

---

**COMPTE-RENDU DU CLUB DES CORRESPONDANTS HANDICAP**

**« L'ACCUEIL D'APPRENTIS EN SITUATION DE HANDICAP »**

**26 SEPTEMBRE 2016 – BREST METROPOLE**

---

**Participants :**

<b><u>Nom</u></b>	<b><u>Prénom</u></b>	<b><u>Organisme</u></b>	<b><u>Mail</u></b>
ACAS	Karine	Centre de Gestion du Finistère	kacas@cdg29.bzh
AMELINE	Emmanuel	Conseil Départemental du Morbihan	emmanuel.ameline@morbihan.fr
CHAPALAIN	Marylene	Conseil Départemental du Finistère	marylene.chapalain@finistere.fr
CREIGNOU	Stéphanie	Communauté urbaine et Ville de Brest	stephanie.creignou@brest-metropole-oceane.fr
DONNARD	Fabrice	Ville de Quimper, CCAS et Quimper Agglo	fabrice.donnard@quimper.bzh
DOUJET	Anne-Marie	Centre de Gestion du Finistère	adoujet@cdg29.bzh
DUHAUTOIS	Johan	Université de Bretagne Sud	<a href="mailto:johan.duhautois@univ-ubs.fr">johan.duhautois@univ-ubs.fr</a>
FOURNIER GUILLOU	Véronique	EPSM Etienne Gourmelen	vguillou@epsm-quimper.fr
GERNIGON	Laure	Centre Hospitalier Régional Universitaire de Brest	laure.gernigon@chu-brest.fr
GRANDEMANGE	Véronique	L'ADAPT	grandemande.veronique@ladapt.net
JUDAS	Samantha	Communauté urbaine et Ville de Brest	samantha.judas@brest-metropole-oceane.fr
KELLER	Guillaume	Centre Hospitalier de Guingamp	guillaume.keller@ch-guingamp.fr
KERMARREC	Stéphanie	INHNI	<a href="mailto:s.kermarrec@inhni.com">s.kermarrec@inhni.com</a>
LAOUEANAN	Dominique	CFA de Kerliver-Hanvec	dominique.laouenan@educagri.fr

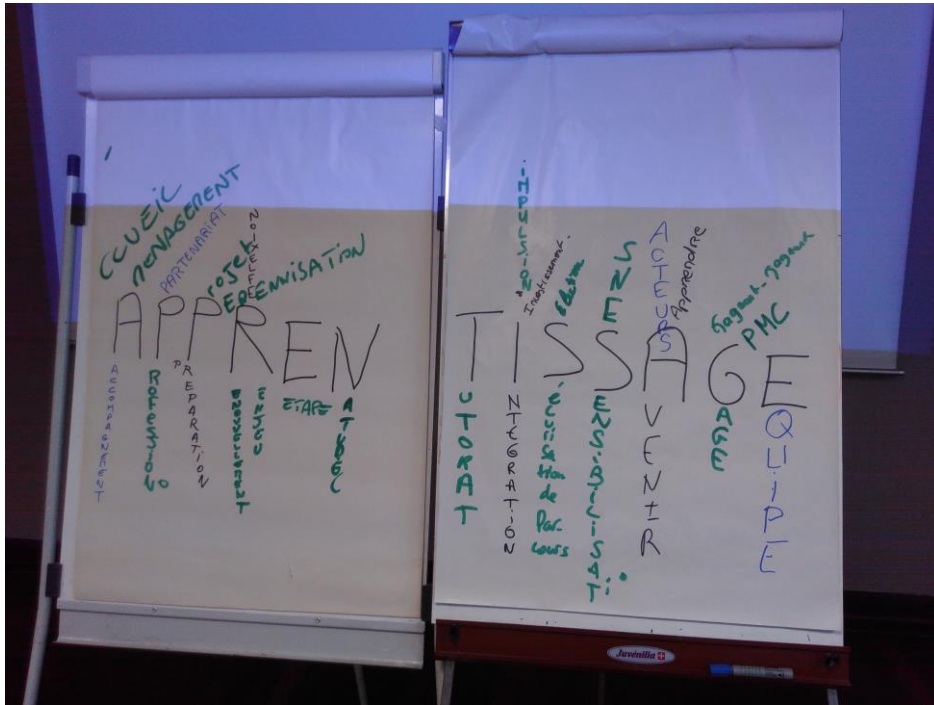
LATINIER	Sylvaine	Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine	sylvaine.latinier@cdg35.fr
LE BOUCHER	Claire	Centre Hospitalier Guillaume Régnier	c.leboucher@ch-guillaumeregnyer.fr
LE ROY	Jean-Christophe	Communauté urbaine et Ville de Brest	jean-christophe.le-roy@brest-metropole.fr
MALHAS	Nadine	Rectorat	nadine.malhas@ac-rennes.fr
MATHIEU	Eve-Anne	Centre Hospitalier de Bretagne Sud	ea.mathieu@ch-bretagne-sud.fr
MERCKELBAGH	Laurence	Conseil Départemental des Côtes d'Armor	<a href="mailto:laurence.merckelbagh@cotesdarmor.fr">laurence.merckelbagh@cotesdarmor.fr</a>
RENOUARD	Laurence	L'ADAPT	renouard.laurence@ladapt.net
ROUSSEAUX	Claudette	Ministère de la Défense Centre Ministériel de Gestion de Rennes	claudette.rousseau@intradef.gouv.fr
RYCKELYNCK	Laurent	HANDI-PARTAGE	laurent.r@handi-partage.fr
SAUVAGE	Samuel	Handi-Pacte Bretagne	sauvage@adeoconseil.com
TAMBOURA	Aboubakry	Handi-pacte Bretagne	a.tamboura@adeoconseil.com
THIERRY	Anne	HANDI-PARTAGE	anne.t@handi-partage.fr
VEILLON	Isabelle	Conseil Départemental des Côtes d'Armor	Isabelle.veillon@cotesdarmor.fr
VERN	Benjamin	Brest Métropole	benjamin.vern@gmail.com

