

La Lettre du PRFTH

Numéro Spécial Apprentissage



SOMMAIRE

A l'occasion de la Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées, organisée du 14 au 20 novembre 2005, l'Agefiph a souhaité consacrer un numéro spécial de la Lettre du PRFTH à l'apprentissage.

Au cours de ce numéro, nous vous proposons de développer ce thème, en y apportant des éléments relatifs au handicap. Vous trouverez, au sommaire :

- L'essentiel sur le contrat d'apprentissage *pages 2-3*
- Les Cap Emploi et les acteurs spécialisés du handicap : des relais pour accompagner les jeunes handicapés dans l'apprentissage *page 4*
- Des grandes entreprises se mobilisent pour l'apprentissage et en faveur de l'emploi des personnes handicapées *page 5*
- 180 CFA en Ile-de-France pour préparer 800 métiers *page 6*
- Des personnes ressources sur le champ du handicap dans les CFA franciliens *page 6*
- Le CFA SACEF, le CNED et IBM : un partenariat innovant pour l'apprentissage, particulièrement adapté aux personnes handicapées *page 7*
- Le dispositif d'accès à l'apprentissage, un atout pour faciliter l'intégration des jeunes handicapés *page 8*
- Être apprenti dans la fonction publique *page 8*

Nous vous souhaitons une bonne lecture !

La Coordination du PRFTH
Octobre 2005



Semaine pour l'emploi des personnes handicapées

EDITO

Par le Plan de Cohésion Sociale, le Gouvernement entend redonner ses lettres de noblesse à la voie de qualification que représente l'apprentissage. Au plan national, l'objectif est de porter le nombre d'apprentis, de 360 000 actuellement, à 500 000 en 2009. Pour réaliser cet objectif, l'accent est mis sur la revalorisation du statut de l'apprenti, la personnalisation des parcours de formation, l'incitation des entreprises à recourir à l'apprentissage, la simplification et la transparence du système de financement de l'apprentissage.

Dans cette dynamique, le 9 juin dernier, des grandes entreprises se sont mobilisées sur ce thème en signant la charte de l'apprentissage. Au plan régional, des Contrats d'Objectifs et de Moyens (COM) sont en cours de discussion entre l'État, la Région, les organismes consulaires, les organisations syndicales et d'autres acteurs pouvant être impliqués dans l'apprentissage, dont l'Agefiph.

En Ile-de-France, la Région encourage le développement de l'apprentissage pour en faire une filière complète de formation : du CAP aux diplômes de l'enseignement supérieur, des métiers traditionnels aux métiers les plus novateurs, dans toutes les activités. Aujourd'hui, 63 500 jeunes sont présents dans les CFA franciliens. Plus de 87,5% d'entre eux trouvent un emploi immédiatement ou dans les mois qui suivent l'obtention de leur diplôme. Les CFA franciliens sont inscrits dans une démarche qualité au niveau de la pédagogie, du suivi individualisé des jeunes, des relations avec les entreprises, etc. Cette démarche se verra renforcée par l'impulsion mise en œuvre par l'État dans le cadre du Plan de Cohésion Sociale.

Sur la base de cette dynamique et de ces résultats, il convient de renforcer et de soutenir l'accès des jeunes handicapés à l'apprentissage. Les CFA, qui ont identifié un référent handicap dans le cadre du PRFTH, contribuent à développer la qualification et l'employabilité des jeunes handicapés. En mobilisant l'ensemble des ressources disponibles sur le terrain (dispositif d'accès à l'apprentissage de la Région, expertise des réseaux spécialisés et des Cap Emploi), l'apprentissage représente une réelle opportunité pour les jeunes handicapés d'accéder à la qualification et plus largement à l'emploi.

Marc BIEHLER
Le Directeur Régional
du Travail, de l'Emploi
et de la Formation
Professionnelle
d'Ile-de-France

Catherine BARBAROUX
La Directrice Générale Adjointe
des Services chargée de l'Unité
Développement au Conseil
Régional d'Ile-de-France

Jean-Louis FORNARO
Le Délégué Régional
Agefiph Ile-de-France

L'essentiel sur le contrat d'apprentissage

L'apprentissage, qu'est-ce que c'est ?

L'apprentissage, c'est à la fois un contrat de travail et une formation professionnelle qui mène à un diplôme reconnu.

La formation se déroule en alternance dans un CFA (enseignements généraux, professionnels et technologiques) et dans une entreprise (enseignements pratiques). L'apprenti bénéficie à la fois du statut de salarié et de celui "d'étudiant des métiers" (Cf. page 3).

Le contrat d'apprentissage, pour qui ?

Tout jeune de 16 à 25 ans peut conclure un contrat d'apprentissage. Il est possible de signer un contrat à partir de 15 ans, si la scolarité du 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire a été effectuée.

La limite d'âge peut être portée à 30 ans dans les 3 cas suivants :

- Le contrat fait suite à un précédent contrat d'apprentissage, et conduit à un niveau de diplôme supérieur. Ce nouveau contrat doit être souscrit dans un délai maximum d'un an après l'expiration du premier contrat.
- Il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci. Le nouveau contrat doit également être souscrit dans un délai d'un an après l'expiration du précédent contrat.
- ! ■ L'apprenti a la qualité de travailleur handicapé.

Remarque : Une quatrième dérogation, prévue par la loi de Cohésion Sociale, est en attente de décret d'application, pour fixer la limite d'âge supérieure notamment. Il s'agit des contrats d'apprentissage souscrits par les personnes en projet de création ou de reprise d'entreprise.

Tout employeur, sauf les particuliers, relevant des secteurs artisanal, commercial, industriel, associatif ou du secteur public peut conclure un contrat d'apprentissage.

Des durées de contrat modulables

Il s'agit d'un contrat de travail conclu pour une durée déterminée de 6 mois à 3 ans, en fonction de la qualification recherchée. Pour les apprentis handicapés, la durée peut être portée à 4 ans. Ce contrat est assorti d'une période d'essai de 2 mois.

La formation en CFA compte au minimum 400 heures par an, ou 1350 heures réparties sur 2 ans pour la préparation d'un bac professionnel ou d'un BTS.

