

Accueil des apprenti(e)s en situation de handicap



Table des matières

I.	Le handicap à l'IFPM.....	4
1)	L'accessibilité.....	4
2)	L'accueil et le suivi de l'apprenti(e) en situation de handicap	4
II.	Le contrat d'apprentissage « aménagé » & le handicap	7
1)	De quoi s'agit-il ?.....	7
2)	Les 3 acteurs du contrat.....	8
III.	L'Agefiph et les apprenti(e)s.....	9
1)	Qui en bénéficie ?.....	9
IV.	L'Agefiph et les entreprises.....	9
1)	Qui peut en bénéficier ?.....	9
2)	L'aide financière à l'embauche.....	10

L'accueil d'apprenti(e)s en situation de handicap dans notre établissement est une obligation qui se doit d'être réfléchi et anticipé pour pallier aux possibles difficultés par le biais d'aménagements/ d'adaptation.

En effet :

- ✓ **Conformément à la loi de 2018** dite loi Pénicaud intitulée « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », **l'IFPM a l'obligation d'accueillir des personnes en situation de handicap.**
- ✓ L'IFPM s'engage à **suivre** les apprenti(e)s tout au long de leur formation
- ✓ L'IFPM s'engage à **mettre en place ce qui permettra à l'apprenti(e) d'avoir accès à la formation demandée.**
- ✓ Le référent handicap (RH) doit, en relation avec l'apprenti(e), les parents, l'équipe pédagogique ou autres, **mettre en place des aménagements** sur le plan pédagogique, matériel et/ ou autre dans le cadre de mesures appropriées et raisonnables comme le stipule la loi.

I. Le handicap à l'IFPM

Nous avons au sein de l'IFPM, une référente handicap (RH), Madame PARTICELLI, présente de 8h30 à 17h30 du lundi au jeudi et de 8h30 à 16h30 le vendredi.

Son rôle est, entre autres, de permettre l'accès aux formations en esthétique et en coiffure afin que le projet professionnel du jeune puisse se réaliser au mieux.

1) L'accessibilité

Concernant l'accessibilité des lieux :

- A l'entrée principale de l'IFPM, boulevard du Levant, se trouvent 2 places PMR. Une autre place PMR rue Sadi Carnot se situe juste au niveau de la grille par où les entrées et sorties du matin et du midi se font.
- Dans l'enceinte même de l'IFPM, au niveau de la cour, vous pouvez trouver une place de stationnement réservée (en faire la demande).
- 2 de nos 3 bâtiments ont un ascenseur permettant l'accès à des salles de cours, des salles de pratiques d'esthétique et le salon d'application en coiffure.

Le 1^{er} rdv sera pour la RH l'occasion d'analyser avec le candidat (et si besoin les parents, l'éducateur, et/ou le médecin qui suit l'apprenti(e)), la viabilité du projet professionnel et ses besoins particuliers.

2) L'accueil et le suivi de l'apprenti(e) en situation de handicap

L'IFPM accueille toute personnes ayant un handicap (dyslexie, endométriose...) même sans RQTH.

Le protocole de pré-inscription

1/ L'apprenti(e) doit faire sa pré-inscription directement sur le site de l'IFPM.

2/ Il/elle sera contacté(e) afin d'assister à une réunion d'information (les mercredis après- midi de 13h30 à 15 h) suivie à partir de 15 d'un entretien avec la responsable du secteur concerné. Ce jour- là, il sera demandé à L'apprenti(e) de signaler s'il a une RQTH, a eu un suivi orthophonique, à une maladie ou autre ¹.

3/ Après l'entretien, l'apprenti(e) sera redirigé(e) (si une de ces cases a été cochée) vers la RH afin d'avoir un 1^{re} rendez-vous². A cette occasion :

- ✓ La RH présente son rôle, échange avec le jeune et ses proches présents afin d'évaluer les besoins et attentes
- ✓ Elle présente à l'apprenti(e) ce que l'IFPM peut éventuellement lui proposer en termes d'aménagements. Si besoin, la RH se mettra en relation par la suite avec les parents, l'éducateur ou autre pour avoir des précisions.
- ✓ La RH abordera le sujet de la RQTH : est- ce que l'apprenti(e) en a une ou est- ce en cours ? a-t-il/elle l'intention d'en parler à l'entreprise ?... (Sachant que seule la personne en situation de handicap décide ou pas d'en parler).
- ✓ A l'inverse, s'il n'y a pas de RQTH et que la RH pense qu'il serait judicieux de monter un dossier de demande, la RH devra exposer les tenants et aboutissants de cette RQTH.



