

Apprentissage et Reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH) : Les droits ouverts par la RQTH dans le cadre de l'apprentissage

1

Réglementation et ressources :

La Reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH)

- [Site du ministère du travail](http://travail.emploi.gouv.fr), (travail.emploi.gouv.fr), « *Emploi et handicap : la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé* »

Dispositif d'emploi accompagné -

- [Loi 2016-1088 du 8 Août 2016](#) relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, Article 52

- [Guide pratique de l'emploi accompagné](#), 17 avril 2018, à télécharger en ligne sur le site du CNSA.

- [Site du ministère du travail](http://travail-emploi.gouv.fr), (travail-emploi.gouv.fr) , « *Emploi et handicap : l'emploi accompagné* »

Contrat d'apprentissage aménagé -

- [Site du Ministère du travail](http://travail-emploi.gouv.fr), (travail-emploi.gouv.fr), « *Apprentissage/Handicap : contrat d'apprentissage aménagé* »

Ressources handicap formation -

- « [Ressources handicap formation](#), *mieux prendre en compte le handicap en formation* », Dépliant à télécharger en ligne, Juin 2019.

I. Quel public ?

La reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH) est un dispositif inscrit dans le **code du travail**. Il concerne donc les apprenants en situation de handicap inscrits en formation initiale par la voie de l'apprentissage (les apprentis), ainsi que les adultes inscrits en formation continue dans un établissement d'enseignement.

II. Qu'est ce que la RQTH ?

La RQTH est une **reconnaissance administrative du handicap** qui ouvre des droits à des mesures compensatoires notifiées par la CDAPH (commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées) de la MDPH (Maison départementale de personnes handicapées). Dans le cadre du contrat d'apprentissage, elle ouvre des droits spécifiques à cette situation.

2

III. Les mesures compensatoires pouvant être notifiées dans le cadre de la RQTH

1. Modalités d'insertion professionnelle

La MDPH notifie les décisions prises lors de la CDAPH en ce qui concerne **les modalités d'insertion professionnelle** :

- Orientation vers le milieu spécialisé : Etablissement et service d'aide par le travail (ESAT)
- Orientation vers le milieu ordinaire de travail avec ou sans accompagnement par un service médico-social (SAVS, SAMSAH)
- Orientation vers le **dispositif d'emploi accompagné (DEACC)**¹:

Ce dispositif permet aux travailleurs handicapés de plus de 16 ans, nécessitant un accompagnement médico-social, de bénéficier d'un accompagnement pour s'insérer durablement dans le marché ordinaire du travail. Il correspond particulièrement aux situations requérant une intervention humaine et répond aux besoins des personnes ayant des difficultés de communication et d'interaction sociale. Ce dispositif a pour vocation également d'accompagner les employeurs.

2. Modalités d'ordre organisationnel

La MDPH notifie les décisions prises lors de la CDAPH en ce qui concerne **les modalités d'ordre organisationnel** : adaptation du temps de travail.

¹ Loi 2016-1088 du 8 Août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, Article 52

3. Autres mesures

- Aides pour le déplacement en compensation du handicap (taxi, transport adapté, aménagement du véhicule)
- **Allocation adulte handicapé (AAH)** : l'allocation adultes handicapés est une aide sociale versée par la CAF (Caisse d'Allocations Familiales) aux personnes atteintes d'un handicap, de tout type, ou d'une maladie chronique invalidante, et qui, du fait de cet handicap, ne peuvent travailler normalement et ainsi assurer convenablement leur subsistance.

3

4. Le contrat d'apprentissage aménagé

L'obtention de la RQTH permet à la personne en situation de handicap de bénéficier des mesures accompagnant la signature d'un « contrat d'apprentissage aménagé » (contrat d'apprentissage signé en faveur d'un travailleur handicapé).