La durée du contrat peut varier de 6 mois à 1 an, lorsque la formation vise l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :

- De niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà acquis.
- De même niveau, et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage.
- Dont une partie a été obtenue par la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).
- Dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

Dans ces cas de figures, la durée de formation en CFA est réduite au prorata de la durée du contrat (pour un contrat de 6 mois, la durée minimum de formation est de 200 heures).

Le signe ! pour vous aider à repérer les spécificités relatives au handicap

Le rôle de l'entreprise et du CFA

L'entreprise désigne en son sein un maître d'apprentissage, qui conseille et encadre l'apprenti. Le maître d'apprentissage assure le suivi pédagogique du jeune sur le lieu de travail, en lien avec le CFA et veille à sa bonne intégration au sein de l'entreprise. Le maître d'apprentissage accompagne l'apprenti tout au long de sa formation et lui transmet ses connaissances et son savoir-faire. Dès l'entrée en apprentissage, un entretien est prévu entre l'apprenti, le CFA, le maître d'apprentissage et, si nécessaire, les parents de l'apprenti. Il a pour objet de définir, de manière concertée, le parcours de formation le mieux adapté. La fonction de tuteur peut être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale au sein de laquelle est désigné un "maître d'apprentissage référent" qui assure la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA.

Le statut et les avantages des apprentis

L'apprenti bénéficie d'un double statut : salarié et étudiant des métiers.

En tant que salarié, il bénéficie d'une rémunération, de la sécurité sociale et de la législation sur les accidents du travail, d'une durée de travail hebdomadaire de 35 H (temps en entreprise + temps en CFA), des congés payés, des droits ouverts à la retraite et de l'assurance chômage, etc.

La rémunération est déterminée, en pourcentage du SMIC, ou du minimum conventionnel, en fonction de l'âge et de l'ancienneté dans le contrat. Il s'agit d'une rémunération minimale, l'employeur peut proposer un salaire plus important.

Les apprentis qui voient leur contrat prolongé d'une année, du fait de leur handicap, perçoivent une rémunération du niveau de l'année précédente, majoré de 15 points.

En cas de signature d'un nouveau contrat, le niveau de rémunération de l'apprenti est maintenu. Ainsi un apprenti de 21 ans, en deuxième année de contrat, perçoit un salaire de 61% du SMIC. S'il poursuit ses études par un nouveau contrat d'apprentissage, il sera rémunéré à hauteur de 61% du SMIC et non de 53%.

LA RÉMUNÉRATION DES APPRENTIS EN % DU SMIC

	Moins de 18 ans	18 ans à moins de 21 ans*	21 ans et plus*
1 ^{ère} année	25%	41%	53%
2 ^{ème} année	37%	49%	61%
3 ^{ème} année	53%	65%	78%

* A compter du premier jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune. En attente de modification par décret. Le niveau de diplôme préparé devrait être pris en compte dans le montant de la rémunération.

MÉMO DES SPÉCIFICITÉS LIÉES AU HANDICAP

- ➔ Age limite pour entrer en apprentissage : 30 ans.
- ➔ Possibilité de bénéficier d'une année de contrat supplémentaire.
- ➔ Aides de l'Agefiph pour l'apprenti et pour l'employeur.
- ➔ Possibilité d'aménagements pédagogiques et d'aménagements des examens.
- ➔ Augmentation du crédit d'impôt pour l'entreprise, jusqu'à 2200€ par apprenti handicapé et par année.

Le nouveau statut d'apprenti "étudiant des métiers" offre le bénéfice d'une carte nationale de l'apprenti qui est délivrée par le CFA à compter de la rentrée 2005. Sur le modèle de la carte d'étudiant, la carte de l'apprenti permet, notamment, l'obtention de réductions tarifaires (cinéma, sports, loisirs, transports, restaurants universitaires, etc.).

Depuis plusieurs années déjà, les apprentis franciliens peuvent profiter d'aides de la part de la Région, à l'initiative de l'organisme gestionnaire du CFA :

- Pour les apprentis hébergés en CFA, la Région verse au CFA une indemnité de 5,4€ par nuit passée à l'internat, somme qui vient en déduction du coût facturé à l'apprenti.
- En compensation des frais de restauration, la Région verse une indemnité de 0,88€ aux apprentis (2,41€ aux préapprentis), pour chaque jour de présence au CFA.
- En fonction des ressources de la famille, la Région peut aider l'apprenti à acquérir l'équipement nécessaire à sa formation (vêtements et/ou outillages spécifiques) en participant à l'investissement à hauteur de 75% maximum, dans la limite d'un plafond, suivant le diplôme préparé.

CONSEIL

L'entrée en apprentissage dans l'entreprise doit être parallèle à l'entrée en CFA. La signature du contrat avec l'employeur doit intervenir dans les 3 mois qui précèdent l'entrée en CFA et, au plus tard, 3 mois après l'entrée en formation.

En théorie, c'est l'employeur qui inscrit le jeune en CFA, il serait donc nécessaire de trouver l'entreprise avant le centre de formation.

Dans la pratique, il est fortement recommandé de se pré-inscrire en CFA afin de réserver une place sur la formation et dans le centre de son choix. Par ailleurs, les CFA, en contact avec de nombreux employeurs, peuvent être d'une aide précieuse pour trouver une entreprise. Il ne faut donc pas hésiter à les contacter dès le début des recherches de contrat d'apprentissage.

Les apprentis handicapés peuvent par ailleurs bénéficier d'autres avantages spécifiques :

- Le versement, par l'Agefiph, d'une subvention forfaitaire d'un montant de 1525€ si le contrat d'apprentissage dure au moins 12 mois et si l'apprenti n'a jamais perçu la prime à l'insertion.
- Si besoin, la prise en charge de frais liés à la compensation du handicap.
- Un contrat d'apprentissage aménagé sur décision de la COTOREP (puis, dès son entrée en fonction, de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées créée par la loi du 11 février 2005). Il peut s'agir d'aménagements pédagogiques ou de mise en place d'enseignements à distance, sur autorisation du Recteur d'académie, après avis de la COTOREP.
- L'aménagement des examens (sur décision de l'Inspection d'Académie, en lien avec la CDES ou, le cas échéant, la COTOREP). La personne handicapée peut bénéficier d'un tiers temps supplémentaire, de matériels adaptés, de l'assistance d'un secrétariat, d'un agencement spécifique des salles, etc.

