

Compte-rendu de la réunion sur le recours à l'apprentissage HANDI-PACTE PACA - 2019

14 mars 2019

Aux Pennes-Mirabeau (Lycée EREA Louis Aragon)



Une réunion sur **l'intégration des personnes handicapées par l'apprentissage** destinée aux employeurs publics du département des Bouches-du-Rhône (13) a été organisée collaborativement par le FIPHFP, le Handi-Pacte PACA et la PAFIP (Plateforme d'Accompagnement à la Formation et à l'Insertion Professionnelle) au sein du Lycée EREA Louis Aragon. L'objectif de cette demi-journée était de transmettre les **informations nécessaires** pour que les acteurs RH se sentent **outillés et accompagnés** dans le recours à ce dispositif qui favorise l'insertion – et la réinsertion – des personnes handicapées sur le marché du travail. Des structures accompagnantes telles Cap Emploi et la PAFIP

et des centres de formation (CFA) sont venus présenter leurs missions et les prestations qu'ils proposent ; le FIPHFP a exposé les aides mises à disposition des employeurs publics ; et certaines collectivités ont apporté leur retour d'expérience.

La réunion s'est ouverte par une introduction de Ludovic Mercier, DTH du FIPHFP pour les régions Provence-Alpes-Côte-d'Azur et Corse ainsi que par les mots d'accueil du Directeur de l'établissement et de Madame la Maire des Pennes-Mirabeau, marraine de l'événement.

I – Présentation des aides du FIPHFP relatives à l'apprentissage par Ludovic Mercier

Le FIPHFP a été créé par la loi de 2005, sur les constats suivants : alors que le taux de chômage des personnes handicapées est deux fois plus élevé que le tout public, moins de 10 millions d'euros sont consacrés chaque année à l'insertion et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans les trois fonctions publiques confondues. L'obligation d'emploi à hauteur de 6% est mise en place et, sur le modèle du secteur privé, le FIPHFP est créé afin de collecter la contribution des employeurs pour permettre la mise en place des mesures de compensations des conséquences du handicap nécessaires à l'activité des agents concernés. **Le taux d'emploi est ainsi passé de 3,7% (2005) à 5,6% en 2018.**

1

Aides à l'apprentissage

Contexte : La scolarisation obligatoire des personnes handicapées a été mise en place en 2005 mais on constate toujours un manque d'accompagnants pour les élèves ce qui peut fortement impacter leur bagage en formation initiale. Or **l'apprentissage constitue un levier pour favoriser l'entrée sur le marché du travail** : plus de 2/3 des personnes qui étaient en apprentissage ont trouvé un emploi un an après la fin de leur contrat d'apprentissage.

1 – Une prise en charge de **80% du salaire de l'apprenti** selon la grille de salaire minimum (mais la part du FIPHP reste à 80% même si l'établissement décide de mieux rémunérer les apprentis). Afin de répondre aux difficultés de budget des collectivités, le remboursement peut s'effectuer chaque trimestre et non annuellement. P.47 du catalogue des aides du FIPHP

2 – La plupart des employeurs publics ne sont pas assujettis à la taxe d'apprentissage, la scolarité en CFA est donc payante. Le FIPHP prend en charge **le coût de la formation dans la limite de 10 000 € par an** – frais d'inscription et surcoûts pour formation adaptée compris – ce qui couvre la majorité des cas pendant toute la durée de la scolarité. P97

3 – **Une prime de 1525€ versée à l'apprenti, pour couvrir les coûts liés à l'entrée dans l'apprentissage** (notamment les frais de matériel), après la validation de la période d'essai de 2 mois. Les Conseils Régionaux peuvent également donner des aides, qui sont cumulables, notamment l'aide au premier équipement des apprentis. P. 49

4 – La carte des CFA fait qu'il peut y avoir une distance entre le lieu de formation et l'employeur public. C'est pourquoi, **des aides liées aux frais de déplacement, restauration, hébergement** sont prévues dans la limite de 150 € par jour, déduction faite des autres financements. P.97

5 – Pour favoriser la réussite du contrat d'apprentissage, le FIPHP prend en charge les frais **d'accompagnement socio-pédagogique spécifique confié à un prestataire spécialisé** à hauteur de 5 215 € par an (soit 520 fois le SMIC horaire), permettant de faire le lien entre le CFA, l'employeur et les structures accompagnantes. P. 45

6 – Toutes les aides de l'offre d'intervention du FIPHP sont éligibles **dès lors que la ligne « aide disponible pour les apprentis »** est indiquée dans le catalogue des aides. Ces aides sont mobilisables pendant toute la durée de l'apprentissage.

