



Accueil d'un apprenti en situation de handicap

A l'attention des
Maîtres d'apprentissage



« Les gens ont quelque chose en commun : ils sont tous différents. »
R. ZEND

Table des matières

I.	Le Contrat d'apprentissage dit « aménagé »	4
1)	Les 3 acteurs du contrat	4
2)	De quoi s'agit-il ?	4
3)	Aide à l'embauche et autres atouts du contrat aménagé	5
4)	Vos interlocuteurs	8
II.	L' IFPM et Vous	9
1)	Le rôle du référent handicap	9
2)	L'accueil et le suivi tout au long de sa formation.....	9
3)	Les apprenti(e)s ayant un handicap sans RQTH ont aussi des droits	10
III.	Conclusion	11

L'apprentissage est une voie de formation privilégiée pour l'accès à l'emploi, gratuite, certifiante et rémunérée. C'est pourquoi, le gouvernement renouvelle son soutien en 2024 aux entreprises qui recrutent des alternants¹

Afin de sécuriser aussi les parcours de formation des personnes en situation de handicap², l'apprentissage doit être aménagé en fonction des besoins spécifiques de chacun. C'est pourquoi, les entreprises recrutant en apprentissage une personne en situation de handicap, peuvent signer un **contrat d'apprentissage dit « aménagé »** et faire une demande pour bénéficier d'un soutien financier en sus de l'aide de l'Etat.

De son côté, depuis 2018, l'IFPM se conforme à la loi de 2018 dite loi Pénicaud intitulée « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » :

- ✓ En accueillant des personnes en situation de handicap. Cet accueil se doit d'être réfléchi et anticipé pour pallier de possibles difficultés d'aménagements ou d'adaptation pour le jeune.
- ✓ En s'engageant à accueillir et suivre les apprenti(e)s tout au long de leur formation
- ✓ En s'engageant à mettre en place ce qui permettra à l'apprenti(e) d'avoir accès à la formation demandée (dans le cadre de mesures appropriées et raisonnables comme le stipule la loi).
- ✓ En mettant en place des aménagements sur le plan pédagogique, matériel et/ ou autres.

¹ Aide de 6000€ maximum.

² Est considérée comme travailleur handicapé « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ».

I. Le Contrat d'apprentissage dit « aménagé »

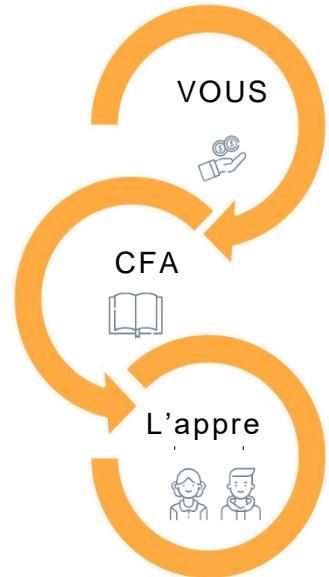
1) Les 3 acteurs du contrat

Ce contrat d'apprentissage dit « aménagé » doit être signé par les 3 acteurs de la formation du jeune, à savoir :

Vous, l'employeur : Autrement dit, tout entreprise droit privé exerçant sur le sol français, soumise au régime juridique de droit français et étant à jour de ses obligations sociales

L'apprenti(e) ayant une RQTH : La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé est une décision administrative accordée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) aux personnes en situation de handicap. Décision reconnaissant officiellement son aptitude au travail suivant ses capacités liées au handicap³.

Nous, CFA



2) De quoi s'agit-il ?

Comme son nom l'indique, il s'agit d'un contrat d'apprentissage où **la mise en place d'éventuels aménagements serait nécessaire**, en fonction des besoins de l'apprenti en situation de handicap.

Ces aménagements étant là pour compenser les conséquences d'une situation devenue handicapante, afin que l'apprenti puisse se former mais aussi montrer ses compétences et savoirs en vue d'obtenir un diplôme qualifiant (CAP ; BP ; BTS...)