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.

¹ Il ne sera pas nécessaire de préciser la pathologie ni sur le document ni lors de l'entretien avec la responsable, si vous ne le souhaitez pas.

² Le tout en respectant la confidentialité des propos qui sont tenus lors de leurs échanges avec l'apprenti(e) en situation de handicap.

Le suivi tout au long de la formation

Deux semaines après la rentrée du jeune, un 2^{ième} rdv est pris afin de voir avec lui si l'on maintient les aménagements prévus ou si des améliorations sont à envisager. Un dossier interne résumant les informations collectées est envoyé par mail aux parents (si l'apprenti est mineur) afin qu'ils en prennent connaissance, le complètent si besoin et le retournent signés à la RH. Ce n'est qu'une fois en possession de ce document signé, que la RH informe la formatrice référente sur les éventuels aménagements à mettre en place. Sachant que ces aménagements peuvent être modifiable en cours de formation.

Par ailleurs, tout au long du parcours :

- ☞ Des points sont faits de manière formelle ou pas. En fin d'année, un point global est fait ainsi qu'à la rentrée suivante,
- ☞ La RH peut, si besoin et en accord avec l'apprenti(e), prendre contact avec le maître d'apprentissage (MA) afin d'uniformiser la prise en charge et d'encourager une communication régulière entre l'IFPM et le l'entreprise.
- ☞ Un suivi de l'apprenti(e) par la RH est maintenu tout au long de son cursus avec : l'équipe pédagogique de sa classe, si besoin avec sa responsable secteur, la direction voire avec l'espace écoute le cas échéant.
- ☞ Par ailleurs, la RH aide l'apprenti(e) en situation de handicap pour le montage du dossier de **demande d'aménagements aux examens de fin de cursus**
- ☞ Toujours dans le souci d'apporter une aide et une tranquillité d'esprit à l'apprenti(e) en situation de handicap, la RH organise pour les examens blancs de 2^{ième} année, la mise en place d'aménagements (même si le SIEC n'a pas encore donné son accord pour les examens de fin de cursus). Ainsi l'apprenti(e) peut déjà se familiariser avec certains de ses aménagements afin d'en améliorer l'utilisation.

Le protocole de pré-inscription comme le suivi tout au long de la formation sont identiques que l'apprenti(e) est ou pas une RQTH. **La seule différence porte sur le contrat.**

II. Le contrat d'apprentissage « aménagé » & le handicap

1) De quoi s'agit-il ?

Il s'agit d'un **contrat d'apprentissage où la mise en place d'éventuels aménagements seraient à mettre en place**, en fonction des besoins de l'apprenti(e) en situation de handicap.

Ces aménagements peuvent être nécessaires à l'IFPM comme en entreprise.
Leurs intérêts : compenser les conséquences d'une situation devenue handicapante, afin que l'apprenti(e) puisse se former mais aussi montrer ses compétences et savoirs en vue d'obtenir un diplôme qualifiant (CAP ; BP ; BTS...).

Le contrat d'apprentissage « aménagé » **est destiné aux candidats âgés de 16 ans au minimum, sans limite d'âge et disposant d'une RQTH.**

Le contrat d'apprentissage est dit « aménagé car lors de l'établissement du contrat d'apprentissage, la case RQTH doit être cochée par l'employeur.

Concernant la rémunération, comme tout apprenti(e), il/ elle 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.