7 – Le versement d'**une prime de pérennisation** : l'apprentissage est fortement soutenu financièrement par le FIPHP et constitue une solution plus avantageuse pour les employeurs que les prises en charge pour l'emploi des personnes handicapées. Toutefois, l'apprentissage doit également être utilisé dans une logique de GPEC et d'anticipation des départs à la retraite. Dans ce cadre, en cas de titularisation ou de CDIisation de l'apprenti à l'issue de son contrat, le FIPHP verse une prime de 1 600 € à l'employeur. P.51

2

▶▶ Comment mobiliser les aides du FIPHFP?

1/ Aller sur le site du FIPHFP pour prendre connaissance des aides <http://www.fiphfp.fr/Au-service-des-employeurs/Interventions-du-FIPHFP>

2/ engager les dépenses et réunir les pièces justificatives prévues pour chaque aide dans le catalogue du FIPHFP

• Pièces justificatives obligatoires

- Justificatif d'Aligéance de l'agent (RQTH)
- Statut de l'agent (Contrat d'apprentissage...)
- Justificatif de présence au bout de 2 mois
- Justificatif de versement de cette prime à l'apprenti (Date de paie ou mandat de paiement à l'apprenti)
- RID de l'employeur

3/ saisir et valider son aide sur le site de la Caisse de Dépôts <http://www.fiphfp.fr/Services-en-ligne>

4/ envoyer les pièces justificatives scannées à l'adresse pieces_justificatives_fiphfp@caissedesdepots.fr

13

Si vous réalisez des contrats d'apprentissage, n'hésitez pas à les reporter auprès de Ludovic Mercier afin qu'ils puissent être valorisés : Ludovic.Mercier@caissedesdepots.fr

3

II – Handicap : de quoi parle-t-on ? Présentation de Cécile Bruley, Handi-Pacte PACA

La définition du handicap est inscrite dans la loi n° 2005-102 du 11 février 2005

Art. L.114. du code de l'Action Sociale et des Familles

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation de la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. ».

Lorsqu'il y a un handicap, il y a donc des conséquences durables à prendre en compte. Cette définition regroupe de plus, une **pluralité de situation de handicap** : physique, mental, sensoriel, maladie invalidante, polyhandicap, et depuis 2005 les handicaps psychiques et cognitifs.

Les chiffres du handicap

2% des personnes handicapées sont en fauteuil roulant.

45% des RQTH sont délivrées dans le cadre d'une maladie invalidante.

Une majorité de handicaps sont non visibles : **80%**.

- C'est pourquoi il est nécessaire de mettre en place un accompagnement pour inviter les agents à déclarer leur situation de handicap permettant ainsi l'analyse et l'identification des besoins des agents en termes de mesures de compensation.

Seuls **15%** des handicaps surviennent pendant l'enfance.

Près de **50%** des personnes handicapées ont 50 ans ou plus.

- C'est pourquoi il n'y a pas de limite d'âge pour recourir à l'apprentissage pour les personnes handicapées

L'apprentissage est inclus dans l'emploi direct et permet donc de répondre à l'obligation d'emploi de 6%. Par ailleurs, si les personnes en contrats d'apprentissage sont comptabilisées en tant que BOE, elles ne font pas parties de l'effectif d'assujettissement.

Le principe de compensation

Il s'agit d'accompagner les agents en situation de handicap en identifiant les conséquences de leurs handicaps afin de mettre en place les **compensations raisonnables** qui sont nécessaires à la bonne tenue du poste. On pense généralement aux aménagements **techniques** (matériels spécifiques...) mais il y a également les compensations **organisationnelles** (aménagement du temps de travail, télétravail...), la **formation** (reconversion, accessibilité du parcours de formation...) et **l'accompagnement opérationnel** (tutorat, accompagnement spécifique, sensibilisation d'équipe...).

Les chiffres de l'apprentissage

3,7% des contrats d'apprentissage dans le secteur public concernent des personnes handicapées (soit 40 contrats). Mais il est à noter que le dispositif en soi est beaucoup moins utilisé dans le public que dans le privé.

