

4. Le travail en réseau

Transition avec la partie 3.



Une stratégie basée sur un travail collectif peut faciliter le travail du référent handicap. Mais il est important pour un centre de trouver des appuis dans l'élaboration et la mise en œuvre de sa stratégie auprès de réseaux régionaux ou nationaux existants.

L'apport des réseaux régionaux à la mise en place d'une stratégie globale

Le cas du CFPPA/UFA de Romans sur Isère: l'appui apporté par des réseaux H+ et Cd2RA en Auvergne Rhône-Alpes.

Un centre peut se tourner vers l'extérieur afin de trouver un appui à l'élaboration de certains aspects de sa stratégie.

RETRANSCRIPTION

Toutes les régions n'ont pas les mêmes réseaux mais il est important que le directeur puisse connaître ceux qui peuvent l'appuyer dans l'organisation de son centre.

Extrait scripte de Cécile Diss, Responsable pédagogique/Chargée d'ingénierie - CFPPA/UFA Romans sur Isère

Alors nous à Roman on a un référent handicap depuis 2013 donc ça fait longtemps. Au final les personnes qui ont fait ça ne sont plus dans l'établissement aujourd'hui mais je pense que on a bien compris l'historique. Tout ça part d'un Conseil régional Auvergne Rhône-Alpes qui à l'époque était Rhône-Alpes qui propose aux centres de formation de signer une charte qui s'appelle une charte H+ sur la qualité de l'accueil et l'accompagnement des personnes en situation de handicap dans les centres de formation. Cette charte c'est une volonté régionale et c'est vrai que à l'époque le Conseil régional était le principal financeur. Néanmoins le centre de formation ici a décidé de signer cette charte et je ne crois pas



que ce soit uniquement pour des raisons économiques parce que signer cette charte n'apportait rien en termes financiers, il n'y avait pas une contrepartie financière à ça. Ça n'a apporté pas une valorisation de l'heure et ça ne payait pas une partie de l'animation. C'était surtout un soutien méthodologique, un appui, une mise en réseau avec des partenaires et qui correspondait déjà un peu à nous parce qu'il y avait les demandes d'un public à besoins particuliers. Du coup le centre de formation s'est mis dans cette charte. L'animatrice handicap vous dira plus sur le comment mais ce qui se passe c'est que nous on a communiqué sur cette charte, sur cet accompagnement. Tant qu'à faire on avait un soutien méthodologique et ça a généré que l'on s'est fait connaître des prescripteurs, l'on s'est fait connaître des acteurs du handicap et on a accueilli de plus en plus de personnes à besoins particuliers dans notre centre de formation grâce à cette charte. Donc au début la volonté de le faire est vraiment liée à cette proposition de Conseil régional d'adhérer. Puis quand ça marche puis voilà ! Ça a changé d'animatrice depuis et du référent au sein du centre mais du coup c'est une mission qui est évidente chez nous.

Extrait scripte de Laurence Faisandier, animatrice régionale réseau Cd2RA du CFA Rhône Alpes.

Laurence Faisandier, animatrice régionale du Cd2RA donc Centre de Ressources Rhône-Alpes porté par le CFA régional.

Au CFA régional effectivement il y a une animation régionale pour le réseau des animateurs CdR et aussi une animation régionale pour le réseau des réf H. Il y a des actions régionales spécifiques à ces 2 réseaux. Alors au niveau des actions du Cd2RA, un certain nombre de journées d'échanges ou de professionnalisation sont ouvertes à ces 2 types de public. On ouvre les journées aux autres groupes de travail du CFA parce que on estime que ce sont les sujets transversaux qui peuvent intéresser les équipes dans leur ensemble. C'est par exemple le cas des journées organisées autour de la gestion mentale ou de

journées organisées autour du potentiel des apprenants et comment révéler le potentiel des apprenants ou encore les journées organisées autour de la mutualisation d'outils et de ressources pour le public handicap. Ces journées-là typiquement elles vont être ouvertes à l'ensemble des personnels, à l'ensemble des équipes de manière à ce qu'elles profitent au plus grand nombre et qu'il puisse y avoir de réels échanges entre ces 2 référents CdR et handicap au sein d'un établissement, au sein d'une même équipe.



Le cadre de la loi engagement QFA

Revenons sur le référentiel Qualiformagri.

Dans les dispositions de management "stratégie externe" il est clairement écrit:



5.4 Stratégie externe		
5.4.1 Intégration de l'organisme dans son territoire Indicateurs 23 - 24 - 25 - 26 - 28	L'organisme de formation développe un réseau de partenaires socio-économiques afin de s'intégrer dans son territoire : ○ L'organisme de formation participe au développement du tissu institutionnel en se rapprochant des prescripteurs (Pôle emploi, Cap Emploi, missions locales...) et des financeurs (Région, OPCO...) ○ Il participe au développement du tissu économique par ses relations avec les branches, les réseaux professionnels, les entreprises et les associations.	Vérification de l'existence d'un réseau de partenaires socio-économiques (liste des entreprises, structures, organismes...)
	L'organisme de formation développe un réseau de partenaires du champ du handicap, mobilisable par les personnels dans le cas d'accueil de bénéficiaires en situation de handicap. Afin de se positionner et d'améliorer son ancrage territorial l'organisme de formation met en place un système de veille pour intégrer et analyser les évolutions sur le marché de la formation. Les thématiques de la veille sur le marché de la formation sont d'ordre réglementaire, économique, sociologique, pédagogique et technologique. Une note interne « Veille » définit les modalités de la stratégie de veille les personnes en charge de cette fonction - la fréquence - les outils choisis - l'évaluation de l'impact de la stratégie de veille L'ingénierie de développement s'appuie sur l'étude du territoire et le réseau des partenaires. Les partenaires socio-économiques sont mobilisés pour co-construire les dispositifs de formation et d'évaluation et favoriser l'accueil en entreprise La connaissance de l'environnement socio-économique du territoire et de ses acteurs ainsi que le système de veille contribuent aux orientations du projet stratégique de l'organisme de formation. L'accueil en entreprise.	Vérification des modalités de mobilisation des partenaires Vérification des manifestations de l'organisme de formation Vérification de l'organisation du système de veille par l'application d'une note interne « Veille » Vérification de la liste des partenaires sur le fond handicap. Examen du projet stratégique

Les partenaires institutionnels et territoriaux.

Démontrer le réseau de partenaires externes sur lesquels le centre peut s'appuyer dans la prise en compte des apprenants en situation de handicap.

Retranscription de la vidéo.

La première condition pour éviter les ruptures de parcours du bénéficiaire en situation de handicap est le travail en équipe. Lorsque les différents acteurs entourant le bénéficiaire en situation de handicap se réunissent, se concertent, échangent, on a pu constater que les chances de réussite du contrat s'en trouvaient accrues.

Pourquoi?