Les aides pour l'employeur

- Les exonérations de cotisations sociales varient en fonction de la taille et de la nature de l'entreprise. Les entreprises de moins de 11 salariés et les employeurs inscrits au registre des métiers bénéficient de l'exonération totale des cotisations patronales et salariales. Les cotisations supplémentaires pour accident du travail restent toutefois dues. Pour les autres employeurs, les exonérations portent sur les cotisations patronales et salariales dues au titre des assurances sociales, des prestations familiales et des accidents du travail, sauf part complémentaire, ainsi que sur la part salariale des cotisations chômage et retraite complémentaire.

- Le Plan de Cohésion Sociale prévoit une indemnité compensatrice forfaitaire d'un montant minimum de 1000€, versée par la Région, selon des critères qui lui sont propres. En Ile-de-France, depuis plusieurs années déjà, l'aide apportée à l'employeur s'élève à 1525€ par apprenti, majorée de 305€ si le jeune a 18 ans ou plus. Par ailleurs, l'entreprise perçoit, chaque année, 7,62€ par heure de formation en CFA au delà de 600 H et jusqu'à 800 H.
- Un crédit d'impôt de 1600€ à 2200€ par apprenti, pour les exercices clos à compter du 31 décembre 2004. Le crédit d'impôt atteint 2200€ pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés et pour les jeunes de 16 à 25 ans en apprentissage dans le cadre du CIVIS. Le crédit d'impôt est plafonné au montant des dépenses de personnel afférentes aux apprentis (rémunération et accessoires, charges sociales obligatoires), minorées des subventions publiques (État, Région, etc.) reçues en contrepartie.
- Pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés, une prime de l'État d'un montant de 520 fois le SMIC horaire brut, versée en 2 fois, à l'issue de la 1^{ère} année et de la 2^{ème} année d'apprentissage.
- Pour les bénéficiaires de la loi du 11 février 2005, subvention forfaitaire de l'Agefiph en fonction de l'âge de l'apprenti. Pour les personnes de moins de 30 ans, 3050€ par année d'apprentissage (ou 1525€ par période de 6 mois). Pour les personnes de plus de 30 ans, dans le cadre d'un projet de création d'entreprise, subvention de 3050€ par période de 6 mois.
- Si nécessaire, l'entreprise peut bénéficier, de la part de l'Agefiph, de l'aide à l'accessibilité des situations de travail et de la formation des tuteurs.
- En cas d'embauche en CDI ou en CDD d'au moins 12 mois à l'issue du contrat d'apprentissage, l'employeur peut bénéficier de la prime à l'insertion de l'Agefiph d'un montant de 1600€.

Les apprentis ne sont pas pris en compte pour le calcul de l'effectif de l'entreprise. En revanche, dans le cadre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, les apprentis bénéficiaires de la loi du 11 février 2005 entrent dans le calcul des effectifs. ■

OÙ SE RENSEIGNER ?

- 0 810 18 18 18, N° Apprentissage de la Région Ile-de-France
- www.cfarif.net, répertoire des formations et des CFA
- www.lesmetiers.net, informations sur les métiers, les formations et les centres de formations (dont les CFA)
- www.cidj.com
- jeunes.iledefrance.fr
- www.lapprenti.com
- www.travail.gouv.fr, (Fiches pratiques > Contrats de travail > Contrats de travail / Jeunes > Le contrat d'apprentissage)
- www.apprentissage.gouv.fr
- www.anpe.fr
- www.servicepublic.fr
- www.iledefrance.fr
- www.agefiph.fr, pour les aides spécifiques handicap
- **Des lieux ressources** : Missions Locales, CIO, Chambres de Commerce et d'Industrie, Chambres de métiers, etc.
- **Le Guide de l'apprenti**, publication de la Région Ile-de-France

Les Cap Emploi et les acteurs spécialisés du handicap : des relais pour accompagner les jeunes handicapés dans l'apprentissage

En Ile-de-France, un réseau d'acteurs spécialisés existe pour accompagner les jeunes handicapés et les entreprises dans l'apprentissage.

Tout au long de leur parcours, de l'amont du projet professionnel à la sortie du contrat d'apprentissage, les Cap Emploi peuvent soutenir les jeunes dans l'ensemble de leurs démarches.

Des prestations spécifiques sont mises en place et financées par l'Agefiph pour apporter un appui spécifique, en compensation du handicap, complémentaire à l'action des Cap Emploi.

Les Cap Emploi, interlocuteurs naturels des personnes handicapées

En Ile-de-France, le réseau Cap Emploi compte 17 structures spécialisées dans l'accompagnement et le placement des personnes handicapées, réparties sur les 8 départements. Elles accueillent les bénéficiaires de la loi du 11 février 2005, jeunes ou adultes.

Les Cap Emploi sont agréés par l'État (Préfet de département), l'ANPE et l'Agefiph et financés principalement par l'Agefiph. Ils ont un double objectif, qui s'inscrit parfaitement dans la logique de l'apprentissage :

- Apporter conseil et soutien technique aux employeurs dans le cadre du recrutement de travailleurs handicapés.
- Accompagner dans l'emploi les personnes handicapées relevant du milieu ordinaire de travail.

Le cas échéant, le Cap Emploi intervient en co-accompagnement avec la Mission Locale ou toute autre structure qui suit le jeune dans son insertion.

Des appuis spécifiques pour prendre en compte le handicap

L'accompagnement vers l'emploi d'une personne présentant une déficience particulière nécessite, dans certaines situations, une expertise. C'est pour prendre en compte ce besoin que l'Agefiph Ile-de-France a développé, depuis plusieurs années, un dispositif d'appuis spécifiques. Celui-ci vient en soutien à l'offre de services des Cap Emploi et permet à des structures non spécialisées d'accueillir et d'aider les personnes handicapées.