Les chiffres de l'apprentissage

7. Données Direction de l'Emploi, de la Formation et de l'Apprentissage - Service Développement et Promotion de l'Apprentissage - Région Provence-Alpes-Côte d'Azur *

	Contrats d'apprentissage conclus en 2016 - personnes en situation de handicap	Tous contrats d'apprentissage conclus en 2016	Contrats d'apprentissage conclus en 2017 - personnes en situation de handicap	Tous contrats d'apprentissage conclus en 2017
Secteur public	42	972	42	1 082
Secteur privé	182	25 952	222	25 649
TOTAL	224	26 924	264	27 731

Source : région PACA

En 2017, **3,9% des contrats d'apprentissage conclus dans le secteur public concernent des PH**, contre 4,3% en 2016. Cette baisse s'observe également dans le secteur privé dont le taux d'emploi (apprentissage TH/ apprentissage TP) passe de 0,8% à 0,7% sur la même période. Les données concernant 2018 pourront être mises à jour lors de la diffusion du prochain tableau de bord en mars 2019.

Source : tableau de bord Handi-Pacte (PACA) - septembre 2018

	2018	
	Contrat d'apprentissage PH	Contrat d'apprentissage TP
secteur public	40	1041
secteur privé	236	27728
TOTAL	276	28769

En 2018, 3,7% des contrats d'apprentissage conclus dans le secteur public concernent des personnes handicapées

20

5

III – Témoignages de deux collectivités

[Le centre de gestion du 04 \(Alpes-de-Haute-Provence\) - Audrey Berthelin référente handicap](#)
[et la mairie de Château-Arnoux-Saint-Auban \(04\) - Murielle Vermalle](#)

Contexte

Le périmètre du centre de gestion concerne 6000 agents territoriaux pour 160 000 habitants. Il a une convention avec le FIPHFP qui lui permet d'accompagner, sur la question du handicap, l'ensemble des collectivités territoriales qui lui sont affiliées. A noter que 80% des collectivités comptent moins de 20 agents.

La mission handicap est rattachée au service de santé au travail et est donc fortement liée à la prévention. Le CDG a engagé un travail depuis plusieurs années sur le recours aux contrats d'apprentissage. Même si ce n'est pas l'usage dans la fonction publique territoriale, les prises en charge du FIPHFP constitue un levier très efficace pour développer cet axe.

L'apprentissage est envisagé, en général, dans deux types de cas : soit les collectivités souhaitent s'investir particulièrement dans l'insertion des personnes handicapées soit, elles avancent sur ce sujet car elles sont confrontées à une situation particulière.

Tableau récapitulatif des actions pouvant être menées face aux freins rencontrés sur le recours à l'apprentissage :

Les freins potentiels concernent :	Levier pour agir sur ces freins potentiels
Le choix du niveau de diplôme	Créer des partenariats notamment avec Cap Emploi pour trouver le bon niveau de diplôme et la formation pouvant accueillir l'apprenti
L'engagement de la structure (la signature du contrat d'apprentissage)	Recourir, en amont du contrat d'apprentissage, à des périodes de mises en situation en milieu professionnel (PMSMP) afin de permettre à la collectivité de rencontrer l'apprenti et de créer du lien entre la personne, son tuteur et le collectif de travail
Le soutien des élus	Communiquer sur les aides du FIPHFP (colonne recettes/colonne dépenses) pour démystifier la question de la rémunération
La concrétisation de l'apprentissage	Se renseigner sur l'ensemble des aides à disposition, notamment le transport domicile-travail pour les départements où les transports en commun sont peu développés et l'accompagnement socio-pédagogique qui inclut la possibilité de passer par des Prestations d'Appui Spécifiques y compris au CFA pour les handicaps cognitifs.
L'identification des besoins de compensation de l'apprenti au regard de sa situation de handicap	Une visite préalable à l'embauche auprès de la médecine de prévention permet de travailler sur l'identification des mesures de compensation.

6

Un facteur de réussite important : le réseau de partenaires !

Murielle Vermalle a complété les propos de Mme Berthelin au travers de l'expérience qu'ils ont connue au sein de la collectivité. Elle a notamment souligné les acteurs ayant permis d'avancer sur ce sujet :

Partenaires	Accompagnement
Cap Emploi PAFIP Instituts Médico-Educatifs (IME) : jeunes qui sont dirigés notamment en ESAT	Structures pouvant accompagner dans le recrutement d'apprentis
Directe	Des réunions pilotées par la Directe permettent d'échanger sur les stratégies d'emploi du département

Facteur de réussite : Accompagner le tuteur dans l'exercice de ses missions.

