



Grâce aux dispositifs d'accompagnement mis en place ces dernières années, le nombre d'apprentis handicapés progresse dans la fonction publique.

A. BENOIST / BSIP

## Handicap

# Des aides et un suivi renforcé pour booster l'apprentissage

**Largement soutenus par les aides publiques, les apprentis handicapés se font progressivement une place dans les collectivités territoriales. Des recrutements préparés en amont, qui bénéficient d'un accompagnement attentif.**

**R**arement dispositif n'aura été aussi avantageux. Depuis la fin de l'année 2013, le coût d'un apprenti handicapé est quasi entièrement pris en charge par le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) : 80% du salaire, les frais pédagogiques et, si besoin, l'aménagement du poste et l'accompagnement de l'apprenti par un prestataire (5000 euros par an). « Il fallait apporter une compensation, car

les personnes en situation de handicap sont discriminées. Pendant longtemps, elles n'ont pas eu accès à la formation et à l'emploi », plaide Philippe Nicolle, directeur adjoint du FIPHFP. Il fallait aussi lever le frein que représente l'apprentissage, contrat de droit privé relativement onéreux.

« Les aides ont supprimé la barrière principale, le coût de ces formations en alternance », estime pour sa part Michaël Peigue, référent pour la fonction publique au centre de formation d'apprentis spécialisé (CFAS) de l'Auvergne. D'autres avantages sont destinés à compenser le handicap : pas de limite d'âge pour l'apprenti, pas de concours avant la titularisation dans un poste. Par ailleurs, le FIPHFP redouble d'efforts pour convaincre les collectivités avec lesquelles il

signe des conventions triennales de fixer des objectifs de recrutement plus ambitieux. De même avec les centres de gestion (CDG) de la fonction publique territoriale, chargés de promouvoir le dispositif auprès de leurs adhérents, puis de les accompagner.

#### VAINCRE LES RÉTICENCES

Pourtant, selon une première estimation, on ne compte, en 2015, que 464 contrats d'apprentissage dans la fonction publique, dont 90% dans les collectivités territoriales (\*). La faute aux emplois d'avenir, selon les experts. Leur concurrence aurait été fatale à l'essor de la formation en alternance dans les collectivités.

Leur abandon en 2016 pourrait relancer le processus. «Une partie des jeunes en emploi d'avenir devraient basculer sur des contrats d'apprentissage, car ils n'ont pas de formation ni de diplôme», estime Lionel Jerez, directeur de 3A-LR, association pour l'apprentissage adapté du Languedoc-Roussillon. La nette progression du taux de personnes handicapées dans les collectivités (+5,58%) devrait également faciliter leur recrutement. Mais le facteur le plus favorable est sans doute l'expérience acquise sur le terrain: un accompagnement désormais bien rôdé par un réseau d'acteurs, avant même la signature du contrat et jusqu'au diplôme. Il a permis d'apaiser les réticences suscitées dans la territoriale par l'apprentissage et le handicap.

En amont, le candidat est pris en main. «Cap emploi organise des stages d'immersion professionnelle pour tester et valider le choix du métier», indique Céline Mazzoni-Wambeke, adjointe au directeur de la prévention du CDG du Nord. Dans le meilleur des cas, le stage se déroule chez le futur employeur, ☺●●

#### JURIDIQUE

La loi du 11 février 2005 a imposé à la fonction publique le même quota d'intégration de handicapés que dans le privé: 6% de la masse salariale.

L'apprentissage est un contrat de droit privé. Les personnes en situation de handicap y ont accès quel que soit leur âge. Elles sont titularisées sans passer de concours.

**Centre de gestion du Nord**  
175 agents • 635 communes

### Un accompagnement déterminant à toutes les étapes



R. BARON/LIGHT MOTIV

**CINDY LIGNIER, conseillère «apprentissage aménagé»**

De 2009 à 2012, dans le cadre d'une convention avec le FIPHFP, le CDG du Nord a expérimenté une méthode pour accompagner les communes recrutant des apprentis en situation de handicap, qu'elle continue, depuis, à mettre en œuvre. Avec succès: 10 à 20 nouveaux contrats signés chaque année, un taux de réussite au diplôme de 70%, et une personne sur deux embauchée en CDD après son apprentissage.

«Nous soutenons les communes depuis l'identification de leur besoin d'embauche jusqu'à la fin du contrat d'apprentissage», explique Cindy Lignier, conseillère «apprentissage aménagé». Quelques étapes sont cruciales. «Il faut, par exemple, sensibiliser l'équipe au handicap de l'apprenti pour éviter toute incompréhension. Il faut également cibler un candidat qui habite à proximité de la commune et du CFA, et que le transport soit simple, afin d'éviter le décrochage ou la rupture.»