Ne pas se sentir isolé, trouver des réponses, des solutions.

Le travail en partenariat permet d'une part aux différents acteurs de ne pas se sentir isolés et de pouvoir trouver du soutien, des réponses, des informations auprès des autres partenaires.

Cohésion du parcours qui sécurise le bénéficiaire.

Il favorise, de plus, la création d'une cohésion qui sécurise le bénéficiaire: les objectifs de son projet étant clairs et partagés par tout le monde, chacun participe à son échelle à l'aboutissement du projet.

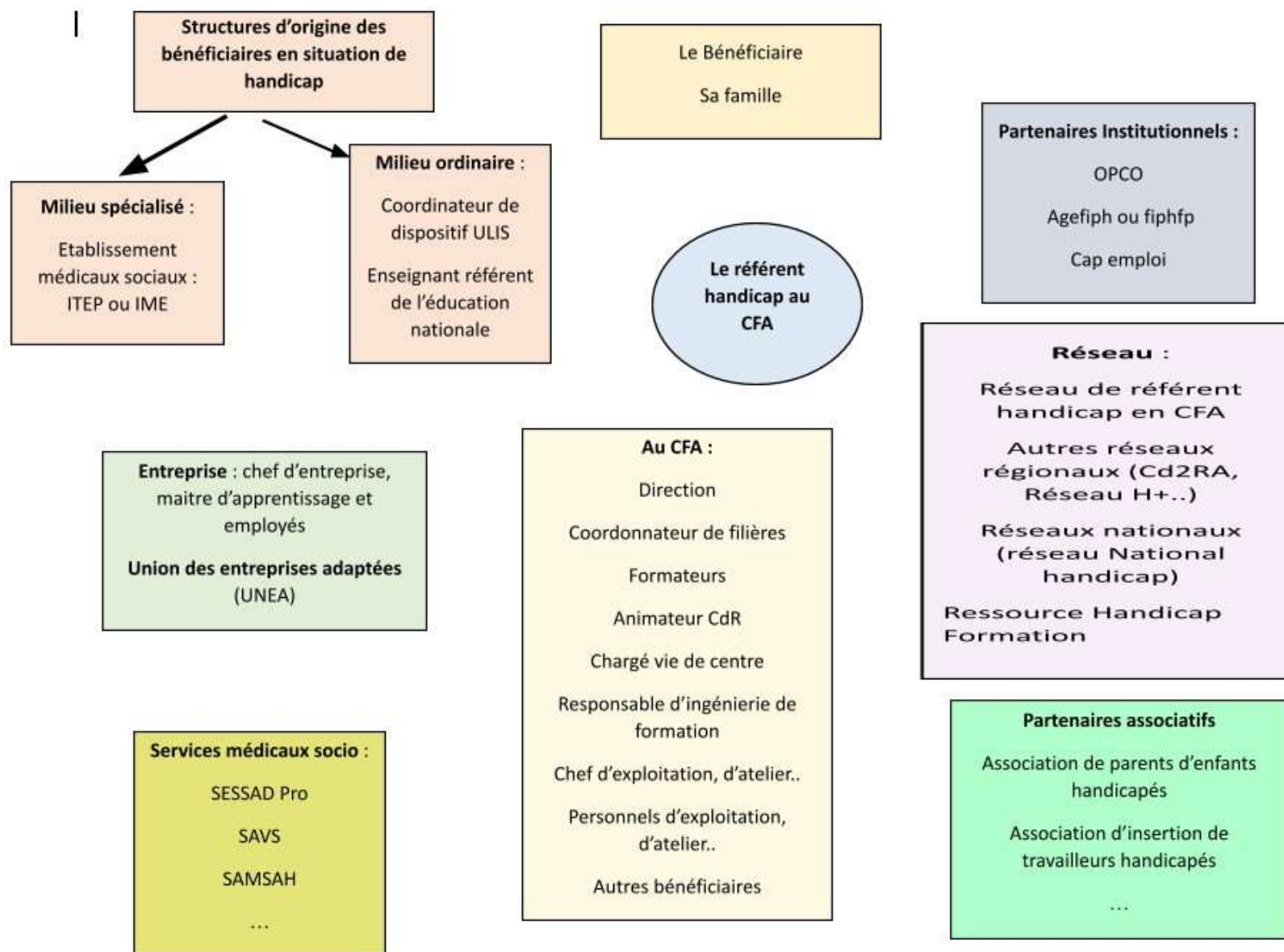
Possibilité de réajuster le parcours.

Enfin, la concertation entre les différents acteurs rend possible la réévaluation des conditions de mise en œuvre du projet et le réajustement du dispositif d'accompagnement si nécessaire.

Schéma des partenaires.

Nous avons déjà vu qu'un travail d'équipe au sein du CFA est nécessaire. L'accompagnement des bénéficiaires en situation de handicap est bien l'affaire de tous et nécessite l'attention et l'adhésion de tous.

Cependant, ce partenariat interne, même s'il est nécessaire, n'est pas suffisant et le référent handicap doit savoir construire des relations de collaboration avec des partenaires extérieurs au CFA.



Dans la boucle des partenaires possibles, **le demandeur et sa famille** s'il est mineur sont les premiers acteurs que rencontrent le référent handicap et les acteurs essentiels sans lesquels aucun partenariat ne sera efficace. Le demandeur lui-même est le meilleur expert de lui-même. Il est un partenaire essentiel et le référent handicap a besoin de sa collaboration active sans laquelle le parcours risque d'échouer.

Puis, le référent handicap va s'interroger sur le parcours antérieur du demandeur : les acteurs des **structures d'origine** du demandeur sont des personnes ressources importantes. Ainsi, le référent handicap peut tisser des liens privilégiés avec les **établissements médico-sociaux** d'où peuvent être issus certains demandeurs, les coordinateurs de dispositif **ULIS** ou les **enseignants référents** pour les demandeurs qui viennent du milieu scolaire ordinaire. Cette collaboration peut prendre la forme d'un échange sur le parcours scolaire et le potentiel du demandeur, mais peut aussi prendre d'autres formes plus approfondies pas forcément en lien avec un demandeur particulier. Ainsi un établissement médico-social peut intervenir dans un projet de sensibilisation sur le handicap par exemple.

Pour accompagner le demandeur dans sa recherche d'entreprise d'accueil, le référent handicap du CFA peut s'appuyer sur un réseau de **chefs d'entreprise** sensibilisés susceptibles d'accueillir et d'encadrer cet apprenti singulier. Il peut aussi travailler en partenariat avec l'**UNEA** (Union des entreprises adaptées) afin de proposer une entreprise d'accueil particulière susceptible d'accueillir au mieux un apprenti particulièrement fragile. Le chef d'entreprise, ainsi que l'ensemble de ses salariés, qui accueillera le bénéficiaire seront aussi des partenaires incontournables lors du suivi du bénéficiaire. Le référent handicap veillera à faire le point régulièrement avec le **maître d'apprentissage** pour s'assurer des progrès réalisés par le bénéficiaire et anticiper toute difficulté qui pourrait s'opposer à sa bonne intégration sur l'entreprise. Enfin ce réseau de chef d'entreprise peut également apporter un appui réel lors de l'accompagnement du bénéficiaire vers l'insertion professionnelle.