Les aménagements étant destinés à sécuriser le parcours de formation du jeune concerné, voici quelques exemples d'aménagements possibles en fonction des besoins de l'apprenti(e) en situation de handicap :

- En principe, la durée d'un contrat d'apprentissage varie, selon la qualification préparée. Cependant le médecin du travail peut proposer un aménagement du temps de travail de l'apprenti(e) reconnu travailleur ayant un handicap.

³ Pour les mineurs de -16 ans, valent RQTH les titres suivants : PCH ; AEEH ; PPS

- Selon les besoins : Réalisation de fiches pratiques (FALC), remise de documents reprenant les essentiels à retenir, éviter les doubles tâches, organiser plus de pauses, prévenir en amont de l'organisation du jour, découper en tâches/ étapes les actions à mener, ne pas porter de charge lourde...

Le contrat d'apprentissage « aménagé » doit être d'une durée hebdomadaire de travail au moins égale à 24h⁴. Il est accessible au **candidat âgé de 16 ans au minimum et sans limite d'âge qui dispose de la RQTH**.

Il suffit donc, lors de l'établissement du contrat d'apprentissage, de cocher la case RQTH.

Par ailleurs, un handicap pouvant arriver ou s'aggraver à tout moment de la vie, la RQTH peut être obtenue, elle aussi, à tout moment du contrat. Dans ce cas- là, des avenants au contrat et la convention de formation doivent être établis afin de stipuler les nouvelles conditions.

Comme tout apprenti, le jeune salarié handicapé est rémunéré en pourcentage du Smic, variable en fonction du métier, de son âge et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.

3) Aide à l'embauche et autres atouts du contrat aménagé

- ☞ L'AGEFIPH propose, afin d'encourager les employeurs, une **aide à l'embauche en contrat d'apprentissage d'une personne handicapée⁵ ayant une RQTH** afin de les soutenir dans leur démarche.
- L'aide est cumulable avec d'autres aides de l'Agefiph et les aides de droit commun à l'emploi et à l'insertion professionnelle délivrées par l'État ou les Régions.

Cette demande d'aide est faite par l'employeur et **doit intervenir dans les 6 mois maximum après la date d'embauche**.

⁴ Si la durée est inférieure à 24H eu raison d'une dérogation légale ou conventionnelle, la durée minimum est fixée à 16 H minimales hebdomadaire.

⁵ L'aide peut être prolongée : en cas de redoublement ou de Mention Complémentaire et est renouvelable en cas de préparation à une qualification de niveau supérieur.

La procédure

Il s'agit de remplir le formulaire de l'Agefiph, joindre en certain nombre de pièces et adresser le tout directement à partir du site <https://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-l'embauche-en-contrat-d'apprentissage-d'une-personne-handicapee>

Vous pouvez contacter directement l'AGEFIPH pour vous faire aider au 0800 11 10 09

Des dispositions en cas de rupture sont mises en place. Ainsi, le financement est proratisé en fonction du temps de travail effectif et ce quel que soit le motif de rupture :

- Soit il n'y a pas eu encore de versement et dans ce cas – là, l'employeur doit résilier le dossier auprès de l'AGEFIPH
- Soit il a été versé tout ou partie de la subvention et le montant de la subvention totale selon la durée effective est alors proratisé.

Montant de l'aide

L'aide à l'employeur fait l'objet d'un prorata en fonction de la durée du contrat de travail. Le montant maximum de l'aide est de 4 000€.