#### Contact

**Cindy Lignier, lignier.c@cdg59.fr**

### Des apprentis pas comme les autres

**90% des apprentis handicapés ont moins de 25 ans**, d'après le FIPHFP, qui a financé 2 228 contrats de 2009 à 2015 pour 26 millions d'euros. Mais, comme il n'y a pas de limite d'âge pour ce public, cela a permis, à la marge, de faciliter la reconversion profession-

nelle de personnes touchées par un handicap à l'âge mûr. Les trois quarts préparent un certificat d'aptitude professionnelle (CAP) dans deux secteurs: l'entretien des espaces verts et la cuisine. Les principaux handicaps sont intellectuels, mentaux, plus rarement

moteurs, psychiques et visuels. «Au-delà des moyens mis en œuvre par l'employeur, on constate que les jeunes apprentis ont surtout besoin d'un soutien sociopédagogique renforcé», souligne Philippe Nicolle, directeur adjoint du FIPHFP.



●○○ de manière à s'assurer que le poste correspond bien à l'apprenti et que l'équipe le rencontre.

Côté employeur, l'embauche en apprentissage d'une personne en situation de handicap doit répondre à des besoins réels. «Il y a un changement de culture, observe Michaël Peigue. Les collectivités voient ce contrat comme un outil de recrutement dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.» Pour les jeunes que leurs difficultés ont éloignés de l'école, des stages de remise à niveau permettent de préparer la scolarité en centre de formation d'apprentis (CFA).

### MOBILISATION DES PARTENAIRES

Autre point crucial: la proximité du lieu de travail et, si possible, du CFA. «La mobilité constitue un frein important d'accès à l'emploi et à la formation pour les jeunes, encore plus s'ils sont handicapés», assure Jean-Baptiste Amblard, directeur de 2APH (réseau national pour l'apprentissage adapté). D'où le travail de fourmi effectué par les CDG pour que les petites communes signent des contrats d'apprentissage quand elles sont sollicitées par des résidents ou de proches voisins. Mais aussi la mobilisation des partenaires sur le terrain pour assurer un accompagnement social. «Nous travaillons en réseau, car il y a parfois des problèmes de mobilité et de logement à résoudre», précise Lionel Jerez.

Un suivi régulier de la personne handicapée est assuré par une structure du réseau de l'apprentissage adapté. L'intervenant est à sa disposition et à celle de son tuteur cinquante à soixante heures par an. «On détaille les tâches confiées à l'apprenti, car il arrive que son tuteur ne lui ait pas suffisamment expliqué», témoigne Véronique Grandemange, chef de service «Grafic» de l'Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (Adapt) de Bretagne. «On peut aussi demander à diminuer un peu son temps de travail pour qu'il puisse faire son travail scolaire.» Il faut lever des réticences multiples dans les CFA pour qu'ils adaptent leur enseignement, voire leur organisation, aux personnes en situation de handicap. «Les CFA se sont considérablement assouplis en vingt ans», remarque Véronique Grandemange. Résultat de cet accompagnement global: très peu de ruptures de contrats, alors que c'est un point faible dans le privé. ■ Solange de Fréminville

(\*) Ces données vont évoluer à la hausse, plusieurs conventions du FIPHP avec les collectivités étant encore en cours en 2016.

Ville de Lyon 7 250 agents • 500 700 hab.

## Des recrutements ciblés, du CAP à l'ingénieur



JACK BERNON, directeur des relations sociales et de la vie au travail

E. SOUDAN / ALPACA / ANDIA

La Ville de Lyon comptait 13 apprentis en situation de handicap en 2015 et presque autant en 2014. Des recrutements effectués dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, pour répondre à de réels besoins dans différents services: espaces verts, restauration, maintenance d'équipements industriels, informatique... La moitié d'entre eux, âgés de 28 à 50 ans, est en reconversion professionnelle. Ils préparent des certificats d'aptitude professionnelle (CAP), mais aussi des diplômes du niveau IV jusqu'à ingénieur.

Cette démarche n'aurait pas pu se concrétiser sans des actions de sensibilisation au handicap menées auprès des cadres et de l'ensemble des agents, au cours des deux premières années de la convention avec le FIPHP (2012-2015). «Nous avons travaillé à changer le regard sur le handicap. La révolution culturelle que représente son acceptation n'est pas terminée. Il faut sans cesse remettre l'ouvrage sur le métier», souligne Jack Bernon, directeur des relations sociales et de la vie au travail. Autre élément clé, le réseau de partenaires (Cap emploi, Adapt, missions locales...) sur lequel s'est appuyée la collectivité, afin d'embaucher et de renforcer l'accompagnement des apprentis se trouvant en situation de handicap.

### Contact

Régine Pesse, référente handicap, [regine.pesse@mairie-lyon.fr](mailto:regine.pesse@mairie-lyon.fr)