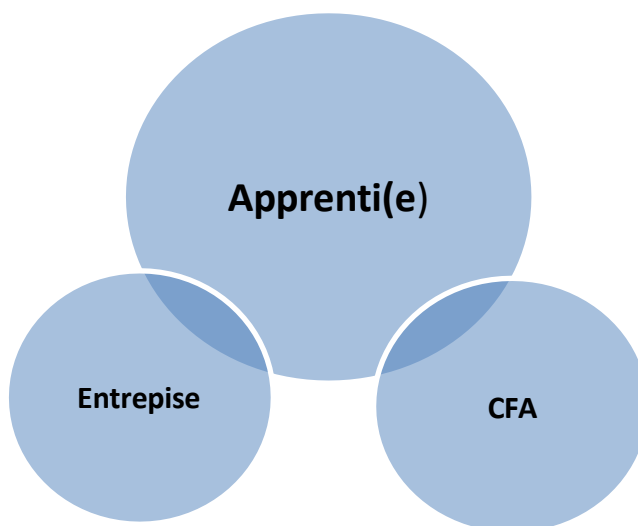
Evidemment, un handicap pouvant arriver ou s'aggraver à tout moment de la vie, la RQTH peut être obtenue, elle aussi, à tout moment du contrat. Dans ce cas-là, un avenant au contrat et à la convention de formation doivent être établis afin de le stipuler

2) Les 3 acteurs du contrat

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

Nous, CFA

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. Il s'agit d'une décision **reconnaissant officiellement son aptitude au travail suivant ses capacités liées au handicap**³.



Si vous avez une RQTH, vous pouvez aussi solliciter une aide humaine mais aussi financière de l'Agefiph sous certaines conditions.

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

III. L'Agefiph et les apprenti(e)s

1) Qui en bénéficie ?

Les personnes bénéficiaires de l'article L5212 -13 du code du travail **et pouvant évidemment suivre nos formations et avoir accès aux métiers de la coiffure et/ou de l'esthétique**, c'est- à-dire :

- Ceux qui ont une RQTH ou ayant engagé des démarches de reconnaissance du handicap
- Les victimes d'accidents du travail/ maladie professionnelle ayant une incapacité permanente d'au moins 10%, titulaires d'une rente
- Les titulaires de l'allocation adulte handicapé (AAH)
- Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241 - 2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre
- Les sapeurs- pompiers volontaires, titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.

Pour de plus amples renseignements personnalisés contactez

l'Agefiph Ile-de-France : site : agefiph.fr/Ile-de-France

☐ ile-de-France@agefiph.asso.fr

☐ 0800 11 10 09 (service et appel gratuits)

IV. L'Agefiph et les entreprises

L'objectif de l' **aide à l'embauche en contrat d'apprentissage** d'une personne handicapée ayant une RQTH ou autre type de reconnaissance est d'encourager l'employeur à recruter et de le soutenir dans sa démarche. Cette aide est cumulable avec d'autres aides de l'Agefiph et les aides à l'emploi et à l'insertion professionnelle délivrées par l'État ou les Régions.

1) Qui peut en bénéficier ?

Tout employeur d'une personne handicapée ayant une RQTH ou autre (cf ci-dessus) dès lors que le contrat d'apprentissage est d'une durée minimum de 6 mois et que la durée hebdomadaire de travail est au moins égale à 24H.

Autrement dit, toute entreprise de droit privé exerçant sur le sol français, soumise au régime juridique de droit français et étant à jour de ses obligations sociales.

2) L'aide financière à l'embauche

L'obtention d'une **aide financière** concernant l'embauche d'un apprenti(e) en situation de handicap, proposée par l'Agefiph n'est pas automatique. C'est pourquoi, **la demande d'aide doit être faite par l'employeur et doit intervenir dans les 6 mois maximum après la date d'embauche**

Pour ce faire, un dossier de demande d'intervention Agefiph ainsi que d'autres pièces doivent être adressés à la Délégation régionale de l'Agefiph dont dépend l'employeur par le biais de leur site

<https://www.agefiph.fr/aides-handicap/depot-de-demande-d-aide-financiere>

ou par voie Postale: [https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2021-01/Agéfip demande intervention avril2018 0. pdf](https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2021-01/Agéfip%20demande%20intervention%20avril2018%200.pdf)

**N'hésitez pas à leur en parler lors de votre entretien d'embauche et
invitez l'entreprise à contacter la Référente handicap de l'IFPM,
Madame PARTICELLI**

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