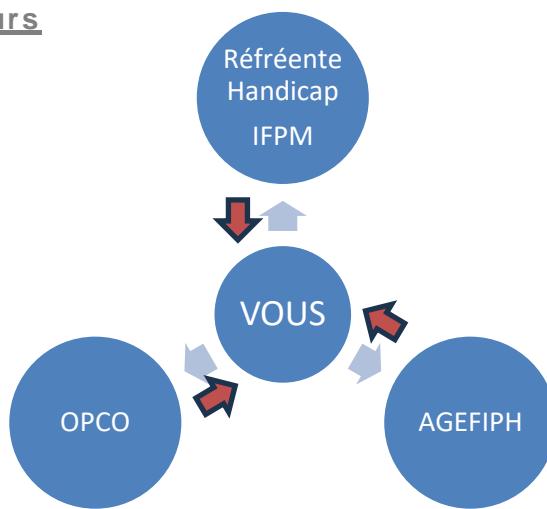
Cf page suivante :

Contrat d'apprentissage

6 mois : 500 €
7 mois : 567 €
8 mois : 633 €
9 mois : 700 €
10 mois : 767 €
11 mois : 833 €
12 mois : 900 €
13 mois : 967 €
14 mois : 1033 €
15 mois : 1100 €
16 mois : 1167 €
17 mois : 1233 €
18 mois : 1300 €
19 mois : 1367 €
20 mois : 1433 €
21 mois : 1500 €
22 mois : 1567 €
23 mois : 1633 €
24 mois : 1700 €
25 mois : 1767 €
26 mois : 1833 €
27 mois : 1900 €
28 mois : 1967 €
29 mois : 2033 €
30 mois : 2100 €
31 mois : 2167 €
32 mois : 2233 €
33 mois : 2300 €
34 mois : 2367 €
35 mois : 2433 €
36 mois : 2500 €
CDI : 3000 €

- ☞ L'AGEFIPH peut proposer aussi une aide à l'accueil, à la sensibilisation de votre équipe (voire spécifique pour vos managers), une aide à l'adaptation du poste de travail, une PAS (prestation d'appui spécifique)...
- ☞ La référente handicap de l'IFPM peut aussi intervenir auprès de vous et/ou de vos équipes (cf partie II) sur comment aider au mieux le jeune, expliquer les difficultés et les besoins du jeune (avec son accord)...
- ☞ Des visites dans vos locaux par la référente handicap peuvent être prévues pour faire un point sur le jeune.
- ☞ Et enfin, autre atout : celui de répondre à l'OETH (obligation d'emploi des travailleurs handicapés) car les apprenti(e)s étant salariés, ils sont compris dans l'emploi direct de bénéficiaires⁶.

4) Vos interlocuteurs



⁶ L'OETH est une obligation signifiant que tout employeur d'au moins 20 salariés doit employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 6% de son effectif global. Dans le cas contraire, il devra s'acquitter de la contribution annuelle auprès de l'AGEFIP

II. L' IFPM et Vous

1) Le rôle du référent handicap

Tous les CFA doivent depuis 2018 désigner un référent handicap.

Interlocuteur privilégié des apprentis en situation de handicap, le référent handicap a pour rôles entre autres de :

- ✓ Faire le lien entre les personnes concernées par la formation de l'apprenti(e) en situation de handicap à savoir : le Maître d'Apprentissage, l'apprenti(e), l'équipe pédagogique et administrative de l'IFPM ainsi qu'avec, selon les cas, notre espace écoute
- ✓ Tout au long du parcours, le référent handicap peut, si besoin et en accord avec l'apprenti(e), prendre contact avec le maître d'apprentissage afin d'uniformiser la prise en charge et d'encourager une communication régulière entre le CFA et le lieu d'apprentissage. D'où des rdvs téléphoniques ou sur place avec le MA sur demande de ce dernier et/ ou de l'apprenti(e).
- ✓ Échanger avec l'équipe pédagogique, les responsables de secteur et les enfants sur le jeune quant aux aménagements à mettre en place pour lui
- ✓ Assister aux conseils de classe
- ✓ Recevoir l'apprenti(e) nécessitant un suivi plus régulier tout au long de sa formation.
- ✓ Aider le jeune à monter le dossier d'aménagements aux et autres demandes administratives.
- ✓ Mettre en place les aménagements pour les examens blancs de ce dernier

C'est pour cela que la référente handicap (RH), Madame PARTICELLI est présente au sein de l'IFPM du lundi au jeudi de 8h 30 à 17 h30 et le vendredi de 8h30 à 16 h (coordonnées à la fin de la brochure).