Les **services médico-sociaux** (type Sessad) qui accompagnent le bénéficiaire sont aussi des appuis précieux dans la compréhension des difficultés et des points forts du bénéficiaire. Le référent handicap nouera des liens de partenariat forts avec ces acteurs afin d'intégrer leurs interventions dans le parcours du jeune et de les coordonner avec les temps de présence au CFA.

Une collaboration avec les **associations du territoire** constitue également un partenariat à construire. Ces associations peuvent apporter leur expertise, leur appui pour la construction de modules de sensibilisation par exemple.

Discuter avec les **référents handicap d'autres CFA**, partager son expérience, ses questionnements, partager ses outils, collaborer pour l'élaboration d'outils permet au référent handicap d'être moins solitaire dans sa mission et de monter en compétence grâce à l'expérience des autres. Des réseaux peuvent exister en région. Il est important que le référent handicap puisse les intégrer.

Enfin, le référent handicap devra repérer sur le territoire les **partenaires institutionnels opérateur du handicap** : l'**Agefiph**, financeur des dispositifs de compensations pour les apprentis salarié d'entreprise privées, le **FIPHFP**, financeurs des dispositifs de compensation pour les apprentis salarié du secteur public, les **OPCO** avec lesquels le référent handicap négociera la majoration des contrats d'apprentissage pour les bénéficiaires de la RQTH, **Cap Emploi**, le pôle emploi spécialisé qui sera un interlocuteur privilégié au moment de l'accompagnement à l'insertion professionnelle.

Chacun de ses interlocuteurs participera, chacun dans sa fonction, à la réussite du parcours de bénéficiaire en situation de handicap. C'est au référent handicap du CFA de tirer bénéfice de ce qu'ils peuvent apporter et de coordonner leur travail.

Pour aller plus loin.

Arrêté du 7 décembre 2020 sur la majoration des contrats.

12 décembre 2020

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Texte 23 sur 109

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION

Arrêté du 7 décembre 2020 fixant les modalités de majoration du niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage prévue par l'article L. 6332-14 du code du travail pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés

NOR : MTRD2032818A

Publics concernés : apprentis, centres de formation d'apprentis, opérateurs de compétences mentionnés à l'article L. 6332-1-1 du code du travail.

Objet : mise en œuvre du référentiel permettant la majoration du niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés, prévue à l'article L. 6332-14 du code du travail.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication pour les contrats conclus à compter de cette date.

Notice : l'arrêté fixe le référentiel permettant la majoration des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage pour les apprentis en situation de handicap, telle que à l'article D. 6332-82 du code du travail. Les niveaux de prise en charge versés aux centres de formation d'apprentis par les opérateurs de compétences seront majorés, dans la limite de 4 000 euros, suivant le référentiel, pour tenir compte des besoins d'adaptation du parcours d'apprentissage et de besoins de compensation liés à la situation de handicap de l'apprenti.

Références : l'arrêté est pris en application de l'article D. 6332-82 du code du travail.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion, la ministre déléguée auprès de la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion, chargée de l'insertion, et la secrétaire d'État auprès du Premier ministre, chargée des personnes handicapées,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 6332-14 et D. 6332-82 ;

Vu le décret n° 2020-1450 du 26 novembre 2020, relatif à la majoration du niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés,

Arrêtent :

Art. 1^{er}. – La majoration par l'opérateur de compétences du niveau de prise en charge mentionnée à l'article D. 6332-82 du code du travail est déterminée selon les niveaux d'intervention fixés dans l'annexe I du présent arrêté.

Art. 2. – Les dispositions de l'article 1^{er} s'appliquent aux contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} janvier 2021.

Art. 3. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 7 décembre 2020.

La ministre du travail, de l'emploi
et de l'insertion,
Pour la ministre et par délégation :
Le délégué général à l'emploi
et à la formation professionnelle,
B. LUCAS

La ministre déléguée
auprès de la ministre du travail, de l'emploi
et de l'insertion, chargée de l'insertion,
Pour la ministre et par délégation :
Le délégué général à l'emploi
et à la formation professionnelle,
B. LUCAS

*La secrétaire d'État auprès du Premier ministre,
chargée des personnes handicapées,
Pour la secrétaire d'État et par délégation :
Le délégué général à l'emploi
et à la formation professionnelle,
B. LUCAS*

ANNEXE I

RÉFÉRENTIEL PERMETTANT DE DÉTERMINER LE MONTANT DE LA MAJORATION DES NIVEAUX DE PRISE EN CHARGE DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE POUR LES APPRENTIS RECONNUS TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Différentes adaptations sont mobilisables en fonction des besoins des apprentis reconnus travailleurs handicapés et de l'environnement du centre de formation d'apprentis et de l'entreprise accueillante. Elles sont donc individualisées et personnalisées et réparties selon six modules.

Elles conduisent à déterminer le montant de majoration du niveau de prise en charge, en additionnant les montants correspondant pour chaque module lors de l'évaluation du besoin de compensation.

Cette évaluation est réalisée, avec l'apprenti, par les équipes du centre de formation d'apprentis sous la responsabilité du référent handicap.

En tant que de besoin, le référent handicap du centre de formation d'apprentis peut s'appuyer sur des compétences externes pour assurer l'évaluation.

Le référent handicap est le garant des conditions d'évaluation, notamment s'agissant de la bonne prise en compte de l'expérience d'usage de l'apprenti en situation de handicap sur ses besoins de compensation.

A noter également, seules les charges supportées par le centre de formation d'apprentis peuvent être prises en compte pour le calcul du montant de la majoration. En cas de besoin le recours à des tiers extérieurs expert est accepté (cfas, CRP...) dès lors qu'il est pris en charge par le CFA.

Le montant total ne peut excéder 4 000€. Les montants exprimés pour chaque module dans la grille le sont à titre indicatif. Afin d'aider à la modulation des montants en fonction des besoins du bénéficiaire, trois niveaux traduits en tranches horaires ont été déterminés. Ces trois tranches horaires sont indiquées afin d'aider le référent apprentissage à qualifier le besoin et à en déduire le montant.

Les aides de l'Agefiph sont mobilisées en complément. L'Agefiph peut intervenir également pour l'acquisition des équipements liés à la compensation ; la solution de prêts de matériel doit être privilégiée par le CFA dès lors qu'il existe sur son territoire une plateforme de prêt de matériel.