### Accueil des participants et propos introductifs

Le Club des correspondants handicap s'est ouvert sur un mot introductif de Jean Christophe Le Roy de Brest Métropole qui a exprimé sa satisfaction de l'accueil du Club des correspondants handicap ainsi que son intérêt porté par Brest Métropole pour la thématique de l'apprentissage.

### Tour de table des participants

Un tour de table sous forme d'acrostiche a été réalisé. Cela consiste pour les participants à venir se présenter (nom, fonction et organisme de rattachement) et à énoncer en un mot à partir d'une lettre du mot « Apprentissage » ce que leur évoque ce dispositif. Ce tour de table a permis de faire émerger les notions qui résonnent pour les participants autour de l'apprentissage des travailleurs handicapés.



### Rappel du contexte de la rencontre

Pour situer la tenue du club des correspondants handicap, Samuel Sauvage a effectué un rapide rappel du rôle et des actions du Handi-pacte :

- La création d'une démarche de réseau à travers le Club des correspondants handicap, les réunions de DRH et le comité des employeurs publics,
- La production d'outils à disposition des acteurs : un guide des bonnes pratiques et des acteurs du maintien dans l'emploi, un atlas de l'emploi des travailleurs handicapés dans les trois fonctions publiques en Bretagne,
- Le dispositif « *Mobiltest* », bourse aux stages d'immersion en faveur de la mobilité inter-fonction publique, qui va connaître son premier stage. Il convient d'alimenter la [plateforme](#) en profils de candidats mais également en offres d'accueil.
- Préparation du prochain comité des employeurs publics, prévu le 14 Octobre 2016.

Le partenaire Handi-Partage a distribué un « *carnet d'expériences* » à remplir dans la matinée en vue de l'atelier participatif prévu dans l'après-midi.

Dans ce contexte se tient le 6ème Club des correspondants handicap sur l'apprentissage des TH dans la fonction publique. Le choix du thème a répondu à des préoccupations mises en avant par les acteurs de la politique handicap au sein des établissements dans l'appropriation du dispositif. À cet égard, il a été rappelé que l'apprentissage de TH présente des particularités telles que :

- Aucune limite d'âge pour le recrutement d'un apprenti
- Un contrat qui peut durer 4 ans
- La possibilité d'être dispensé de concours après 1 an de contrat

Le développement récent de l'apprentissage de TH dans la fonction publique est à relier aux nombreuses aides attribuées par le FIPHFP et le Conseil régional en faveur du dispositif, telles que :

- Prise en charge de 80% du coût salarial annuel chargé de l'apprenti en situation de handicap
- Aide à la formation versée à l'apprenti la première année + participation aux frais de formation éventuellement nécessaires (10 000€ / an sur 3 ans maximum)
- Prime à l'apprentissage
- Financement des heures de tutorat et de la formation du tuteur
- Financement des dépenses destinées à compenser le handicap ou à sensibiliser les collectifs de travail
- Aide au recrutement (pour une partie des employeurs)
- Prime à l'apprentissage (1000€ par année de cycle de formation)
- Prime au recrutement pérenne des apprentis
- Aide à la mixité
- Aides pour les apprentis : aide au premier équipement professionnel, aides au transport / restauration...

**NB** : des échanges nombreux ont eu lieu sur la possibilité de faire financer par le FIPHFP, comme le suppose le catalogue des aides, la formation en CFA suivie par l'apprenti. Si cette dépense est incluse dans certaines conventions et parfois acceptée par la plateforme, certains refus ont été notifiés aux employeurs. Le Handi-Pacte a donc posé la question au FIPHFP : pour le catalogue des interventions qui entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017, ces dépenses seront bien couvertes par le FIPHFP, dans un plafond de 10 000€/an.