Les acteurs spécialisés peuvent intervenir sur prescription d'un référent de parcours (Cap Emploi, ANPE, Mission Locale, etc.) pour réaliser une prestation spécifique d'appui à un moment précis de l'insertion de la personne (lors de la définition du projet professionnel, au cours de la formation, en emploi).

Interlocuteur naturel pour les questions concernant le handicap, le Cap Emploi peut mobiliser ces prestations spécifiques ainsi que les aides de l'Agefiph nécessaires à la réalisation du projet professionnel. Ainsi, en cas de besoin particulier du fait du handicap, le Cap Emploi peut faire appel à l'une des prestations suivantes :

- Interprétariat en langue des signes pour accompagner un jeune sourd dans le CFA, après une phase d'évaluation pour cerner ses besoins.
- Intervention d'un ergonome pour aménager l'espace de travail dans l'entreprise.

L'OFFRE DE SERVICES DES CAP EMPLOI

Aux travailleurs handicapés

- ➔ Informer la personne sur l'ensemble des ressources mises à sa disposition afin de lui permettre de les mobiliser au mieux.
- ➔ Réaliser une évaluation-diagnostic de la situation de la personne handicapée afin de l'aider à se situer et à s'engager efficacement dans un parcours vers l'emploi.
- ➔ Assurer un accompagnement soutenu et dynamisant du parcours d'insertion professionnelle.
- ➔ Apporter un appui à la négociation de l'emploi et à la finalisation du contrat de travail.
- ➔ Assurer un suivi dans l'emploi en fonction des besoins de la personne ou de l'entreprise.

Aux entreprises

- ➔ Informer et sensibiliser l'entreprise à l'emploi des travailleurs handicapés.
- ➔ Conseiller l'entreprise sur l'emploi de travailleurs handicapés (recrutement, prévention de l'inadaptation) dans le cadre d'une réflexion sur la politique de gestion des ressources humaines de l'entreprise.
- ➔ Négocier avec l'entreprise le recrutement d'un travailleur handicapé.
- ➔ Apporter l'assistance technique nécessaire à l'entreprise lors de la finalisation d'un contrat de travail avec une personne handicapée.
- ➔ Assurer un suivi du recrutement en vue de favoriser l'intégration de la personne handicapée et la pérennisation du contrat de travail.
- ➔ Aider l'entreprise à résoudre des problèmes individuels de maintien dans l'emploi.

- Conseil pour l'acquisition et l'utilisation de matériel informatique adapté à un apprenti déficient visuel.
- Aide pour accompagner un jeune épileptique en CFA et en entreprise, etc.

En amont de l'entrée en apprentissage, il est possible de réaliser des bilans spécifiques ou d'obtenir l'avis et les conseils d'experts (bilan de compétences pour un déficient visuel, étude de la faisabilité du projet professionnel pour un jeune présentant des troubles psychiques, etc.).

Certaines personnes handicapées doivent recourir à un transporteur adapté pour se déplacer. L'Agefiph peut participer au financement des frais de déplacement, dans la limite d'un montant de 9150€ par an, uniquement en compensation du handicap. ■

OÙ SE RENSEIGNER ?

- Coordonnées des Cap Emploi
www.handipole.org (Contacts > Cap Emploi)
- Coordonnées et missions des acteurs spécialisés
www.handipole.org (Acteurs spécialisés)
- Les 12 mesures de l'Agefiph : www.agefiph.fr
- Le transport adapté en Ile-de-France : www.infomobi.com

Des grandes entreprises se mobilisent pour l'apprentissage et en faveur de l'emploi des personnes handicapées

Le 9 juin 2005, une centaine d'entreprises, dont les 2/3 des entreprises du CAC 40 et la plupart des grandes entreprises publiques et privées, ont signé la charte de l'apprentissage. Ces entreprises s'engagent concrètement à promouvoir l'apprentissage et à valoriser cette voie de formation auprès des bénéficiaires potentiels et de leur environnement.

En signant la charte de l'apprentissage, les entreprises s'engagent à :

- Accueillir des apprentis et élèves suivant une formation en alternance, filles ou garçons, de tous niveaux afin de leur permettre d'acquérir les qualifications nécessaires à l'emploi.
- Accroître le nombre d'apprentis en 2 ans, en cohérence avec leur taille. Pour les entreprises du CAC 40 et les grandes entreprises publiques, l'objectif est fixé à +20% en 2 ans.
- Respecter, lors du recrutement des apprentis, la diversité de la société française, et notamment sa diversité culturelle et ethnique, aux différents niveaux de qualification.
- Valoriser l'engagement des tuteurs et les accompagner par la formation.
- Contribuer au recrutement des jeunes ainsi formés, en coopération avec les partenaires économiques.
- Associer les collaborateurs et les partenaires sociaux aux enjeux de l'apprentissage.
- Organiser, chaque année, une action de valorisation de l'apprentissage.
- Accroître les collaborations entre les organismes de formation et les entreprises afin d'améliorer la qualification des jeunes.
- Publier, chaque année, leurs résultats en faveur de l'apprentissage.

Parallèlement, depuis plusieurs années, certaines de ces entreprises se mobilisent en faveur de l'emploi des personnes handicapées en concluant des accords d'entreprise ou des conventions avec l'Agefiph. Elles développent ainsi des politiques internes d'emploi des personnes handicapées portant sur le recrutement, l'insertion et la formation, l'adaptation aux mutations technologiques, le maintien dans l'emploi des salariés dont le handicap s'aggrave, etc.

Parmi ces entreprises, 12 se sont engagées en faveur de l'apprentissage et de l'emploi des personnes handicapées. Yakout AÏT-MADI, de la mission pour l'emploi des personnes handicapées de Renault, l'une de ces 12 entreprises, fait part de l'engagement de Renault dans ces deux domaines. Elle témoigne du rôle joué par la mission handicap de Renault, lors de l'accueil d'un apprenti déficient auditif.

Yakout AÏT-MADI, quelles sont les orientations politiques de Renault en matière d'apprentissage et d'accueil de personnes handicapées ?

