

## Les podcasts du Handi-Pacte PACA 2020

### Podcast Apprentissage

Madame Audrey BERTHALIN - Centre de Gestion des Alpes de Haute Provence

Bonjour à tous et à toutes, l'équipe du HANDI-PACTE PACA est heureuse de vous accueillir aujourd'hui pour vous parler des facteurs clefs de réussite d'une politique handicap sur la thématique de l'apprentissage. C'est d'ailleurs un des axes majeurs que soutient le FIPHFP depuis plusieurs années.

Aujourd'hui, nous avons le plaisir de vous présenter le témoignage d'Audrey BERTHALIN, Responsable du service santé au travail et chargée de mission handicap au sein du Centre de Gestion des Alpes de Haute Provence. Je serai accompagnée de Cécile Bruley du Handi-Pacte paca qui va vous livrer le témoignage de Mme BERTHALIN.

#### **1. Cécile, est ce que tu peux nous présenter en quelques mots les missions de Madame BERTHALIN ?**

Madame BERTHALIN a été recrutée en 2014 au le Centre de Gestion en tant que chargée de mission handicap. Elle est responsable du service de santé au travail depuis 2020. Le service de santé au travail compte trois missions :

- Hygiène et sécurité (qui comporte un préventeur et un ingénieur) ;
- La médecine professionnelle (avec un médecin, une infirmière et une secrétaire)
- Et la mission handicap.

Actuellement, Mme BERTHALIN pilote l'ensemble de ce service qui représente 7 personnes.

#### **2. Cécile, est ce que tu peux nous en dire un peu plus sur le périmètre d'action de la mission handicap du CDG 04 ?**

Le centre de gestion couvre environ 280 collectivités affiliées. Les collectivités de moins de 350 agents sont obligatoirement affiliées au CDG. Pour les autres collectivités, le service de santé au travail est un service facultatif, elles ont le choix d'y adhérer.

La convention signée entre le FIPHFP et le CDG couvre toutes les collectivités affiliées ce qui représente environ 4000 fonctionnaires et autour de 6000 agents. Le CDG lui-même ne compte que 30 agents.

#### **3. Est-ce que tu peux nous présenter les motivations et les enjeux du CDG à mobiliser les collectivités sur le recrutement d'apprentis ?**

Selon Mme BERTHALIN, c'est le FIPHFP qui incite au travers des conventionnements à recruter par la voie de l'apprentissage pour que jeunes et moins jeunes cumulent diplômes et

expériences professionnelles. L'insertion d'un travailleur handicapé, par la voie de l'apprentissage, représente aussi un enjeu social pour les collectivités locales.

#### **4. Cécile, peux-tu nous présenter les actions du CDG 04 pour accompagner les collectivités dans le recrutement d'apprentis en situation de handicap ?**

Il a fallu plusieurs années pour que la fonction de référent handicap du CDG 04 soit assimilée et que des actions puissent ainsi être déployées. La communication appuyée par les élus du CDG 04 est essentielle pour soutenir et mettre en œuvre les actions d'une politique handicap.

**Nous pourrions retrouver ce point qui sera explicité dans le podcast communication. Je te redonne la parole Cécile.**

Merci Camille, Mme BERTHALIN a essayé d'être très présente auprès des employeurs (RH et élus) et a associé Cap Emploi dès que possible. Elle a pu noter que ce qui marche bien, c'est de réaliser avec Cap Emploi des Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP). Cela a permis de lever les craintes des employeurs et a pu aboutir à la signature de contrats d'apprentissage.

Mme BERTHALIN a également fait appel aux PAS (Prestations d'Appui Spécifiques), qui l'ont aidé en apportant une expertise sur la compensation et l'accompagnement des apprentis recrutés.

Un gros travail aussi a été mené avec les CFA. Par exemple, un responsable de formation a pu venir rencontrer une collectivité pour présenter ce que l'apprenti allait étudier ainsi que les aménagements possibles. Puis l'employeur a été invité à son tour au centre de formation. Il est important de pouvoir montrer aux employeurs que les apprentis ont un programme de formation qui est en cohérence avec les besoins des employeurs.

La mission handicap du CDG a également pu mettre en place des aménagements de postes personnalisés. Par exemple, pour les personnes ayant un handicap cognitif, le CDG a fait appel au PAS correspondant qui a permis d'adapter la formation avec l'utilisation de supports et d'images et l'utilisation de Power Point.

Enfin, Mme BERTHALIN a travaillé également avec l'antenne locale du CNFPT pour mettre en place une formation pour les tuteurs et les maîtres d'apprentissage. Une session de formation a spécialement été mise en place pour eux.

#### **5. Maintenant que l'on a vu les astuces que le CDG a pu mettre en place pour accompagner les employeurs et lever leurs craintes vis-à-vis de l'apprentissage ; Cécile, peux-tu nous dire où est ce que le CDG a pu trouver des apprentis ?**

La mission handicap du CDG 04 reçoit des profils de travailleurs handicapés qui sont issus d'ESAT, d'IME et d'ULIS (Unité Localisée pour l'Inclusion Scolaire). Ces personnes ont été recrutées sur des contrats initiaux de 2 ans avec pour objectif final l'obtention du CAP avec la possibilité de renouveler le contrat d'apprentissage.

Mme BERTHALIN a pu aussi être contactée par les employeurs dont les élus ont été sollicités directement par les demandeurs d'emploi en situation de handicap. Les personnes peuvent venir déposer directement leur demande à la mairie par exemple.

Cap Emploi peut également orienter des candidats, et, suite à un travail de concertation avec le CDG, ils proposent ensemble des candidatures ciblées aux employeurs.