Module 1 – Evaluation des besoins de compensation et définition des adaptations

L'évaluation initiale est réalisée idéalement en amont du démarrage du contrat, dès le début d'exécution du contrat ou lors de l'obtention de la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (cf. « évaluation initiale socle »).

Elle est renouvelée pour chaque année d'exécution du contrat (cf. « évaluation renouvellement »).

Cette évaluation peut faire l'objet d'un complément, au cours de la première évaluation pour les situations complexes ou en cours d'année en cas de survenance de difficulté (niveau « évaluation initiale complément »). L'évaluation complémentaire peut être demandée par le centre de formation d'apprentis, l'employeur ou par l'apprenti (son représentant légal s'il est mineur), en fonction de l'évolution du besoin de compensation.

*
* *

Dans le cadre de son évaluation, le référent handicap du CFA va décider d'activer certains des modules de compensation (modules 2 à 6 ci-dessous). Il identifie, en fonction du besoin, le niveau d'intervention nécessaire. Ce niveau dépend soit du coût de l'expertise technique requise, comme c'est le cas pour l'évaluation du besoin ou celle de l'équipement, soit de l'intensité de l'intervention nécessaire et de l'importance du besoin de compensation, qui peuvent se traduire par un nombre d'heures d'intervention supérieur.

Module 2 – Adaptations pédagogiques et aménagements des épreuves (de sélection, de positionnement, ou de validation)

Montant indicatif plafond : 3 000 €

Dispense de certaines matières, modification du rythme de la formation, changement de la durée du parcours, temps d'enseignement complémentaire, adaptation des outils, adaptation des méthodes et des supports pédagogiques, remédiation cognitive, aides à la communication : interprète, interfaces, codeurs LPC., planification de réunions d'échanges et de concertation pour sécuriser le parcours de l'apprenant (dimension pédagogique), temps de suivi et/ou de bilan des aménagements réalisés, soutien pédagogique individuel de l'apprenant ou en petit groupe

Niveaux indicatifs d'évaluation :

- Niveau 1 : jusqu'à 70 heures (inclus)
- Niveau 2 : Entre 71 heures et 200 heures (inclus)

- Niveau 3 : Plus de 200 heures.

Module 3 – Equipement technique : expertise sur l'acquisition/installation – appropriation/utilisation

Montant indicatif plafond : 700 €

Les interventions mobilisables sont déterminées en fonction de la complexité de l'expertise technique à mobiliser pour identifier les équipements nécessaires à la compensation du handicap et du nombre d'heure nécessaires pour l'accompagnement à l'usage de l'équipement, le cas échéant avec une formation ou un soutien à l'appropriation des aides techniques proposées.

Niveaux indicatifs d'évaluation :

- Niveau 1 : jusqu'à 5 heures (inclus)
- Niveau 2 : Entre 5 heures et 15 heures (inclus)
- Niveau 3 : Plus de 15 heures.

Module 4 – Soutien en entreprise

Montant indicatif plafond : 1 200 €

Il s'agit de l'intervention en entreprise du CFA pour soutenir l'apprenti, faciliter les apprentissages et les mises en pratique. Ce peut-être un temps d'observation en entreprise, une sensibilisation auprès du collectif de travail au-delà de ce qui est usuellement requis pour réduire les impacts de la situation de handicap, d'une présentation des aménagements préconisés.

Niveaux indicatifs d'évaluation :

- Niveau 1 : jusqu'à 15 heures (inclus)
- Niveau 2 : De 15 heures à 30 heures (inclus)
- Niveau 3 : Plus de 30 heures.

Module 5 – Accès aux droit - ouverture des droits, mobilisation de dispositifs spécifiques

Montant indicatif plafond : 500 €

Il s'agit de s'assurer que les dispositifs soient mis en place (accompagnement spécifique) et que les droits soient ouverts en faveur du bénéficiaire :

- accompagnement à la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;
- vérification de la mobilisation des aides financières éligibles destinées à l'apprenti et à l'employeur ;
- interface et suivi avec les services éducatifs, assistantes sociales ou autres tiers, le cas échéant lien avec une structure dispensant un accompagnement spécifique de l'apprenti telle le Dispositif Emploi Accompagné du territoire.

Niveaux indicatifs d'évaluation :

- Niveau 1 : jusqu'à 5 heures (inclus)
- Niveau 2 : De 5 heures à 10 heures (inclus)
- Niveau 3 : Plus de 10 heures

Module 6 – Accès à l'autonomie – accompagnement de la personne

Montant indicatif plafond : 500 €

Accompagnement pour l'autonomie de l'apprenti en situation de handicap (santé, hygiène...)

Préparation spécifique pour la personne en situation de handicap, à la fin de son contrat d'apprentissage, à l'insertion ou à la poursuite de formation.

Niveaux indicatifs d'évaluation du prix :

- Niveau 1 : jusqu'à 5 heures (inclus)
- Niveau 2 : De 5 heures à 10 heures (inclus)
- Niveau 3 : Plus de 10 heures

Grille de calcul de la majoration

Niveau sollicité	Montant Les montants par module sont exprimés à titre indicatif et ont pour but de guider l'utilisateur. Le montant total ne peut toutefois être supérieur à 4 000 €
Module 1 : Evaluation des besoins de compensation et définition les adaptations	
☐ Evaluation initiale socle (350 €)	
☐ Evaluation initiale complément (150 €)	
☐ Evaluation renouvellement (150 €)	
Module 2 : Adaptation pédagogique (3 000 €)	

Niveau sollicité	Montant Les montants par module sont exprimés à titre indicatif et ont pour but de guider l'utilisateur. Le montant total ne peut toutefois être supérieur à 4 000 €
☐ Adaptation pédagogique tout au long du cycle de formation	
☐ Aménagement des épreuves (sélection, positionnement, validation)	
Module 3 : Equipement technique : expertise pour acquisition / installation/ utilisation-appropriation (700 €)	
☐ Indiquez le montant demandé	
Module 4 : Soutien en entreprise (1 200 €)	
☐ Indiquez le montant demandé	
Module 5 : Accès aux droits - ouverture des droits, mobilisation des dispositifs (500 €)	
☐ Indiquez le montant demandé	
Module 6 : Accès à l'autonomie - accompagnement de la personne - insertion professionnelle (500 €)	
☐ Indiquez le montant demandé	
TOTAL (Maximum 4 000 €)	 €

Majoration des contrats- guide

MAJORATION DU NIVEAU DE PRISE EN CHARGE DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE POUR LE SECTEUR PRIVÉ : LE GUIDE

Loi "Avenir professionnel" : une personnalisation des parcours d'apprentissage, un niveau de prise en charge majorée et un référentiel d'évaluation des besoins.