#### Table ronde:

Stephanie Kermarrec, CFA IHNI

Claire Le Boucher, Centre Hospitalier Guillaume Régnier

Véronique Grandemange et Laurence Renouard, ADAPT Bretagne

Claire Le Boucher est revenue sur la mise en place d'une politique d'apprentissage des TH au sein de l'Hôpital Guillaume Régnier :

- **Une première expérience fondatrice pour l'établissement:** la première expérience d'apprentissage au sein de l'établissement a permis de développer la « culture de l'apprentissage » et d'établir ce dispositif parmi les modalités de recrutement. Cette démarche permettant de former des collaborateurs que l'établissement peut ensuite recruter sur la base de compétences attestées.
- **Un travail en réseau** pour une meilleure synergie :
  - o Claire Le Boucher a souligné l'avantage que l'établissement retire dans l'intervention d'un tiers dans la relation avec l'alternant. Cela limite l'encadrement à des interventions de nature strictement professionnelles vis-à-vis de l'apprenti.
  - o La collaboration avec le CFA est une des clés du succès du dispositif. Une collaboration étroite permet en effet un partage de l'information efficace.

- Le travail de L'ADAPT est essentiel dans l'accompagnement des apprentis dans leurs démarches. De la formulation du projet professionnel, à la recherche de logement, en passant par le suivi scolaire, le service GRAFIC dispensé par l'Adapt Bretagne est l'interlocuteur privilégié de l'apprenti.

**Les intervenants on ensuite échangé à travers un cas pratique : L'exemple de Marie-Laure. B** où l'intervention de chacune des parties prenantes a été un facteur de réussite, jusqu'à la proposition d'un contrat à l'apprentie.

Les échanges avec les participants ont permis de mettre en exergue des éléments complémentaires :

- La nécessité d'instaurer des lieux de rencontres entre les établissements et les CFA (favoriser le sourcing).
- l'existence de profils d'alternants de plus de 40 ans (y compris des seniors en reconversion) est une spécificité de l'apprentissage des TH et permet de disposer d'une main d'œuvre dont la maturité facilite l'intégration et l'apprenti devient un atout et une force de proposition pour l'équipe qu'il intègre.

#### Témoignage : Sébastien Vern, Brest Métropole

Ponctué de questions / réponses avec les participants à travers un exemple concret, le témoignage de Sebastien Vern, maître d'apprentissage d'un apprenti TH, a donné un éclairage sur cette fonction capitale dans le succès du dispositif :

- Il a souligné l'importance pour le maître d'apprentissage de disposer de consignes d'encadrement en amont de l'intégration de l'apprenti qui lui permettront d'adapter son approche.
- Il a noté par ailleurs que l'accompagnement externe de l'apprenti dans sa vie extra-professionnelle lui apporte un équilibre bénéfique à son investissement dans l'apprentissage.
- Il estime enfin qu'en termes de positionnement, il est primordial que le maître d'apprentissage n'intervienne que sur l'aspect professionnel et la transmission des savoir-faire.

Véronique Grandemange (ADAPT) a fait remarquer qu'en vertu du principe du secret médical, il est loisible à l'apprenti de faire connaître ou non la nature de son handicap. Il convient donc de s'interroger sur les incidences du handicap sur l'emploi et les aménagements qui en découlent plutôt que sur la nature du handicap.

#### Pause déjeuner

Pendant l'après-midi, le partenaire d'Adeo Handi-Partage a animé une session d'échanges de pratiques. Pendant ce temps, une réunion parallèle a eu lieu entre l'un des animateurs du Handi-Pacte et les partenaires des employeurs publics (CFA, Adapt).

## Intervention du partenaire Handi-Partage

Le partenaire Handi-Partage a réalisé une animation invitant les participants à prendre part à un atelier d'échanges de pratiques dans le cadre d'une démarche inédite : l'approche expérientielle.

Cet atelier s'est déroulé en 3 Phases :

- Une **phase d'intériorité** (15 min) où les candidats devaient chercher dans leur expérience professionnelle un cas d'intégration d'un alternant TH
- Une **phase de partage** en sous-groupes de 3 à 4 personnes (25 min) durant laquelle les participants étaient invités à évoquer cette expérience au sein du groupe. À l'issue de ces échanges, chaque groupe devait retenir l'expérience la plus significative.
- Une **phase en plénière, dite de « Récolte »** où les participants présentaient les expériences retenues et partageaient leurs points de vue autour des axes :
  - Les points clés de l'alternance
  - Les meilleures pratiques, comportements, attitudes et compétences
  - En quoi l'apprentissage des TH est ou sera une opportunité pour votre établissement ?
  - Qu'est ce qui est susceptible de faciliter l'intégration d'alternants TH dans votre établissement ?
  - Les premiers « *Petits-Pas* » envisagés par chaque participant au niveau de son organisme de rattachement

**En conclusion**, les échanges en fin de journée ont fait apparaître l'intérêt de l'action du Handi-Pacte pour différents enjeux stratégiques :

- La création de liens entre lieux de sourcing (CFA, universités, Handisup, Pôle emploi...) et employeurs publics,
- La facilitation des liens avec le FIPHFP, avec une clarification des aides possibles,
- La consolidation des réseaux d'employeurs publics, afin d'échanger les bonnes pratiques.

Un questionnaire de satisfaction a été envoyé aux participants.

La thématique du prochain Club des correspondants handicap a été soumise aux suggestions des participants dans le questionnaire de satisfaction.