#### **6. Cécile, quelles sont les difficultés qu'a pu rencontrer le CDG 04 dans la phase de recrutement des apprentis ?**

Une des difficultés, dans le département des Alpes de Haute Provence, ce sont les déplacements notamment entre la collectivité et le centre de formation. Pour les personnes qui n'ont pas le permis, c'est tout de suite plus compliqué. Mme BERTHALIN a insisté sur le fait qu'il faut anticiper et accompagner la personne à passer son permis de conduire et à trouver des financements le lui permettant avant qu'elle n'entame sa formation.

Les tuteurs peuvent être difficiles à trouver car il est nécessaire de remplir plusieurs critères : il faut trouver un agent volontaire pour encadrer l'apprenti en situation de handicap, volontaire pour se former et qui corresponde aussi aux critères demandés en termes d'expérience et de diplôme.

#### **7. D'ailleurs, comment Mme BERTHALIN a-t-elle pu être aidée sur l'identification de tuteurs correspondants aux critères ?**

Sur l'identification de tuteurs, Mme BERTHALIN a pu s'appuyer sur les services de la Direccte pour identifier avec eux des solutions. Elle a pu avoir un interlocuteur privilégié à la Direccte pour répondre à ses questions au cas par cas. Elle a pu être également conseillée par le DTH de PACA dans certains cas.

#### **8. Avant dernière question Cécile, quelles sont les problématiques qu'a pu rencontrer Mme BERTHALIN au niveau de l'accompagnement du parcours de l'apprenti et quelles solutions a-t-elle pu mettre place ?**

Mme BERTHALIN a pu rencontrer des difficultés au niveau de l'intégration d'un travailleur en situation de handicap au sein d'une équipe et dans la durée. Au début, elle a pu identifier que tout le monde était motivé, il y avait une forme d'émulation mais dans le temps, cela peut se détériorer. Elle a pu ainsi noter l'importance de la Prestation d'Appui Spécifique et la nécessité de la mettre en place au plus tôt pour éviter des catastrophes. Même avec des tuteurs très investis, Mme BERTHALIN insiste sur la nécessité de suivre les parcours de formation des apprentis avec des points réguliers en mettant tout le monde autour de la table : l'employeur, le tuteur, le CFA, la référente handicap et parfois aussi le Cap Emploi. Ces réunions sont souvent à l'initiative de la référente handicap. Il faut mettre tout le monde autour de la table car il est souvent nécessaire de faire des réajustements.

## 9. Merci Cécile, pour finir, quels sont les points importants mentionnés par Mme BERTHALIN pour qu'un parcours d'apprentissage réussisse ?

Madame BERTHALIN nous a cité 4 points importants :

- Déjà, la volonté de l'apprenti de réussir est primordiale.
- Ensuite, pour elle, c'est important de sensibiliser le collectif et le tuteur, c'est souvent nécessaire pour donner des consignes et apporter de la compréhension. Mme BERTHALIN précise qu'elle est au cœur des parcours et proche des situations. De manière générale, il est nécessaire de comprendre les conséquences du handicap de la personne et faire le lien avec le tuteur. Il ne doit pas se sentir seul, il doit pouvoir poser ses questions pour que cela fonctionne bien avec l'apprenti et l'équipe.
- Mme BERTHALIN rappelle que le ou la référent handicap est au cœur des situations, c'est une personne ressource sur lequel le tuteur, l'employeur et les acteurs externes doivent pouvoir compter pour faire le lien entre tous.
- Dernier point important soulevé par Mme BERTHALIN, le tuteur doit avoir les coordonnées du PAS qui est intervenu pour pouvoir l'appeler en cas de besoin. Le tuteur n'est pas un éducateur spécialisé ni un spécialiste de la compensation, il faut pouvoir répondre à ses questions et lui donner les moyens d'accompagner au mieux l'apprenti.

Ce podcast est terminé, nous remercions vivement Mme BERTHALIN pour son partage d'expériences, ses conseils et bonnes pratiques que nous avons pu vous livrer ici.

## 10. En résumé, voici les trois bonnes pratiques à retenir sur la thématique de l'apprentissage :

- 1ère bonne pratique : Le référent handicap est le relais entre le tuteur, l'employeur mais aussi les organismes externes. Le référent handicap doit être connu des employeurs et le recrutement par contrat d'apprentissage ne doit pas être un secret pour eux. La communication est donc un levier essentiel pour faire connaître le référent handicap et donner de l'information. Nous vous donnerons d'ailleurs des astuces à ce niveau-là dans le podcast communication.
- 2ème bonne pratique : Il est important de nouer des partenariats solides entre les acteurs externes comme le Cap Emploi, les PAS et les centres de formation. Avec les CFA, il est par exemple intéressant de pouvoir travailler en amont pour rassurer les employeurs et les accompagner à recruter des travailleurs handicapés.
- 3ème bonne pratique : Il faut permettre au tuteur de l'apprenti en situation de handicap d'être en lien avec le prestataire du PAS intervenu. Cela permettra au tuteur de mieux appréhender les conséquences du handicap de l'apprenti qu'il accompagne et de mieux comprendre également l'aménagement de poste qui a été mis en place.



C'est la fin de ce podcast. Nous vous remercions vivement pour votre écoute et nous espérons que ces éléments vous ont intéressé et pourront vous aider à améliorer vos pratiques sur la thématique de l'apprentissage.

## Contact

**Cécile Bruley | Camille Lesquerré**

Handi-Pacte PACA

04 78 57 86 95 – [fonctionspublicques@handipacte-paca.org](mailto:fonctionspublicques@handipacte-paca.org)