La loi du 5 septembre 2018 prévoit l'adaptation du parcours d'apprentissage en fonction de la situation de l'apprenti disposant d'une reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH) :

Cela intègre :

- Une durée du contrat d'apprentissage pouvant varier entre 6 mois (durée minimum) et 4 ans;
- Des conditions d'entrée en apprentissage pouvant s'effectuer tout au long de l'année et sans conditions d'âge;
- Des opérateurs de compétences finançant automatiquement les contrats d'apprentissage sur la base d'un "niveau de prise en charge" fixé nationalement pour chaque certification par les branches professionnelles.

De nouveaux leviers pour les apprentis ayant la RQTH : la mise en accessibilité universelle des CFA, un guide d'accessibilité, un référent handicap dans 100 % des CFA, etc.

L'accessibilité universelle des CFA consiste à mettre les équipes en capacité d'accueillir et de former des personnes en situation de handicap, notamment avec l'appui du référent handicap. Un référentiel d'accessibilité universel a été élaboré afin de guider les CFA dans cette démarche d'amélioration continue de l'inclusion des apprenants handicapés, de définir la politique d'accueil de ces publics et d'identifier les axes d'amélioration à prendre en compte.

Depuis le 1er janvier 2019, tous les CFA ont l'obligation de nommer un référent handicap. Son rôle est de favoriser l'accès des jeunes en situation de handicap aux parcours de formation, de penser et déployer les moyens nécessaires à la réussite de leur apprentissage et ensuite de leur permettre d'accéder à un emploi dans les meilleures conditions. Une fiche métier du référent handicap des CFA a été conçue pour asseoir cette mission et son déploiement, faciliter le recrutement et le management de ces référents mais également de favoriser le parcours auprès des jeunes. Elle a été réalisée dans le cadre de la concertation pour rénover l'offre de services d'appui aux personnes et aux employeurs.

Pour retrouver ces outils : <https://handicap.gouv.fr/presse/communiqués-de-presse/article/developper-l-apprentissage-des-personnes-handicapees>

La majoration du niveau de prise en charge des contrats pour les apprentis handicapés

La loi prévoit également une majoration du niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage pour les personnes disposant de la reconnaissance de travailleurs handicapés. Dans ce cadre, les apprentis concernés doivent bénéficier d'une évaluation particulière de leurs besoins de compensation pour adapter leur parcours d'apprentissage. La demande de majoration doit être formulée par le CFA et c'est au référent handicap d'évaluer les besoins de l'apprenti, en lien avec les acteurs compétents.

Les aménagements nécessaires à la sécurisation du parcours peuvent consister aussi bien en des aides humaines, animales, techniques (lecteur scripteur, conditions de sécurité) que des adaptations pédagogiques et d'apprentissage (réduction du temps de travail hebdomadaire, allongement de la

durée du contrat). Ce peut-être également un soutien particulier sur des compétences clés qui aurait dû être acquises mais qui n'ont pu être consolidées.

Ces différentes adaptations sont **mobilisables en fonction des besoins des futurs apprentis et de l'environnement du centre de formation**. Elles sont individualisées et personnalisées et réparties selon 6 modules (cf. annexe). Elles donnent lieu à une **majoration du niveau de prise en charge, au titre des frais supplémentaires identifiés, dans une limite maximale de 4 000 €**.

- Module 1 : Evaluation des besoins de compensation et définition des adaptations
- Module 2 : Adaptation pédagogique et aménagements des épreuves (de sélection, de positionnement, ou de validation)
- Module 3 : Equipement technique : acquisition - installation – appropriation – utilisation
- Module 4 : Soutien à la formation en entreprise
- Module 5 : Accès aux droit - ouverture des droits, mobilisation des dispositifs
- Module 6 : Accès à l'autonomie – accompagnement de la personne

En parallèle de cette majoration, l'Agefiph a mis en place un système d'aide supplémentaire, qui s'appuie sur un outil d'évaluation des besoins de l'apprenant complémentaire à la démarche de majoration du niveau de prise en charge du contrat. L'objectif est de permettre, en cas de surcoût liés à un plus fort besoin d'adaptation, la mobilisation d'un complément à la majoration du niveau de prise en charge. Les dispositions de l'Agefiph permettent également de financer les besoins de compensation des apprentis bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (ou en voie de l'être), non titulaires de la RQTH.

Pour retrouver cet outil : <https://bit.ly/2Xo6ahu>

1. Evaluation des besoins de compensation et définition des adaptations (Module 1)

Pour connaître les besoins particuliers des apprentis, le référent handicap du CFA procède dès le début d'exécution du contrat, ou lors de l'obtention de la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH) si elle intervient en cours d'exécution du contrat, à une évaluation des besoins de compensation. Pour mener à bien cette mission, le référent handicap doit se rapprocher de l'apprenti et de son entourage, des formateurs, mais aussi de l'entreprise afin de bénéficier de l'expertise nécessaire et de proposer des adaptations du parcours de formation.

Le référent handicap peut également faire appel à des ressources externes telles que l'Agefiph (via Ressources handicap Formation) ou Cap Emploi, afin de mener à bien l'évaluation des besoins, pour laquelle il demeure le référent. Cette première évaluation relève de **l'évaluation initiale socle** issue du référentiel de calcul de la majoration.

Le référent handicap s'appuie en particulier sur une analyse croisée :

- **Des conséquences de la déficience sur le parcours de l'apprenti :**
 - L'antériorité du parcours de l'apprenti scolaire et/ou professionnel permettant de recueillir des éléments d'information sur les difficultés rencontrées et les compensations déjà expérimentées ;
 - Les éléments ayant conduit à la validation du projet professionnel et la contractualisation d'un parcours en apprentissage.
- **De l'environnement vécu et proposé :**
 - Situation personnelle de l'apprenti ;
 - Environnement social et familial ;
 - Environnement de formation et d'emploi (accessibilité et contexte de formation proposé : organisation des enseignements, supports, modalités d'échanges...).

L'évaluation est reconduite chaque année selon la durée du contrat (« évaluation renouvellement ») ou à la demande de l'employeur ou de l'apprenti en fonction de l'évolution du besoin de compensation et doit faire l'objet d'un avenant. Les difficultés de l'apprenti pouvant apparaître tout au long du parcours, les moyens et ressources du CFA sont évolutives et permettent une réponse adaptée et au fil de l'eau sans toutefois dépasser le plafond de 4000 € par an.

2. Mobiliser les différents modules de compensation de la grille

Dans le cadre de son évaluation, le référent handicap du CFA aura décidé d'activer certains des modules de compensation. Il aura également évalué, en fonction du besoin, le niveau d'intervention nécessaire. Cette graduation dépend de plusieurs facteurs : le coût dans le cas d'un équipement, l'intensité de l'intervention nécessaire et l'importance du besoin de compensation qui se traduisent par un nombre d'heures d'intervention graduées.