Dans le cadre de son accord d'entreprise en faveur de l'emploi des personnes handicapées, Renault s'engage à mener une politique active de recrutement, y compris par la voie de l'apprentissage. Par ailleurs, concernant l'apprentissage, de longue date, Renault a noué des partenariats avec les CFA des écoles qui préparent à nos métiers.

Pouvez-vous nous faire partager une expérience récente d'accueil d'un jeune handicapé ?

Le 3 octobre dernier, nous avons recruté un jeune apprenti déficient auditif, dans le cadre de la préparation d'un diplôme d'ingénieur en électronique au CFA de l'ENSEA (École Nationale Supérieure de l'Électronique et de ses Applications) de Cergy-Pontoise. Le secteur électronique a des besoins de recrutement et a déjà l'expérience de l'embauche de personnes handicapées. C'est le service recrutement, en lien avec le service emploi du Technocentre de Renault, où travaillera l'apprenti, qui s'est chargé du contrat d'apprentissage

LES MISSIONS HANDICAP DES ENTREPRISES SIGNATAIRES DE LA CHARTE POUR L'APPRENTISSAGE

Entreprise	Chargé(e) de mission emploi des personnes handicapées	Contact
ACCOR	Françoise DARMON	miph@accor.com
ADECCO	Agnès ROCHE DE LA PORTE DES VAUX	agnes.roche@adecco.fr
AUCHAN	Didier CORTEQUISSE	dcortequisse@auchan.fr
AXA	Geneviève COUTANT	genevieve.coutant@axa.fr
CARREFOUR	Berthe DEPACQUIS	Contactez le magasin le plus proche www.carrefour.com
CASINO	Annie AYEL Philippe PRECHEUR	aayel@groupe-casino.fr pprecheur@groupe-casino.fr
EDF / GDF	Antonio VISUS	antonio.visus@edf-gdf.fr
PEUGEOT	Annick ALLANET	annick.allanet@mpsa.com
RENAULT	Yakout AÏT MADI	yakout.ait-madi-renexter@renault.com
SFR	Valérie ROMAIN	missionhandicap@fr.sfr.com
SNCF	Un correspondant handicap par site	www.recrutement-sncf.com
TOTAL	Jacques BRAVET	www.careers.total.com

(recrutement, établissement du contrat, relation avec le CFA, désignation du maître d'apprentissage, etc.).

Pouvez-vous nous préciser le rôle de la mission handicap dans la préparation de cette embauche en apprentissage chez Renault ?

L'embauche de ce jeune apprenti a été facilitée par le fait que, aux échelons opérationnels, l'entreprise Renault est déjà fortement sensibilisée au handicap. A titre d'exemple, tous les mois, je participe à un comité qui réunit des responsables des ressources humaines, dont la responsable du secteur électronique, pour faire le point sur les embauches et la situation des salariés handicapés.

En plus des entretiens de recrutement, j'ai rencontré ce candidat apprenti afin de bien identifier son handicap, d'évaluer l'adéquation handicap/emploi et de faire des préconisations en terme d'adaptation du poste de travail et de l'environnement. Ce jeune est déficient auditif, mais il est oralisé*. L'entretien m'a permis de valider qu'il ne serait pas nécessaire de faire appel à un interprète en langue des signes. J'ai ensuite établi une fiche de compte rendu d'entretien qui, outre ses compétences, comporte les aménagements à effectuer, par rapport à la communication notamment, et quelques consignes pour l'accueillir. Ces préconisations sont adressées à la responsable des ressources humaines et au responsable opérationnel du secteur qui le recrute, en l'occurrence l'électronique. Elles comportent mes coordonnées, de sorte qu'ils puissent me contacter en cas de besoin, tout comme le maître d'apprentissage qui peut également faire appel à la mission handicap.

Comment envisagez-vous de prendre en compte les spécificités de ce handicap, qu'est la déficience auditive ?

Nous prévoyons, dans le cadre de l'accueil de ce jeune, de mettre en place une action de formation et de sensibilisation à la surdité au sein du service auquel il est rattaché. Cette action sera réalisée par des spécialistes de la déficience auditive et concernera les collaborateurs proches de l'apprenti qui pourront ainsi mieux appréhender son handicap. ■

* Un sourd oralisé est une personne qui porte un appareil auditif et a la capacité de s'exprimer oralement, sans que cela ne résorbe totalement son handicap.

OU SE RENSEIGNER ?

- Pour télécharger la charte de l'apprentissage et la liste de toutes les entreprises signataires : www.institut-entreprise.fr
- Pour des informations sur les conventions Agefiph ou les accords d'entreprise : www.agefiph.fr (Employeur > Les accords et les conventions)

180 CFA en Ile-de-France pour préparer 800 métiers

L'Ile-de-France regroupe 180 CFA répartis sur l'ensemble de son territoire. En comptant l'ensemble des établissements, sections ou antennes, ce sont 400 lieux de formations qui ouvrent l'accès à une qualification par l'apprentissage.

La voie de l'apprentissage permet de préparer plus de 800 métiers dans tous les domaines :

- Agriculture, élevage et soins d'animaux.
- BTP et travail du bois.
- Commerce, vente, gestion, finance et management d'entreprise.
- Transport, logistique.
- Mathématiques et sciences appliquées.
- Mécanique, électricité, électronique.
- Sciences humaines et droit.
- Communication et traitement de l'information.
- Secrétariat.
- Hôtellerie, tourisme, restauration.
- Services à la personne (animation culturelle et sportive, loisirs, coiffure, esthétique, santé, sanitaire et social).
- Services à la collectivité (urbanisme, propreté, environnement, sécurité).
- Industries de transformation (agro-alimentaire, chimie, métallurgie, papier, carton, plasturgie, etc.).
- Textile, habillement et cuir.

Tous les niveaux de diplômes sont proposés par les CFA d'Ile-de-France :

- Les CAP, BEP et brevets d'aptitudes (Niveau V).
- Les bacs pro, bacs technologiques, brevets de technicien, brevets professionnel, etc. (Niveau IV).
- Les BTS, DEUST, DUT, DPECF, etc. (Niveau III).
- Les licences et maîtrises professionnelles, masters, DESS, DECF et DESCF, titres d'ingénieurs, etc. (Niveaux I et II).

