il envisage une demande d'admission (Université, Lycée, IUT, Écoles, CFA, ...).

Foire aux questions

Q1 : Le CFA peut-il sous-traiter une partie de la formation avec une autre structure ?

La démarche ligérienne d'accueil des apprenants en situation de handicap a pour vocation de favoriser l'inclusion en milieu ordinaire de travail et de formation. Cependant, l'évaluation des besoins peut faire apparaître la nécessité de confier une partie de la formation à une autre structure (ex IME, ...). (Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020).

Le CFA conserve la responsabilité pédagogique et administrative des enseignements dispensés. Il lui revient de choisir des sous-traitants disposant des compétences requises pour pouvoir concevoir et/ou animer la formation attendue.

Délégation d'heures de formation à l'entreprise

Ces heures déléguées à l'entreprise ne peuvent s'assimiler à un apprentissage "sur le tas", en situation de production.

Sous la responsabilité du CFA, ces temps de formation ont pour objectifs de travailler des compétences normalement travaillées sur le site de formation.

Il s'agit pour le CFA de travailler en concertation avec l'entreprise pour :

- Identifier les besoins en compétences de l'apprenti.
- Analyser des situations de travail pour les adapter à des fins pédagogiques.
- Mettre en place des phases réflexives avec l'apprenti afin d'exploiter le travail ainsi effectué en entreprise.

Q2 : Dans quelles conditions mettre en place des actions de formation à distance ?

Certains parcours nécessitent d'adapter la formation en intégrant de la formation à distance. Cette modalité de formation est encadrée par le décret n° 2018-1341 du 28 décembre 2018 qui en fixe les conditions d'organisation.

Lorsque l'apprenti travaille à distance, il ne doit pas être considéré comme un absent. Par conséquent, il conviendra d'être vigilant sur les points suivants :

- L'accompagnement et suivi de l'apprenti sur les travaux à réaliser à distance.
- La complémentarité des activités menées à distance avec celles menées en présentiel.

Organisation des actions de formation à distance

(Décret n° 2018-1341 du 28 décembre 2018)

Une action de formation en tout ou partie à distance comprend (Art. D. 6313-3-1)

- Une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours.
- Une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne.
- Des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

Q3 : Quels sont les aménagements possibles de la durée de formation pour un apprenti en situation de handicap ?

La durée de l'apprentissage peut être prolongée d'un an pour une personne handicapée. Il n'y a pas de limite d'âge pour conclure un contrat d'apprentissage pour une personne ayant la qualité de travailleur handicapé.

Le médecin du travail peut proposer un aménagement du temps de travail de l'apprenti reconnu travailleur handicapé. Il en informe le référent handicap (Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020).

La convention tripartite n'est pas requise dans les cas d'un aménagement de durée pour les personnes handicapées (Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020).

L'apprenti en situation de handicap est soumis aux obligations du code du travail relatif aux contrats d'apprentissage (congés, absences, HS, activité partielle ...).

Durées de formation théorique en centre

Elle ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat. (art. L6211-2, 25 % d'un temps de travail effectif de 35 h/semaine soit 402 h/an) sous réserve de conditions de durées fixées par le ministère certificateur.

Rappel des durées de formation minimales exigées pour l'inscription à l'examen :

- CAP : 800 heures (2 ans) ou 400 heures (1 an).
- Baccalauréat professionnel : 1850, 1350 ou 675 heures (respectivement pour 3 ans, 2 ans ou 1 an).
- Mention complémentaire : 400 heures (1 an).
- Brevet professionnel : 800 heures (2 ans) ou 400 heures (1 an).
- Brevet des métiers d'art : 1350 heures (2 ans) ou 675 heures (1 an).
- BTS : 1350 heures (2 ans) ou 675 heures (1 an).

Ces durées pourront être proratisées en fonction de la durée effective du contrat d'apprentissage.

Cas n° 1 : Un apprenti en situation de handicap préparant un BTS en trois ans en contrat à temps partiel à 80 % (horaire hebdomadaire de 28 h en entreprise et au CFA) sur prescription du médecin du travail.)

Sur les 20 semaines de présence au CFA, il effectue 560 h de formation (contre 675 h pour un temps complet). La durée du contrat de trois ans permet de respecter les 1350 h de formation minimales.

Cas n° 2 : Un apprenti en situation de handicap, inscrit en CAP, en contrat à plein temps. Pour des raisons liées à son handicap, l'apprenti effectue 35 h en entreprise et 21 h au CFA (70 %, soit 280 heures de formation par an) sans possibilité de travail à distance.

Les 40 % d'absence au CFA sont considérées comme des absences non justifiées, non rémunérées par l'employeur. La durée du contrat devra dépasser les deux ans pour atteindre les 800 h de formation.

Cas n° 3 : Un apprenti en situation de handicap, inscrit en Bac pro, en contrat à plein temps.

Pour des raisons liées à son handicap, une partie de la formation théorique est déléguée à l'entreprise.

Il convient de synthétiser le plan de formation pour en vérifier la cohérence et le contractualiser avec l'apprenti et l'employeur :

Cycle de formation	Formation théorique				Nb heures en entreprise
	Nb heures en présentiel au CFA (y compris soutien spécifique)	Nb heures à distance	Nb heures effectuées dans un autre établissement (étab. spé, ...)	Nb d'heures déléguées à l'entreprise	
1 ^{re} année					

Mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage - MCPA
mcpa@ac-nantes.fr
T 0272 566512

Maquette et mise en page (Daep)
Mai 2021