[La Mairie d'Aix-en-Provence - Florence Locqueneux, chef du Service Social du Personnel et Handicap et Mme Delesvaux](#)

Facteurs de réussite : une bonne coordination des acteurs, un accompagnement durable et un encadrement sensibilisé au handicap.

Retour d'expérience

La collectivité a recruté en contrat d'apprentissage une jeune personne de 20 ans qui souhaitait préparer un Certificat d'Aptitude Professionnel Paysager. Cela permettait notamment de répondre à un besoin réel de la mairie dans les Espaces Verts, identifié après un **travail de recueil de besoins par les ressources humaines**, ayant permis de déterminer le type de diplôme et le domaine d'activité à privilégier pour le recrutement en apprentissage. Ce jeune homme a démarré sa formation en CFA et a intégré l'équipe dans la collectivité, avec un maître d'apprentissage. Au départ, l'intégration s'est très bien déroulée mais l'apprenti souffrait de problèmes d'anxiété et de stress ce qui entraînait des problèmes relationnels avec le collectif de travail. **Une réflexion a été menée au niveau de la mairie avec l'appui du CFA, pour identifier les freins et besoins de l'apprenti.** Ce poste amenait notamment l'apprenti à travailler sur différents sites, et nécessitait une capacité d'adaptation et de nombreux déplacements qui étaient générateurs de stress, pour lui, du fait de son handicap. Dans ce cadre, l'apprenti a été redirigé sur un nouveau poste au sein d'une nouvelle équipe travaillant sur un seul site. L'environnement, beaucoup plus favorable, lui a permis de décrocher son diplôme et de poursuivre avec succès son apprentissage.

7

Après les témoignages des collectivités, un tour de table des employeurs présents non conventionnés a permis de faire partager leurs situations, leurs contextes et éventuels obstacles pour développer le recours à l'apprentissage ainsi que leurs projets de recrutement.

[IV – Témoignage de deux Centres de Formation D'Apprentis - Le CFA Régional Formation Adaptée – Laura Roard et le CFA Propreté INHNI – Aurélie Barbier](#)

Le CFA RFA propose une année de formation avant l'intégration dans un CFA de droit commun. Cela permet au futur apprenti d'avoir moins de pression, de préparer son intégration en milieu professionnel, de gagner en autonomie pour les plus jeunes et de travailler sur l'estime de soi grâce à une équipe psychosociale. 8 personnes sur 10 intègrent par la suite un CFA de droit commun. Cette année permet également de mieux connaître la personne pour identifier les besoins liés aux conséquences de son handicap et pour l'accompagner, au besoin, dans la constitution et la soutenance de son dossier de candidature.

Le CFA INHNI est un CFA de droit commun spécialisé sur le secteur Hygiène, Propreté, Environnement.

Les freins ou difficultés potentiels concernent :	Leviers pour agir sur ces freins /difficultés
Les métiers spécifiques (pour lesquels il n’y a pas de formation proposée par les CFA)	Travailler avec d’autres acteurs locaux tels que le GRETA par exemple.
La définition du besoin de la collectivité	Rappel : l’apprentissage peut se faire du niveau CAP au Bac +5. Des postes liés aux secteurs de la Qualité, de la Sécurité ou du Management sont trop peu envisagés. Un travail peut être réalisé en amont par les services RH notamment pour recenser les besoins potentiels.
La définition du projet de l’apprenti	En amont, dès le recrutement, la question du projet de l’apprenti, de son envie d’entreprendre ou de reprendre une formation et de ses motivations pour le métier doit être échangée.
L’engagement de la structure (la signature du contrat d’apprentissage)	Mettre en place des stages préalables au contrat d’apprentissage sur 1 ou 2 mois pour permettre une immersion plus longue que la PMSMP

Facteur de réussite : créer un lien de proximité avec le CFA pour favoriser les échanges au fur et à mesure et tout au long du contrat d’apprentissage.

8

V – Présentation de la PAFIP, par Corinne Garcia-Leonetti – Coordinatrice PAFIP



Cette plateforme a pour but de **sécuriser le parcours des élèves** depuis la 6^{ème} jusqu’au post-bac – lycéens de formations professionnelles dotés de la RQTH, les jeunes en dispositifs ULIS, les jeunes diplômés au sein de l’éducation nationale – et de les **accompagner dans leur insertion professionnelle en milieu ordinaire**.