Ces diplômes peuvent s'obtenir par un parcours en apprentissage en enchaînant des contrats successifs, éventuellement chez le même employeur, dans le même CFA ou dans un autre établissement. Mais, dans ce cas, il faut faire attention aux limites d'âge ! ■

LES DIPLOMES INACCESSIBLES PAR L'APPRENTISSAGE

L'apprentissage consiste en une double formation théorique et pratique. En toute logique, on ne peut pas préparer un diplôme qui n'a pas de visée directement professionnelle, comme un bac général, par exemple.

Certaines professions, ou corps de métiers, ne sont pas accessibles par la voie de l'apprentissage :

→ Certaines professions médicales et paramédicales comme médecin, pharmacien, dentiste, etc. En revanche le diplôme d'infirmier, par exemple, peut être préparé.

→ La plupart des formations libérales (avocat, notaire, etc.)

→ Tous les métiers de la fonction publique accessibles par concours (Éducation nationale, police, armée, etc.)

Des personnes ressources sur le champ du handicap dans les CFA franciliens

Depuis 6 ans, le PRFTH (Programme Régional de Formation des Travailleurs Handicapés en Ile-de-France), favorise l'insertion professionnelle des personnes handicapées en développant leur accueil dans le milieu ordinaire de la formation continue et de l'alternance. Ce programme, initié par l'État (DRTEFP), la Région Ile-de-France et l'Agefiph, s'adresse aux organismes de formation de droit commun et aux structures qui assurent l'accueil et l'orientation professionnelle du public.

C'est dans ce cadre que 89 CFA déjà, ont identifié des référents handicap, véritables personnes ressources sur ce champ. Pour favoriser l'accueil d'apprentis handicapés, ces CFA s'engagent à :

- Prendre en compte les situations de handicap.
- Assurer un suivi tout au long de la formation.
- Rechercher, si nécessaire, des solutions spécifiques.
- Mobiliser les interlocuteurs adaptés pour accompagner les jeunes handicapés.

Pour faciliter l'accompagnement du public handicapé, la coordination du PRFTH contribue au développement de synergies entre les réseaux de droit commun et le réseau spécialisé. Par ailleurs, elle conçoit et met à disposition des référents différents outils tels que des actions de professionnalisation sur le champ du handicap, des échanges de pratiques, des ressources documentaires, etc.

Le CIFAP, CFA de la chambre de métiers de Seine-Saint-Denis, compte parmi les acteurs du PRFTH. Ce CFA prépare à différents métiers de l'artisanat (bâtiment, cordonnerie, coiffure, boulangerie, photo, etc.). Chaque année, le CIFAP accueille une dizaine d'apprentis handicapés sur des formations essentiellement de niveau V (CAP, BEP) et quelques bac pro. Annie GUY, la référente handicap, explique la manière dont elle conçoit sa mission.

Annie GUY, comment définissez-vous votre rôle de référente handicap au CIFAP ?

Le rôle de référent au CIFAP est d'aider toute personne handicapée à s'insérer dans la formation de son choix afin de lui permettre, par la suite, d'accéder au monde ordinaire de travail. Mais ma mission consiste également à assurer un suivi pédagogique des apprentis handicapés durant toute la durée de leur formation.

Concrètement, comment mettez-vous en œuvre votre mission de référente ?

Toute personne handicapée, candidate à une formation du CIFAP, est systématiquement reçue afin d'examiner la compatibilité du métier choisi avec le handicap, et d'évaluer ses besoins en accompagnement (interprète en langue des signes, cours de soutien, preneur de notes, etc.). Ensuite, je contacte les différents partenaires qui peuvent intervenir pour réaliser ces accompagnements.

En accord avec le jeune, j'informe l'équipe pédagogique du handicap et surtout des comportements qu'il convient d'adopter pour réserver le meilleur accueil possible à l'apprenti. Selon le type de handicap, la surdité par exemple, un dossier est remis comprenant des documents présentant le handicap et des conseils pour accompagner au mieux l'élève.

Que retirez-vous de l'expérience de l'accueil d'apprentis handicapés dans votre CFA ?

Je suis vraiment convaincue par ce programme d'insertion. Les résultats au CIFAP le prouvent ! Cette expérience montre à tous qu'une personne ayant un handicap peut trouver sa place dans le monde du travail à partir du moment où l'on accepte les différences... ■

OÙ SE RENSEIGNER ?

- Sur le PRFTH, Tel. 01 58 53 55 25 - www.handipole.org (Du côté de la formation)
- Sur le CIFAP, www.cifap93.fr

Le CFA SACEF, le CNED et IBM : un partenariat innovant pour l'apprentissage, particulièrement adapté aux personnes handicapées

Un projet pensé pour des apprentis handicapés

Constatant les difficultés d'accueil de jeunes handicapés en CFA et les difficultés de leur recrutement par les entreprises, le CFA SACEF, associé à IBM dès l'émergence du projet, a développé un partenariat innovant avec le CNED. Françoise FIEVRE-DEBOUDT, directrice du CFA SACEF, nous expose ce projet.

Françoise FIEVRE-DEBOUDT, en quoi consiste votre projet ?

Ce projet a été pensé pour les personnes handicapées. L'idée force est de proposer, dès la rentrée 2005, des BTS en alternance par la voie de l'apprentissage et une formation à distance, en privilégiant un rythme et une durée de formation individualisés, un programme et des accompagnements personnalisés, particulièrement adaptés aux jeunes handicapés.

Les candidats peuvent préparer 6 BTS : assistant(e) de direction, informatique de gestion, management des unités commerciales, négociation et relation client, assistant(e) de gestion PME-PMI et comptabilité et gestion des organisations.

