



Concertation apprentissage Contribution du CNCPH

18 décembre 2017

Préambule

Lancée le 10 novembre 2017, la concertation sur la réforme de l'apprentissage, débouchera sur la remise de rapport à la ministre du Travail fin janvier 2018 et un projet de loi au printemps 2018. La concertation associe tous les acteurs du système. Sur proposition de la Ministre, Madame Pénicaud, le CNCPH a été associé par Sylvie Brunet, présidente de la section travail et emploi du CESE et pilote de la concertation, avec l'appui de Sophie Cluzel, Secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées.

La contribution proposée par le CNCPH vise à souligner les enjeux spécifiques aux personnes en situation de handicap.

A cet égard, le CNCPH rappelle l'importance d'intégrer ce sujet dès l'initialisation des travaux, afin que le droit commun et l'ensemble des parties prenantes puissent d'emblée prendre en compte les problématiques spécifiques des personnes en situation de handicap dans leurs réflexions. Cette démarche permet de s'engager résolument dans la construction d'une société inclusive, elle permet d'éviter de « réparer » les dispositifs en sur-ajoutant des dispositifs particuliers, elle permet de penser des modalités utiles à d'autres jeunes à partir de ce qui a été pensé pour les personnes en situation de handicap.

Notre réflexion et nos propositions s'inscrivent dans une logique de parcours de formation vers l'emploi pour mieux former, mieux fluidifier, davantage sécuriser les parcours et les transitions pour favoriser l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap. Dit autrement, éclairer les leviers et les points de blocage pour faciliter l'apprentissage pour les jeunes et les adultes en situation de handicap.

Chiffres 2016

Au total, 358 692 élèves en situation de handicap en primaire et secondaire¹ (école, collège, lycée), dont 278 978 scolarisés en milieu ordinaire et 79 714 en établissements spécialisés
25 000 étudiants dans les établissements d'enseignement supérieur public.
14 900 demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi âgés de 16 à 25 ans

Au total, 288 700 nouveaux contrats d'apprentissage ont été signés, 275 300 dans le secteur privé et 13 400 dans le secteur public.

Parmi eux, 2 407 concernent des personnes en situation de handicap en apprentissage dans le secteur privé et 1 234 dans le secteur public en 2016².

Spécificités de l'apprentissage pour les personnes en situation de handicap

Dans le but de développer l'accès à la formation par la voie de l'apprentissage pour les personnes en situation de handicap, plusieurs aménagements ont été apportés à la législation tandis que plusieurs acteurs sont mobilisés pour y parvenir.

Une législation spécifique

Le code du travail prévoit des mesures spécifiques pour les personnes ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) avant le début de l'apprentissage ou au cours de leur apprentissage :

- *pas de limite d'âge*³. Ainsi dans les études menées par l'Agefiph sur ses contrats dits primés, 19% des apprentis en situation de handicap sont âgés de plus de 26 ans ;
- *des aménagements de la durée du contrat et du temps de travail* : un contrat d'apprentissage dont la durée peut être portée à 4 ans⁴, une durée d'apprentissage prolongée d'un an au plus, la possibilité d'un aménagement du temps de travail⁵ ;
- *des aménagements dans le déroulement de la formation* : aménagement particulier de la pédagogie⁶ allant jusqu'au suivi par correspondance d'un enseignement équivalent soumis à autorisation du recteur, du directeur de la DRAAF ou de la DRJSCS après avis motivé de la CDAPH.

Des acteurs diversifiés mobilisés

Les acteurs qui interviennent dans les parcours sont plus divers que pour d'autres apprentis. A la différence d'autres parcours, les personnes en situation de handicap peuvent arriver en apprentissage après un dispositif spécifique d'accompagnement vers l'apprentissage, un établissement scolaire ordinaire ou spécialisé, un dispositif ULIS collège ou lycée pro, un ESAT ...