Pour chaque module, un montant maximal est indiqué et trois niveaux d'intervention sont proposés : le positionnement sur le niveau adéquat permet d'alimenter le référentiel de majoration du niveau de prise en charge. Au-delà du montant maximal, le CFA peut mobiliser en complément les aides et les dispositifs de l'Agefiph.

Module 2 (M2) - Adaptation pédagogique et aménagements des épreuves (de sélection, de positionnement, ou de validation) – Montant indicatif : 3 000 €

Les apprentis en situation de handicap ont dans certains cas besoin d'une adaptation pédagogique afin de suivre dans des conditions optimales leur formation théorique. Cela concerne notamment la modification du rythme de formation, l'adaptation des outils (logiciels, FOAD, etc.) ou encore des méthodes et des soutiens pédagogiques (adaptation des supports pédagogiques, aides aux devoirs, remise à niveau, etc.). Des compétences externes peuvent être mobilisées pour assurer ces prestations (CFAS, CRP, LSF, etc.).

Par ailleurs, ce module a pour objectif de déterminer le degré de prise en charge nécessaire pour que l'apprenti passe ses épreuves dans des conditions adéquates. Cela peut notamment concerner l'aide humaine durant l'épreuve, la mobilité vers le lieu dédié ou encore l'adaptation des outils techniques.

Trois niveaux indicatifs d'évaluation du montant sont mobilisables ¹:

- Premier niveau : jusqu'à 67h
- Deuxième niveau : Entre 67h et 193h
- Troisième niveau : Plus de 193h et jusqu'à 242h

Module 3 (M3) - Equipement technique : acquisition - installation – appropriation – utilisation – Montant indicatif : 700 €

Les interventions mobilisables sont déterminées en fonction de la complexité de l'expertise technique à mobiliser pour identifier les équipements adaptés et du nombre d'heures nécessaires pour l'accompagnement à l'usage de l'équipement.

Exemples d'acquisition de matériels ou d'équipements nécessaires à la compensation du handicap : loupe, logiciels spécifiques, applications, FOAD, etc., accompagnée, le cas échéant d'une formation ou d'un soutien à l'appropriation des aides techniques proposées.

Trois niveaux indicatifs d'évaluation du montant sont mobilisables :

- Premier niveau : jusqu'à 6h
- Deuxième niveau : Entre 6h et 18h

¹ Ces horaires correspondent à des heures d'accompagnement individuel ou collectif. Il sera du ressort du CFA, en fonction de ses moyens et du nombre d'apprentis TH, de déterminer le niveau adéquat.

- Troisième niveau : Plus de 22h et jusqu'à 29h

Module 4 (M4) - Soutien à la formation en entreprise – Montant indicatif : 1 200 €

Il s'agit de l'intervention en entreprise du CFA pour soutenir, faciliter les apprentissages et les mises en pratique. Ce peut-être un temps d'observation en entreprise, une sensibilisation auprès du collectif de travail au-delà de ce qui est usuellement requis pour réduire les impacts de la situation de handicap. Il peut correspondre à l'intervention d'un tiers (CRP, CFAS, etc.) pour soutenir, faciliter les apprentissages et les mises en pratique.

Trois niveaux indicatifs d'évaluation du montant sont mobilisables :

- Premier niveau : jusqu'à 15h
- Deuxième niveau : Plus de 15h et jusqu'à 30h
- Troisième niveau : Plus de 30h et jusqu'à 40h

Module 5 (M5) - Accès aux droit - ouverture des droits, mobilisation des dispositifs – Montant indicatif : 500 €

Il s'agit de s'assurer que les dispositifs mobilisables en faveur de l'apprenti reconnu travailleur handicapé soient bien mis en place (accompagnement spécifique) et que les droits soient ouverts en faveur du bénéficiaire :

- Vérification de la mobilisation des aides financières éligibles destinées à l'apprenti ;
- Rencontres avec les services éducatifs, assistantes sociales ou autres tiers chargés de l'accompagnement éducatif ou médico-social de l'apprenti.

Trois niveaux indicatifs d'évaluation du montant sont mobilisables :

- Premier niveau : jusqu'à 5h
- Deuxième niveau : Plus de 5h et jusqu'à 10h
- Troisième niveau : Plus de 10h et jusqu'à 15h

Module 6 (M6) – Accès à l'autonomie – accompagnement de la personne – Montant indicatif : 500 €

Il s'agit de l'accompagnement pour l'accès à l'autonomie de l'apprenti en situation de handicap (santé, hygiène...)

Cela peut prendre la forme d'un temps de préparation spécifique pour la personne en situation de handicap, à la fin de son contrat d'apprentissage, à l'insertion dans l'emploi ou à la poursuite de formation

Trois niveaux indicatifs d'évaluation du montant sont mobilisables :

- Premier niveau : jusqu'à 5h
- Deuxième niveau : Plus de 5h et jusqu'à 10h
- Troisième niveau : Plus de 10h et jusqu'à 15h

3. Critères d'éligibilité

Pour bénéficier de cette majoration, le CFA doit s'assurer que l'apprenti en situation de handicap :

- Détient la RQTH ;
- Signe un contrat d'apprentissage ;
- Est en âge d'accéder à l'apprentissage : 16 ans ou 15 ans et 1 jour si le jeune a rempli son obligation scolaire, c'est-à-dire achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire, soit terminé sa 3^{ème}).

4. Financement des adaptations/compensations - obtenir la majoration du niveau de prise en charge du contrat

Le référent Handicap est le responsable et le garant de l'évaluation des besoins et de la sécurisation du parcours d'apprentissage. A ce titre, c'est lui qui élabore la demande de majoration du niveau de prise en charge en lien direct avec l'apprenti et sa famille. Il peut mobiliser un financement complémentaire (Agefiph, etc.), le cas échéant.

Le dossier complet de "majoration du niveau de prise en charge" comporte **uniquement la facture** précisant le montant issu du formulaire majoration. La grille support n'est pas à transmettre à l'OPCO. Toutefois, le CFA devra conserver toutes les pièces nécessaires à cette évaluation afin de justifier à posteriori de la majoration demandée, y compris la grille d'évaluation.

Le CFA adresse la facture à l'OPCO compétent en indiquant le montant déterminé par le référent handicap. A réception de ces documents, l'OPCO dispose de 30 jours pour verser la majoration sollicitée en sus de la somme correspondant au niveau de prise en charge du contrat de base et ce dans les mêmes conditions.

En plus de cette majoration, le CFA peut mobiliser les aides et les dispositifs de l'Agefiph afin de compléter la prise en charge des adaptations identifiées.