Un maître mot : l'individualisation

Les formations s'appuient sur :

- La mise à disposition des enseignements et savoir-faire du CNED en matière de formation à distance.
- Des accompagnements individuels et collectifs, à distance et en présence, mis en œuvre par le CFA en partenariat avec les établissements qui préparent, au sein du CFA, de façon plus "traditionnelle", les diplômes correspondants.
- Des soutiens supplémentaires pour accompagner l'apprentissage et faire le lien entre la formation et l'entreprise.
- Un apport technologique d'IBM (équipement des apprentis handicapés en ordinateurs portables IBM).
- Si nécessaire, une prise en charge spécifique pour compenser le handicap (mise en place d'outils spécifiques, traduction de documents, accompagnements particuliers, etc.).

Très concrètement, comment va se dérouler l'articulation entre la formation à distance et l'apprentissage ?

Concrètement, la formation est basée sur un volume annuel de 750 heures, dont 500 heures à distance. Un minimum de 200 heures d'accompagnement en présence par an est prévu avec des objectifs d'apprentissage technique, d'approfondissement, de soutien et de préparation à l'examen. Tous les mois, une journée de coordination est consacrée aux retours d'expérience, au suivi des résultats de la formation, à l'évaluation des progrès et des difficultés.

Dès l'inscription, le CFA met un conseiller professionnel à la disposition des apprentis et des entreprises. Le conseiller aide chaque candidat à construire son projet professionnel, choisir la formation et le métier appropriés, le rythme de l'alternance à adopter et la durée et la progression de la formation à envisager. Le conseiller professionnel accompagne le jeune dans la recherche et la

conclusion d'un contrat d'apprentissage avec une entreprise partenaire. Il sollicite les aides nécessaires et conseille l'employeur et l'apprenti lors de l'intégration dans l'entreprise et au cours de la formation.

Des innovations pédagogiques profitables pour tous

Ce projet a été construit pour favoriser l'accueil de jeunes handicapés, mais il n'est pas exclusivement réservé à ce public. Idéalement, nous souhaitons inscrire, pour moitié, des jeunes ne présentant pas de handicap.

Quel va être l'impact des innovations introduites dans cette nouvelle conception de l'apprentissage ?

Pensé pour l'intégration de jeunes handicapés en apprentissage, ce projet permet aussi :

- D'offrir de vraies possibilités d'individualisation des parcours de formation et des approches pédagogiques.
- De développer des innovations pédagogiques intéressantes pour tous les apprentis par l'introduction de nouvelles technologies dans la formation (e-learning, e-accompagnement).
- D'ouvrir la voie de l'apprentissage à un large public en introduisant une grande souplesse dans la formation (toute personne, handicapée ou non, ayant des contraintes de mobilité ou d'accessibilité, par exemple).
- D'impliquer plus fortement les maîtres d'apprentissage dans la phase de formation théorique.
- D'introduire des concepts pédagogiques et d'accompagnement innovants, issus de la formation à distance, dans des centres proposant des méthodes de formation plus traditionnelles.

Pour terminer, nous connaissons le CNED et IBM, mais le projet s'appuie-t-il sur d'autres partenariats ?

Bien entendu, le CNED et IBM sont nos premiers partenaires, comme l'ont été depuis le début d'autres grandes entreprises très engagées en faveur de l'apprentissage et de l'emploi des personnes handicapées. Nous nous appuyons également sur les structures d'accueil et d'orientation des jeunes handicapés, sur les lycées partenaires du CFA pour la préparation des 6 BTS, en cas de besoin, sur des organismes de formation spécialisés pour un accompagnement plus personnalisé en fonction du handicap et enfin, sur les acteurs du PRFTH (missions locales, organismes de formation). Par là même, nous tenons compte des orientations et bénéficions de l'appui de la Région Ile-de-France. ■

LE CFA SACEF EN QUELQUES MOTS

- ➔ Le CFA SACEF (Sections d'Apprentissage Créées par les Entreprises Franciliennes) est un CFA hors les murs, existant depuis 1993.
- ➔ Les formations sont réalisées dans le cadre d'un partenariat avec des établissements de formation : lycées publics ou privés, écoles supérieures de commerce, école d'ingénieurs, et universités.
- ➔ Le CFA est dirigé par une association de 300 entreprises, l'ADESA (Association pour le Développement par les Entreprises franciliennes de Sections d'Apprentissage).
- ➔ Le CFA SACEF propose des formations en apprentissage pour des diplômés allant des bacs professionnels aux titres d'ingénieur.

Pour en savoir plus : **Tel. 01 44 69 89 76**
www.adesa-cfa-sacef.asso.fr

IBM EN QUELQUES MOTS

- ➔ IBM, grande entreprise de services informatiques, est le leader mondial des technologies de l'information et place l'innovation technologique au premier plan de sa stratégie e-business.
- ➔ IBM s'est engagé dans le développement de l'apprentissage depuis 1975. Une politique d'apprentissage forte et constante avec plus de 300 apprentis formés sur des diplômes Bac+2 à Bac+5.
- ➔ Depuis la signature de son premier accord d'entreprise en faveur de l'emploi des personnes handicapées en 1988, IBM applique une politique basée sur la personne, sa valeur et sa compétence. Elle soutient des filières de formation essentiellement scientifiques et informatiques qui constituent pour les personnes handicapées un facteur majeur d'intégration au sein des entreprises de haute technologie.

Pour en savoir plus : **ibm.com/fr/handicap**

LE CNED, LA FORMATION A DISTANCE

- ➔ Créé en 1939, le CNED (Centre National d'Enseignement à Distance) est un établissement public de l'Éducation Nationale.
- ➔ Le CNED offre plus de 3000 formations à distance, de l'école primaire aux études supérieures, sans oublier la formation professionnelle continue.
- ➔ Fort de son savoir-faire en ingénierie de la formation à distance, le CNED peut créer des formations adaptées à la demande de centres de formation, comme le CFA SACEF, d'entreprises, de collectivités, etc.

Pour en savoir plus : **www.cned.fr**

Le dispositif d'accès à l'apprentissage, un atout pour faciliter l'intégration des jeunes handicapés

Préparer l'entrée en apprentissage d'un jeune handicapé nécessite parfois du temps et des démarches particulières, pour la recherche d'un employeur, la mise en œuvre d'aménagements de poste, la recherche d'un transport adapté, etc. Faire appel aux différentes possibilités du dispositif d'accès à l'apprentissage de la Région Ile-de-France, comme l'a fait Sabine (cf. encadré), peut permettre la réussite d'un parcours de formation en apprentissage.