Aux éventuels *accompagnements sanitaires ou médico-sociaux* (IME ou IEM, CRP, ESAT, SAVS, SAMSAH⁷...) ou des *opérateurs spécialisés de placement* (Cap Emploi), s'ajoutent la *MDPH*⁸ et les interventions possibles des *Fonds d'insertion privé Agefiph ou public FIPHFP* mais aussi les *dispositifs*

¹ Sources : MEN-MESRI-DEPP et MEN-DGESCO, enquêtes n° 3 et n° 12 relatives aux élèves porteurs de maladies invalidantes ou de handicaps scolarisés dans le 1^{er} degré et dans le 2nd degré ; enquête n° 32 concernant la scolarisation dans les établissements de soins et médico-sociaux.

² Sources Agefiph et Fiphfp.

³ Décret n° 2009-596 du 26/05/2009 relatif à la suppression de la limite d'âge pour les travailleurs handicapés en contrat d'apprentissage.

⁴ Décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 relatif au code du travail (art R6222-47 du code du travail).

⁵ Décret n° 2016-1711 du 12/12/2016 relatif à l'aménagement de l'apprentissage pour les travailleurs handicapés et les sportifs de haut niveau.

⁶ Décret 2014-1031 du 10/09/2014 modifiant diverses dispositions relatives à l'apprentissage en application de la loi n° 2014-588 du 5/3/2014.

⁷ IME : Institut Médico-Educatif, IEM : Institut d'Éducation Motrice, CRP : Centre de Réadaptation Professionnelle, ESAT : Etablissement et Service d'Aide par le Travail, SAVS : Service d'Accompagnement à la vie Sociale, SAMSAH : Service d'Accompagnement Médico-social pour Adulte Handicapé.

⁸ Dans le cadre de l'orientation des jeunes et de l'attribution de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) qui ouvre les droits à la législation spécifique.

de concertation ou de coordination des politiques publiques : plan régionaux d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) ou CREFOP dans sa formation commission handicap.

Recommandations :

- Les **données statistiques** précises, longitudinales relatives à l'apprentissage pour les personnes en situation de handicap sont manquantes ou parcellaires. S'il existe bien des études ou des enquêtes menées par l'Agefiph ou dans certaines régions, elles restent cependant insuffisantes pour mieux orienter les politiques publiques. **La mise en place systématique d'indicateurs sur le champ du handicap et de l'apprentissage et leur collecte sont indispensables.**
- Le **déficit de formation** des personnes en situation de handicap constitue un frein majeur à leur accès à l'emploi. L'apprentissage constitue une option intéressante et doit participer au développement de leurs compétences. Or à peine plus de 1% des personnes en apprentissage sont en situation de handicap. Au regard du faible taux de personnes en situation de handicap bénéficiant actuellement d'une formation en apprentissage, **le CNCPH souhaite que les acteurs responsable du développement de l'apprentissage se mobilisent davantage pour accroître ce taux.**
- Le Conseil interministériel du handicap (CIH) réunit en septembre dernier a fixé **un taux de 6%** d'apprentis en situation de handicap dans la fonction publique. **Le CNCPH considère qu'un objectif équivalent doit être fixé concernant les entreprises du secteur privé.**

1 - Le parcours de l'apprenti

Le CNCPH émet plusieurs constats qui visent à sécuriser le parcours vers et en apprentissage des personnes en situation de handicap.

- 1) En amont, la question de *l'orientation est* comme pour tous *centrale* : démontrer que l'apprentissage est une option possible, identifier les éventuels freins et facilitateurs, soutenir la détermination des choix professionnels (découverte métier, POE, PMSMP⁹), s'appuyer sur des expériences antérieures.

De nombreux dispositifs de transition vers l'apprentissage existent en région sans que leur visibilité et leur lisibilité soient accessibles au plus grand nombre. Ils peuvent être de droit commun ou spécifique (sessad¹⁰ pro, dispositif type sarah - service d'appui régional à l'apprentissage des jeunes handicapés par exemple) en fonction des besoins de la personne, de son degré d'autonomie, de son parcours, et de l'existant sur un territoire précis.