Annexe – Grille de calcul de la majoration

Niveau sollicité	Montant Les montants par module sont exprimés à titre indicatif et ont pour but de guider l'utilisateur. Le montant total ne peut toutefois être supérieur à 4 000 €
Module 1 : Evaluation des besoins de compensation et définition des adaptations	
☐ Evaluation initiale socle (350 €)	
☐ Evaluation initiale complément (150 €)	
☐ Evaluation renouvellement (150 €)	
Module 2 : Adaptation pédagogique (3000 €)	
☐ Adaptation pédagogique tout au long du cycle de formation	
☐ Aménagement des épreuves (sélection, positionnement, validation)	
Module 3 : Equipement technique : expertise pour acquisition / installation/ utilisation- appropriation (700 €)	
☐ Indiquez le montant demandé	
Module 4 : Soutien en entreprise (1 200 €)	
☐ Indiquez le montant demandé	
Module 5 : Accès aux droits - ouverture des droits, mobilisation des dispositifs (500 €)	
☐ Indiquez le montant demandé	
Module 6 : Accès à l'autonomie – accompagnement de la personne – insertion professionnelle (500 €)	
☐ Indiquez le montant demandé	
TOTAL (Maximum 4 000 €)	 €

Document “apprentissage et RQTH”

Apprentissage et RQTH- Les mesures compensatoires

Apprentissage et RQTH Les mesures compensatoires

I- Le contrat d'apprentissage aménagé

1

Ce **contrat de travail de type particulier**¹ engage trois partenaires : l'employeur, l'apprenti en situation de handicap et le centre de formation pour apprenti (CFA). Le contrat est dit « aménagé » lorsqu'il concerne un apprenti en situation de handicap.

- **L'apprenti en situation de handicap est un salarié en formation** bénéficiant d'une « reconnaissance de qualité de travailleur handicapé » (RQTH), d'au moins 16 ans (ou 15 ans si le jeune sort d'une classe de troisième) qui s'engage à effectuer le travail que lui confie son employeur (ce travail étant directement lié à sa formation professionnelle), à respecter le règlement de l'entreprise et à suivre la formation dispensée au CFA. Pour un apprenti ordinaire, la limite d'âge est fixée à 29 ans. Il n'y a pas de limite d'âge pour un travailleur bénéficiant de la RQTH..

- **L'employeur** s'engage à respecter ses obligations d'employeur (salaire, respect des horaires de travail, etc..) et à former son apprenti dans l'acquisition de gestes et de compétences professionnelles.

- **Le CFA**, pour sa part, assure à l'apprenti les heures minimums de formation prévues par le référentiel de la formation par année de contrat et met en œuvre tous les moyens nécessaires pour que l'apprenti se présente à l'examen dans les meilleures conditions possibles.

Le contrat d'apprentissage est signé pour une durée qui varie de 6 mois à 3 ans selon la situation du jeune, la formation, le métier et le niveau du diplôme et qui peut être portée à 4 ans pour les travailleurs en situation de handicap. Il offre donc la possibilité pour les jeunes en situation de handicap d'acquérir une qualification professionnelle et les compétences nécessaires à l'occupation d'un emploi.

¹ Code du travail, article L6221-1, <http://www.legifrance.gouv.fr..>

MAJ : Mars 2021



II- But des actions de formation du contrat d'apprentissage

2

- **Qualification professionnelle reconnue** : Permettre aux travailleurs titulaires d'un contrat d'apprentissage d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

De plus, (Article 32 de la loi de Sept qui modifie l'article L 112-2 du code de l'éducation) : « les élèves ou étudiants en situation de handicap ayant suivi une formation professionnelle ou technologique se voient délivrer par l'établissement de formation **une attestation de compétences acquises au cours de la formation** »

Si l'obtention du diplôme n'a pas été possible, le CAF se doit donc de valoriser le parcours de formation de l'apprenti handicapé et de mettre en exergue, par le moyen d'attestation de compétences, les acquis de l'apprenti pendant son parcours de formation. La visée de cette mesure est bien entendu, de favoriser l'insertion professionnelle.

- **Formation professionnelle** : De dispenser aux travailleurs titulaires d'un contrat d'apprentissage ainsi qu'aux apprentis de l'Union Européenne en mobilité en France **une formation générale** associée à une **formation technologique et pratique** qui complète la formation reçue en entreprise et s'articule avec elle.

- **Formation générale** : De contribuer au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaire à l'exercice de la citoyenneté

- **Permettre la formation tout au long de la vie** : De contribuer au développement de l'aptitude des apprentis à poursuivre des études par la voie de l'apprentissage ou par toute autre voie.

² Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, Titre 1^{er}, chap2, section 1, article 4 modifiant le code du travail, article L.6313-6

III- Les compensations financières³ liées au contrat d'apprentissage aménagé

3

- Aides financières classiques liées à l'apprentissage à l'apprenti qu'il soit en situation de handicap ou pas et à l'employeur.
- Aides financières versées par l'Agefiph ou le Fiphfp à l'employeur dans le cadre d'un contrat d'apprentissage pour un jeune en situation de handicap.
- Aides financières versées par l'Agefiph ou le Fiphfp également au jeune apprenti en situation de handicap.

IV- Les mesures de compensations liées au contrat d'apprentissage aménagé : la majoration du niveau de prise en charge des contrats pour les apprentis handicapés. (arrêté du 7 décembre 2020⁴)

Sont bénéficiaires de cette majoration uniquement les apprentis disposant de la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH).

A compter du 1^{er} Janvier 2021, le coût du contrat d'apprentissage pris en charge par le Opérateurs de Compétences (OPCO) devra désormais prendre également en charge le coût de la compensation du handicap de l'apprenti dans le montant du contrat qui pourra ainsi être majoré jusqu'à 4000 euros par année de contrat, quelle que soit la branche professionnelle.

Dans ce cadre, les apprentis concernés doivent bénéficier d'une évaluation particulière de leurs besoins de compensation pour adapter leur parcours d'apprentissage. Le référent handicap du CFA a pour mission d'évaluer les besoins de l'apprenti, et de formuler la demande de majoration.

Si le montant total des mesures demandées dépasse 4000 euros, alors le référent handicap mobilise les aides et les dispositifs de l'Agefiph (pour les salariés du

³ Site du Ministère du travail, « Handicap/ contrat d'apprentissage aménagé », <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance/apprentissage>

⁴ Arrêté du 7 décembre 2020 fixant les modalités de majoration du niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage prévues par l'article L.6332-14 du code du travail pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés, <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042658091>

secteur privé) ou du fiphfp (pour les salariés du secteur public) afin de compléter la prise en charge des adaptations identifiées.

Le montant de la majoration du cout du contrat d'apprentissage sera versé au CFA qui utilisera ce montant afin de financer :

- Une partie des activités du référent handicap
- Le coût inhérent à la mise en œuvre de certaines mesures d'accompagnement qu'elles soient assurées par le personnel du CFA ou par des prestataires extérieurs.

4

L'arrêté du 7 décembre 2020 fixe le référentiel permettant la majoration des niveaux de prise en charge.