Jusqu'à leurs 26 ans, les jeunes peuvent :

- Affiner leur orientation avec des **SDAM** (Stages de Découvertes de l'Apprentissage et des Métiers) de 3 à 5 jours.
- Être accompagnés dans la recherche d'une entreprise grâce aux **passerelles vers l'apprentissage** organisées par les CFA au cours de la période de signature des contrats.
- Bénéficier d'un soutien à la qualification avec le **cycle aménagé de l'apprentissage**, en cas de rupture du contrat d'apprentissage, d'échec aux examens ou suite à une passerelle qui n'a pas abouti à la signature d'un contrat.

OÙ SE RENSEIGNER ?

- Coordonnées des CFA proposant des CLIPA, CPA, ou modules du dispositif d'accès à l'apprentissage de la Région : www.cfarif.net
- Descriptif du dispositif d'accès à l'apprentissage de la Région : www.formarif.com
- Missions locales, CIO

LE PARCOURS EXEMPLAIRE D'UNE JEUNE FILLE HANDICAPÉE

- ➔ **Septembre 2003** : Sabine*, handicapée moteur en fauteuil, est accueillie dans un CFA pour préparer un BTS de gestion informatique.
- ➔ **Octobre 2003** : Elle rencontre des difficultés pour trouver un employeur disposant de locaux accessibles et chez lequel elle puisse se rendre avec son transporteur adapté. Le CFA contacte la Région pour mettre en place une passerelle courte vers l'apprentissage.
- ➔ **Janvier 2004** : Il est décidé de poursuivre par un cycle aménagé afin de lui donner plus de temps pour la recherche d'un contrat et de renforcer son niveau en mathématiques. En effet, Sabine a quelques lacunes du fait de fréquentes absences pour soins durant sa scolarité.
- ➔ **Février 2004** : A l'occasion d'un stage durant le cycle aménagé, un premier contact est établi avec le futur employeur de Sabine.
- ➔ **Septembre 2004** : Signature du contrat d'apprentissage. Sabine intègre directement la 2^{ème} année du BTS.
- ➔ **Juin 2005** : Sabine obtient brillamment son BTS, après une année passée sous statut de stagiaire de la formation professionnelle (passerelle et cycle aménagé) et une année en contrat d'apprentissage.

La réussite de ce parcours a été favorisée grâce à la complémentarité des actions menées entre le CFA, la Région et d'autres organismes tels que l'Agefiph, le Cap Emploi, etc.

* Le prénom a été modifié, par respect pour la vie privée de la personne

Dès 14 ans, afin de mettre toutes les chances de leur côté pour obtenir une qualification et un métier par le biais de l'apprentissage, les jeunes qui sont encore sous statut scolaire peuvent intégrer des classes spécifiques dans les CFA :

- Les **CLIPA** (Classes d'Initiation Préprofessionnelle à l'Apprentissage) pour affiner leur projet en découvrant plusieurs métiers dans des entreprises.
- Les **CPA** (Classes Préparatoires à l'Apprentissage) pour préparer, à 15 ans, leur entrée en CFA et s'initier à un métier. ■

Être apprenti dans la fonction publique

Entrer en apprentissage dans les trois fonctions publiques (État, Collectivités territoriales, Hospitalière) est possible.

L'employeur public doit être agréé par le préfet du département pour l'accueil d'apprentis. Les contrats d'apprentissage sont des contrats de droit privé. L'employeur peut bénéficier des exonérations de charges sociales et de l'aide compensatrice de la Région. Il ne peut en revanche bénéficier des aides de l'Agefiph qui ne sont attribuées qu'aux employeurs privés.

L'apprenti jouit des mêmes droits et statut qu'avec un employeur relevant du secteur privé. Sa rémunération est plus avantageuse. Ainsi par exemple, un apprenti de 20 ans en 2^{ème} année de BTS perçoit, au minimum, 69% du SMIC s'il est employé par une mairie.

Lorsque le diplôme préparé est de niveau IV (bac pro, technologique, etc.), l'apprenti perçoit 59% du SMIC. ■

DEVENIR APPRENTI À LA MAIRIE DE PARIS

La Ville de Paris accueille plus de 200 nouveaux apprentis chaque année, parmi lesquels des apprentis handicapés. Plus de 30 métiers peuvent être préparés, allant du secrétariat à la restauration, de l'horticulture aux métiers de la petite enfance, du bâtiment à la propreté, de l'informatique à la réparation automobile, etc. Tous les niveaux de diplômes sont accessibles, mais la Ville de Paris privilégie le recrutement d'apprentis peu qualifiés pour préparer des CAP voire des bacs ou brevets professionnels.

Pour en savoir plus :

www.paris.fr (Recrutements & concours > Apprentissages & stages)

GLOSSAIRE

Agefiph, Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées
ANPE, Agence Nationale Pour l'Emploi
BEP, Brevet d'Enseignement Professionnel
BTS, Brevet de Technicien Supérieur
CAP, Certificat d'Aptitude Professionnelle
CDES, Commission D'Éducation Spécialisée
CFA, Centre de Formation des Apprentis
CIO, Centre d'Information et d'Orientation
CIVIS, Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale
COTOREP, Commission Technique d'Orientation et de Réclassement Professionnel

CROUS, Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires
DECF, Diplôme d'Études Comptables et Financières
DESS, Diplôme d'Études Supérieures Spécialisées
DEUST, Diplôme d'Études Universitaires en Sciences et Techniques
DESCF, Diplôme d'Études Supérieures Comptables et Financières
DPECF, Diplôme Préparatoire aux Études Comptables et Financières
DRTEFP, Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
DUT, Diplôme Universitaire de Technologie
LSF, Langue des Signes Française

Rédaction : PRFTH - 18, rue Piat - 75020 Paris
Tél. : 01 58 53 55 25 - Fax : 01 58 53 50 90 - prfth@wanadoo.fr