- 2) *L'entrée en apprentissage doit, encore plus que pour les autres, être préparée et anticipée.*

Le changement d'environnement doublé du changement de statut peut avoir des incidences sur le parcours. Les jeunes et leurs familles doivent pouvoir trouver une information claire et précise sur les modalités d'accompagnement, les aménagements pédagogiques, les aides humaines, les financeurs pour les transports adaptés par exemple, éventuellement être accompagné pour trouver des solutions d'hébergements accessibles. Une évaluation des besoins de la personne en situation de handicap doit pouvoir être effectuée dans ses différents environnements (au sein du CFA, dans l'entreprise d'accueil). Enfin, la question des rythmes entre les périodes de formation et l'emploi doit être réfléchi pour anticiper la « fatigabilité » éventuelle des jeunes, liée à leur situation de handicap, et prévenir les ruptures. En ce sens, une vigilance particulière doit être apportée pendant la période d'essai ou la période probatoire pour lever d'éventuels freins liés aux besoins spécifiques des jeunes en situation de handicap.

⁹ POE : Période Opérationnelle en Entreprise – PMSMP : Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel.

¹⁰ Sessad : Service d'Education Spéciale et de Soins à Domicile.

Faute de lieu ou d'outils accessibles, les personnes peuvent rencontrer des difficultés à accéder ou suivre un apprentissage.

- 3) *L'accès à l'apprentissage* est conditionné par un double défi : *trouver un CFA et un employeur*.
 - Alors que les apprentis en situation de handicap entrent dans le calcul de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés des entreprises privées et publiques, la recherche et la mobilisation des employeurs restent difficiles.
 - Les droits spécifiques et les aménagements sont parfois refusés. En particulier, les temps partiels peuvent être refusés car rien n'est prévu dans le cadre de la certification ou par méconnaissance de la réglementation relative aux aménagements en formation et dans l'emploi.
- 4) *Les apprentis en situation de handicap, leurs employeurs et les CFA doivent pouvoir disposer d'interlocuteurs dès l'accueil et tout au long du contrat d'apprentissage*.
 - Au sein des CFA et dans l'entreprise, les jeunes en situation de handicap doivent pouvoir trouver un interlocuteur dédié.
 - Le développement de référent handicap dans les CFA constitue en ce sens une démarche positive. Cette démarche est de nature à rendre possible l'apprentissage et permettre la sécurisation des parcours de formation en apprentissage, d'endiguer le taux de rupture de contrat subi. Le CNCPH n'est cependant pas en mesure d'indiquer si cette démarche existe dans l'ensemble des CFA.
 - L'ensemble des parties prenantes doit pouvoir s'appuyer sur des ressources expertes qui facilitent l'accès et le déroulement de la formation en apprentissage (évaluation des capacités, évaluation des besoins et mise en œuvre de l'accessibilité et de la compensation, médiation dans la formation ou dans l'entreprise).
- 5) En outre, le CNCPH souligne la spécificité des problématiques susceptibles d'être rencontrées par les *apprentis en situation de handicap âgés de plus de 26 ans (19% des contrats primés Agefiph)* : rémunération, parentalité...

Recommandations :

- **Rendre l'information disponible** sur les dispositifs existants de droit commun et spécifique (passerelle, dispositif de construction de projets...) qui doivent tous prendre en considération la possibilité d'accompagner des jeunes en situation de handicap, *sur l'évolution du statut, les droits en termes de compensation et d'accessibilité* auprès des jeunes et de leur famille, *sur les nouveaux interlocuteurs et le rôle des différents acteurs*. Les portails des CFA, de l'apprentissage, du SPRO, ainsi que ceux de l'Agefiph et du FIPHFP ... doivent contenir ces informations. Le service public de l'emploi (Pôle Emploi, Missions locales, Cap Emploi) a également un rôle d'information.
- **Mieux orienter pour un choix éclairé vers l'apprentissage et vers un métier**. Cela nécessite d'appréhender les métiers, une connaissance de la filière, avec le droit à l'erreur. Il faut pouvoir prendre en compte d'éventuelles contraintes d'activité pour anticiper des moyens de compensation.
- **Informier l'ensemble des parties prenantes** (jeunes, CFA, entreprises) sur les droits spécifiques des personnes notamment en matière de RQTH.
- **Généraliser la mise en place de référent handicap au sein de chaque CFA**, identifié et formé. Il a un rôle d'accueil et d'accompagnement de l'apprenti. Il peut aussi, en lien avec ses collègues, avoir un rôle de repérage des situations de handicap rencontrées par certains apprentis. Il a un rôle de ressource dans le CFA.
- **Evaluer les besoins des apprentis en situation de handicap**. Dans un nouvel environnement, il n'est pas toujours aisé d'exprimer quels sont ses besoins, surtout quand on n'a jamais « appris » à le faire. Certaines régions ont mis en place des dispositifs d'évaluation des besoins