Elle constitue le chaînon manquant entre l’accompagnement scolaire et l’entrée dans le marché du travail qui est particulièrement difficile pour la population de personnes en situation de handicap. **Son approche se construit autour de deux axes : les formations par l’apprentissage et l’emploi direct, en milieu ordinaire.** Il s’agit de répondre aux besoins éducatifs particuliers, notamment en se positionnant comme une ressource pour les différents acteurs comme le FIPHFP, l’Agefiph et les CFA.

Le contexte juridique

Dans la lignée de la loi de 2005, des classes ULIS ont été créées dans les établissements de

l'Education Nationale. Dès 2015-2016, la formation de ces jeunes en situation de handicap est mieux encadrée et s'est donc développée ; la volonté ministérielle de l'Education Nationale est vraiment d'apporter à ces jeunes en situation de handicap un accompagnement multi-partenarial dès leurs premières démarches d'insertion professionnelle. Suite à tous ces textes de lois, l'Académie et le Rectorat ont prescrit des feuilles de routes autour de deux régions (Académie Marseille et Nice). **Le dispositif PAFIP fait partie d'un dispositif passerelle handicap-entreprise pour contribuer à la prévention du décrochage scolaire, faciliter l'orientation des élèves et étudiants en situation de handicap éventuel, augmenter la qualification et l'employabilité des jeunes et favoriser l'insertion professionnelle.**

L'idée est bien de s'adapter aux besoins de l'employeur public en favorisant une connaissance réciproque du jeune et de la collectivité. Le travail en amont de l'insertion consiste à identifier la formation permettant la montée en employabilité du jeune qui pourra aller sur le marché du travail avec d'autres compétences, qui correspondent aux besoins de l'entreprise.

L'espace PAFIP permet de sécuriser les parcours auprès des CFA pour qu'en amont le référent handicap ait connaissance de l'ensemble des besoins et aménagements à mettre en place.

VI – Intervention de Cap Emploi – Daniel Mourgues et Florence Argoud

9

Depuis début 2018, le **Cap Emploi regroupe les missions Insertion et Maintien dans l'emploi** (suite à une fusion avec le SAMETH).

Le Cap Emploi 13 accompagne plus de 6 000 candidats sur des parcours plus ou moins longs afin de les aider à travailler l'ensemble de leur projet professionnel jusqu'à l'emploi. La moyenne d'âge des personnes accompagnées étant de 47 ans, l'apprentissage n'est pas un dispositif vers lequel elles vont se retourner spontanément ; le frein du retour sur les bancs à l'école est très présent. Toutefois, **l'intérêt de l'apprentissage est double : il permet de faire monter en qualification des publics peu ou pas qualifiés et de travailler sur les compétences transverses.** Pour cela, les employeurs publics doivent faire preuve d'une certaine flexibilité dans le recrutement (en décrochant les attentes habituelles) et faire un travail de mise en adéquation de leurs offres d'emploi avec le niveau de formation requis à la fin de l'apprentissage. Un autre frein a été récemment levé : celui du salaire. Désormais, il correspond à 100% du SMIC.

Cap Emploi permet également de **recourir aux Prestations d'Appui Spécifiques (PAS)** afin de mettre en place tous les outils et mesures de compensation nécessaires pour éviter le décrochage.

Facteur de réussite : Anticiper au mieux l'apprentissage et raisonner en termes de capacités résidentielles (et non de contre-indications médicales qui se focalisent sur les incapacités).

[Je suis employeur et je souhaite contacter Cap Emploi](#)

La porte d'entrée pour un premier contact est le **Chargé de mission Employeur**. Il ne faut pas négliger les partenariats avec le Pôle Emploi et la Mission Locale mais Cap Emploi a une compétence spécifique sur le handicap pour identifier les besoins de compensations, les possibilités de réorientation, les études du projet professionnel, le suivi dans l'emploi et au-delà.

Cap Emploi part du besoin de l'entreprise (en termes de poste) pour identifier des compétences et proposer des candidatures. Le personnel de Cap Emploi se déplace volontiers pour rencontrer les employeurs publics et les aider à envisager l'environnement de travail le plus favorable possible.

Facteur de réussite : Toujours penser à inclure le médecin de prévention de la collectivité qui va devoir notifier les besoins de compensation pour les apprentis.

La matinée s'est conclue par un tour de tables des employeurs présents conventionnés pour parler de leur expérience et de leurs projets de recours à l'apprentissage.