- **Les compensations financières² liées au contrat d'apprentissage aménagé** :
Des aides financières seront versées par l'Agefiph ou le Fiphfp à l'employeur dans le cadre d'un contrat d'apprentissage pour un jeune en situation de handicap et également au jeune apprenti en situation de handicap.
- **Les mesures de compensations liées au contrat d'apprentissage aménagé**

IV. Les mesures compensatoires liées au contrat d'apprentissage aménagé.

1. A destination de l'apprenti :

- **Les plans d'adaptations pédagogiques,**
Ils se mettent en place sur le lieu de formation ou sur le lieu de l'entreprise sont de natures diverses et répondent spécifiquement aux besoins du jeune. Les adaptations peuvent se décliner sous la forme de séances de soutien scolaire, de remédiation cognitive, de coaching, ou sous la forme d'intervention d'éducateurs techniques sur le lieu de l'entreprise pour seconder le maître d'apprentissage et l'aider à mettre en place des techniques adaptées pour transmettre son savoir.

² Site du Ministère du travail, « Handicap/ contrat d'apprentissage aménagé », <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance/apprentissage>

Elles sont différentes des adaptations pédagogiques que les enseignants-formateurs doivent mettre en place en classe pour rendre accessible l'accès aux savoirs à tout apprenant à besoin éducatif particulier. Elles sont financées par l'Agefiph ou le Fiphfp et versées au CFA.

4

- **Les aides techniques en compensation du handicap**

Leur but est de favoriser l'autonomie de l'apprenant. Elles sont demandées directement par l'apprenant à l'Agefiph ou au Fiphfp. Elles financent des aides techniques par exemple pour l'achat d'équipement personnel spécifique.

- **Les aides aux déplacements en compensation du handicap**

Leur but est de favoriser l'accès à l'emploi pour une personne handicapée ayant des difficultés à se déplacer. La demande est faite par la personne handicapée à l'Agefiph ou au Fiphfp. Elles prennent en charge les surcoûts en lien avec le handicap (aménagement du véhicule, surcoût de transport : taxi, transport adapté, etc..)

2. A destination de l'employeur :

- **Les prestations d'appuis spécifiques (PAS),**

Elles sont demandées par les employeurs directement à l'Agefiph ou au Fiphfp ou prescrites par le médecin du travail ou les services publics de l'emploi. Elles sont à destination de l'employeur et ont pour but de faciliter l'accueil et l'intégration de l'apprenti ainsi que son accompagnement sur le poste de travail. Elles ont pour but d'apporter un appui au projet professionnel de la personne en identifiant les moyens de compensation. Le PAS expertise les potentialités du jeune et son degré d'autonomie, conseille sur les modes et les techniques de compensation à mettre en place (accompagnement individualisé pour le salarié bénéficiaire de la RQTH ou l'encadrement : tutorat, coaching, temps d'encadrement dédié), et peut mettre en place des actions de sensibilisation (sensibilisation et formation du collectif de travail, accompagnement du manager à la prise en compte du handicap).

- **Les Aides à l'adaptation des situations de travail des personnes handicapées.**

Attribuées sur avis spécifique du médecin du travail, pour aménager le poste de travail et aider à l'acquisition de matériel spécifique, elles s'imposent lorsque la

nature du trouble de l'apprenti nécessite de modifier l'accessibilité du lieu de travail ou d'aménager le poste (interprétariat, tutorat, transcription de document en braille, aménagement physique du poste). Elles participent de l'aménagement raisonnable³ et ne sont débloquées que pour un contrat de plus de 6 mois.

3. A destination des CFA

• Les Ressources Handicap Formations

Ce service d'appui aux acteurs de la formation a pour mission d'accompagner les organismes de formation pour trouver des solutions qui permettent aux apprentis en situation de handicap d'aller en entreprise et d'être employables.

Ce service peut:

- accompagner les CFA à mettre en place un référent handicap ;
- outiller et professionnaliser les référents handicap des CFA ;
- amener les CFA à co-construire des solutions d'aménagement des parcours de formation (appui au diagnostic des besoins, sécurisation des parcours) ;
- accompagner les CFA à répondre à leurs obligations en terme d'accessibilité et de compensation du handicap (démarche de progrès, d'accessibilité universelle, animation, action de sensibilisation, capitalisation des pratiques).

Auteure :

Laure SEIGNAC- DURET, Réseau National Handicap

³ **Aménagement raisonnable** : ce sont « 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 » (définition de la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées, Nations Unies, 13 dec 2006)

Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 - Article 5 : « Les aménagements raisonnables pour les personnes handicapées » : « Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, des aménagements raisonnables sont prévus. Cela signifie que l'employeur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée dans l'État membre concerné en faveur des personnes handicapées ».