(dispositif ETAPE+ en région Nouvelle Aquitaine par exemple). Cela passe également par la mobilisation des services de santé au travail (analyse ergonomique par exemple) ou la mobilisation du programme d'intervention et des prestations développées par l'Agefiph ou du FIPHFP (PPS ou EPAAST¹¹) notamment.

- Pour certains parcours, il faut **être attentif à l'évolution des statuts** que constitue l'arrivée dans le milieu ordinaire. Des dispositifs d'accompagnement médico-social doivent pouvoir être mobilisés en appui pour mener à bien ces projets.
- **Aménager la pédagogie**, c'est *aménager les cours*, et *les examens* être également attentif à l'enseignement à distance qui doit être conçu pour être accessible à tous. C'est aussi *aménager l'évaluation en entreprise*.
- **Aménager, c'est aussi aménager les parcours**, connaître la législation et permettre l'accès aux droits.
- **Organiser les transitions en amont vers l'apprentissage mais aussi en aval à la fin du contrat d'apprentissage**, notamment dans le cas où l'entreprise d'accueil ne transforme pas le contrat d'apprentissage en CDI.

2 - Entreprises et apprentissage

Le CNCPH attire l'attention sur la spécificité des parcours des apprentis en situation de handicap et l'accompagnement qui doit en découler :

- 1) la relation à l'entreprise ;
- 2) la spécificité du contrat d'apprentissage ;
- 3) la mobilisation des outils de l'entreprise ;
- 4) les besoins d'accompagnement.

Recommandations :

- **Développer la mobilisation des branches professionnelles et des partenaires sociaux à l'identification des besoins et à la prise en compte du handicap par/dans les métiers.** Il faut pouvoir valoriser des parcours réussis.
- **Mobiliser les employeurs publics et privés** afin qu'ils développent l'accès à la qualification par les voies de l'apprentissage pour développer l'emploi des personnes en situation de handicap.
- **Développer des outils d'accompagnement des TPE et PME** susceptibles d'accompagner les parcours professionnels en apprentissage de personnes en situation de handicap.
- **Soutenir le développement de l'apprentissage en entreprise adaptée.**
- **Développer la sensibilisation et la préparation du collectif de travail** quand il existe.
- **Sensibiliser et former les acteurs :** tuteurs et maître d'apprentissage doivent y avoir accès dans leur formation. Le « permis de former » doit contenir un module de formation sur les besoins spécifiques des personnes handicapées.
- **Simplifier l'accès à l'information et aux outils d'accompagnement et de compensation vers et dans l'apprentissage par les employeurs** et les adapter aux besoins des jeunes en situation de handicap (document braille, FALC- facile à lire et à comprendre¹²...)

¹¹ PPS : Prestation Ponctuelle Spécifique, EPAAST : Etude Préalable à l'Aménagement et l'Adaptation des Situations de Travail.

¹² Les règles du FALC permettent de rendre une information accessible pour les personnes en situation de handicap intellectuel. Elles sont utiles pour de nombreuses autres personnes.