2) L'accueil et le suivi tout au long de sa formation

Dès l 'étape de pré- inscription, la référente handicap repère les personnes qui déclarent avoir un handicap (avec ou sans RQTH).

Toujours dans le respect de la confidentialité des propos qui sont tenus lors des échanges avec l'apprenti(e) en situation de handicap aussi sa famille, et/ ou des professionnels de la santé etc.,

1° Un 1^{er} entretien est fixé afin de voir avec eux si des besoins spécifiques d'aménagements devront être prévus dans le cadre leur formation (à l 'IFPM comme en entreprise) et si ces derniers seront possiblement envisageables.

S'il y a une contre-indication, elle ne peut s'appuyer que sur une décision de la médecine du travail. Dans ce cas, le candidat recevra un courrier s'appuyant sur la décision médicale

2° Deux/ trois semaines après la rentrée du jeune, un 2^{ième} rdv est pris de voir avec lui si l'on maintient les aménagements prévus ou si des améliorations sont à envisager.

3° À la suite de ce 2^{ième} entretien, le référent handicap informe la formatrice référente par mail des éventuels aménagements à mettre en place. Sachant que ces aménagements peuvent être modifiés en cours de formation.

4° Des points sont faits tout au long de l'année.

A chaque fin d'année, un point global est fait avec l'apprenti(e) et à chaque début d'année suivante, le référent réévalue les besoins en fonction des retours faits par tous les protagonistes.

3) Les apprenti(e)s ayant un handicap sans RQTH ont aussi des droits

L'IFPM accueille aussi des apprentis ayant un handicap mais qui n'ont pas de RQTH, soit parce qu'ils ne souhaitent pas en faire la demande, soit parce qu'ils n'ont pas l 'âge (minimum 16 ans). C'est le cas par exemple de certains jeunes ayant eu auparavant, lors de leur scolarité des aménagements spécifiques ⁷.

⁷ PAI, PPS, PAP, PPRE

C'est pourquoi, afin de leur permettre **d'avoir accès à nos formations, certains aménagements auxquels ils ont droit peuvent être mis en place au sein de l'IFPM et demandés aussi dans le cadre de l'entreprise**. Toujours dans le cadre de mesures appropriées et raisonnables, comme le stipule la loi.

Par conséquent, la référente handicap accompagne aussi ces jeunes dans leur formation en prévoyant avec eux et/ ou leur proches certains aménagements. Elle aide aussi au montage du dossier pour les demandes d'aménagements aux examens.

III. Conclusion

L'apprentissage est un enjeu majeur et prioritaire pour le gouvernement actuel.

Reposant sur le principe de l'alternance entre enseignements théoriques et pratiques en CFA et en entreprise, la loi de septembre 2018 "pour la liberté de choisir son avenir professionnel", a réformé entièrement le système de formation professionnelle initiale et continue : obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap, réforme des contrats pro...

De ce fait, les acteurs que nous sommes avons dû et devons encore revoir et adapter nos manières de faire.

L'IFPM tâche de développer des pratiques inclusives pour répondre au mieux aux besoins particuliers des apprentis en situation de handicap durant tout leur parcours de formation.

Quant à vous, Entreprise, vous êtes l'acteur incontournable de la formation ainsi que **le lieu de la collaboration et du travail en équipe** en vue de la performance. Mais vous pouvez être aussi le lieu de travail qui a pour fonction essentielle **d'être source d'intégration**.

**Ensemble, soyons le gage
d'une insertion professionnelle
réussie pour tous.**



Eleonora PARTICELLI
Responsable CDR & Référente handicap

✉ 01 41 20 90 29
🌐 www.ifpm.com
📍 4, boulevard du Levant - 92000 Nanterre



Qualiopi processus certifié

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée au titre des catégories suivantes :
ACTIONS DE FORMATIONS PAR APPRENTISSAGE
ACTIONS DE FORMATION