- **Veiller à mettre en place un suivi médical renforcé** par les services de santé au travail sur les contrats d'apprentissage **ainsi qu'aux conditions de travail** notamment sur le travail de nuit, les heures supplémentaires ou les machines dangereuses.
- **Veiller à la mise en œuvre de la législation spécifique** : durée du contrat de travail et du temps de travail, déroulement de la formation (année supplémentaire, temps partiel ...).
- **Organiser l'accompagnement des parties prenantes vers et en apprentissage** en s'appuyant sur les *acteurs du service public de l'emploi* (Pôle emploi, Missions Locales et Cap Emploi), en mobilisant les programmes d'intervention de l'Agefiph et du FIPHFP et en recourant aux *dispositifs d'emploi accompagné* ouvert dès l'âge de 16 ans et susceptibles d'intervenir tant en formation que chez l'employeur.
- **Le CFA** doit être en mesure de développer un réseau d'entreprises d'accueil.

3 - Gouvernance et financements

- 1) L'accès des personnes en situation de handicap à l'apprentissage relève du droit commun. Le CNCPH relève les disparités régionales des pratiques relatives au développement de l'apprentissage en matière d'accompagnement vers et dans l'apprentissage.
- 2) Dans le cadre de la taxe d'apprentissage, le choix de versement (sur la part Hors Quota catégorie A) vers les IMPro/IEM-FP mais aussi les ESAT ou les CRP¹³ constitue un levier important pour mieux assurer le développement de l'apprentissage, le développement de la qualification et de la professionnalisation des personnes en situation de handicap.

Recommandations :

- **Les régions** ont une responsabilité particulière dans le cadre du service public régional de l'orientation (SPRO) qui doit clairement bénéficier aux parcours des jeunes en situation de handicap.
- **Les plans régionaux (Etat/Région) d'accès/de développement de l'apprentissage** doivent systématiquement et sur chaque région décliner un axe relatif à l'apprentissage des personnes en situation de handicap veillant à associer notamment l'Agefiph et le FIPHFP.
- **La convention nationale multipartite de mobilisation pour l'emploi des personnes en situation de handicap (2017-2020)** signée le 16 novembre dernier et piloté par la Ministre de l'emploi doit trouver en région sa déclinaison via les plans régionaux d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH).
- **Maintenir** l'affectation de la taxe d'apprentissage aux Impro / IEM FP, aux ESAT et aux CRP.

¹³ En application de l'article R.6241-3-1 du Code du travail, peuvent en bénéficier, les établissements médico-sociaux :

- mentionnés au 2° du 1 de l'article L. 312-1 du Code de l'action sociale et des familles (IME, ITEP, CME, SESSAD),
- mentionnés aux a et b du 5° du I de l'article L. 312-1 du Code de l'action sociale et des familles (ex : CRP/CPO, ESAT),
- à caractère expérimental accueillant des jeunes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation, mentionnés au 12° du I du même article L. 312-1.

4 - Offre de formation et de certification

De la même façon que les attestations de compétences professionnelles se développent dans les formations professionnelles de l'éducation nationale, il faut pouvoir reconnaître aux apprentis qui n'obtiendront pas leur diplôme, les compétences acquises.

Le déploiement de ces dispositifs de reconnaissance des compétences acquises leur sera utile dans leur insertion sociale et professionnelle mais aussi tout au long de leur vie professionnelle dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE) et de la formation tout au long de la vie.

Recommandations :

- **Dès la construction des certifications**, il faut pouvoir anticiper que certains apprentis n'obtiendront pas l'intégralité des diplômes, donc **accepter une acquisition partielle**.
- **Assurer la visibilité et la cohérence** des CQP. Par exemple, répertorier les CQP au niveau de chaque branche pour avoir une visibilité de tous les CQP existants. Le RNCP doit pouvoir intégrer une mention particulière sur le handicap pour anticiper sa prise en compte dans les CQP.
- **Ouvrir des passerelles** entre les différents types de certifications. Inciter notamment à la modularisation des CQP en bloc de compétences.
- **Contribuer à l'égalité professionnelle et à la reconnaissance des qualifications** en portant entre autre une attention particulière sur l'égalité d'accès à l'emploi et à la qualification des personnes en situation de handicap¹⁴.

¹⁴ Voir sur ces trois derniers sujets, les recommandations de l'avis du CESE sur les certificats de qualification professionnelle 2016-08 par Dominique Gillier.