Les financements obtenus via cette demande de majoration peuvent couvrir les frais inhérents aux mesures mises en œuvre à destination de l'apprenti en situation de handicap, mais aussi à destination des entreprises et à destination des CFA.

La grille de calcul de la majoration se compose de 6 modules :

- 1 : Evaluation des besoins de compensation et définition des adaptations
- 2 : Adaptations pédagogiques et aménagements des épreuves (de sélection, de positionnement, ou de validation)
- 3 : Equipement technique : expertise pour acquisition / installation -appropriation / utilisation
- 4 : Soutien en entreprise
- 5 : Accès aux droits -ouverture des droits, mobilisation de dispositifs
- 6 : Accès à l'autonomie -accompagnement de la personne -insertion professionnelle

1. Evaluation des besoins de compensation et définition des adaptations

En amont du démarrage du contrat d'apprentissage ou dès le début de son exécution, le référent handicap du CFA procède à une **évaluation des besoins de compensation de l'apprenant en situation de handicap** (bénéficiaire de la RQTH). Suite à cette évaluation, le référent handicap propose un parcours de formation adapté ainsi que des adaptations au parcours de formation.

5

L'évaluation des besoins de l'apprenti peut être réajuster au cours du parcours de formation et est reconduite chaque année selon la durée du contrat.

Cette évaluation est l'objet d'une prise en charge et entre dans la grille de calcul de la majoration.

A partir de cette évaluation, le référent handicap décide d'activer certains des modules de compensation. Ce sont les modules 2 à 6. Nous allons préciser en quoi ils consistent.

2. Adaptations pédagogiques et aménagement des épreuves

Les apprentis en situation de handicap ont dans certains cas besoin d'adaptations pédagogiques afin d'accéder aux savoirs et de pouvoir suivre dans des conditions optimales leur formation théorique.

Ces adaptations concernent :

- **Le contenu et les modalités de la formation** : Dispense de certaines matières, modification du rythme de la formation, changement de la durée du parcours.
- **Les outils et les méthodes pédagogiques** : Adaptation des supports pédagogiques, adaptation des outils ou mise en place de nouveaux outils (logiciels, FOAD...), approche pédagogiques adaptée aux difficultés de la personne, temps complémentaires pour les évaluations.
- **Soutien pédagogique individuel de l'apprenti** : Reprise des cours et aide aux devoirs, remise à niveau, préparation individuelle d'une épreuve d'examen
- **Soutien pédagogique en petits groupes** : Reprise des cours et aide aux devoirs, remise à niveau, préparation d'une épreuve d'examen mais aussi séances de remédiation cognitive, séances de coaching, etc.
- **Actions de Sensibilisation du collectif en centre** : Sensibilisation du collectif de formation (enseignants -autres apprenants) aux répercussions du handicap de l'apprenant, présentation des aménagements préconisés.
- **Mobilisation d'une aide humaine en appui aux apprentissages** : Aides à la communication (interprète, interfaces, codeurs LPC...), aides à l'organisation personnelle, au savoir-être.

Apprentissage et RQTH- Les mesures compensatoires

Des compétences externes ou une organisation interne (CdR ou formateurs mobilisés sur certaines séances) sont mobilisées pour assurer ces prestations financées via ce module.

3. Equipement technique : expertise pour acquisition / installation - appropriation / utilisation

6

Ce module va permettre l'achat de matériels techniques de compensation (loupe, logiciels spécifiques, etc) . Il permet aussi d'accompagner l'apprenti bénéficiaire de ce matériel dans l'appropriation et la prise en main de ce matériel.

4. Soutien à la formation en entreprise

Il s'agit de l'intervention en entreprise du CFA pour soutenir, faciliter les apprentissages et les mises en pratique. Ce peut-être un temps d'observation en entreprise, une sensibilisation auprès du collectif de travail au-delà de ce qui est usuellement requis pour réduire les impacts de la situation de handicap. Des compétences externes ou une organisation interne (formateurs mobilisés sur certaines séances) sont mobilisées pour assurer ces prestations financées via ce module.

5. Accès aux droits -ouverture des droits, mobilisation de dispositifs

Ce module consiste à s'assurer que les dispositifs préconisés dans le parcours de formation de l'apprenti en situation de handicap soient bien mis en place.

- Ce suivi concerne le **suivi administratif des dossiers** de mobilisation des aides financières éligibles destinées à l'apprenti, ainsi que le suivi de tous les dossiers le concernant (dossier de demande d'aménagement aux examens, par exemple)
- Ce module concerne également **les temps de concertation partenaires** (équipe pédagogique, partenaires externes, entreprise, etc..). et les temps d'échange individuel avec l'apprenti.

MAJ : Mars 2021



6. Accès à l'autonomie -accompagnement de la personne -insertion professionnelle

7

- Il s'agit de l'accompagnement pour l'accès à l'autonomie de l'apprenti dans les actes de la vie quotidienne : Aide aux déplacements, appui à l'autonomie (santé, hygiène...)
- Il s'agit également de préparer l'apprenti en situation de handicap, à la fin de son parcours, à l'insertion professionnelle : Appui à la suite du parcours (orientation), préparation à la suite du parcours, liens à mobiliser..

V- Un partenaire indispensable : Les Ressources Handicap Formations :

Les ressources Handicap formation sont un service d'appui aux acteurs de la formation.

Ce service s'inscrit dans le cadre des politiques régionales concertées de formation ; Il est Co développé régionalement par l'Agefiph et ses partenaires : l'Etat, la Région, Pôle Emploi, le Fiphfp, etc...

Les ressources handicap formation sont en appui aux organisme de formation pour :

- les amener à co-construire des solutions d'aménagement des parcours de formation (appui au diagnostic des besoins, sécurisation des parcours) à destination des apprenants en situation de handicap.
- les accompagner, pour leur permettre de mieux répondre à leurs obligations en terme d'accessibilité et de compensation du handicap (démarche de progrès, d'accessibilisation universelle, de professionnalisation, animation, action de sensibilisation, capitalisation des pratiques)
- Professionnaliser les référents handicap en CFA en leur proposant des sessions de formation, en animant un réseau de référents handicap.

Auteure :

Laure SEIGNAC- DURET, Réseau National Handicap, BAEVS, DGER

MAJ : Mars 2021



Exercice final



Prenez connaissance de la situation suivante :

La situation

Élise est formatrice en mathématiques en classe de première année de CAP agricole, où la majorité des apprentis sont issus de classe de troisième. Deux apprentis en situation de travailleurs handicapés sont en grande difficulté de compréhension, en particulier en géométrie. Elle a bien conscience que cela va trop vite pour eux et se demande comment adapter son enseignement.

Elle a essayé beaucoup de méthodes pour les placer en situation de réussite : démarrer le cours en extérieur, en prenant appui sur un chantier, puis revenir en classe pour faire des calculs ; faire le cours à leur rythme : mais les autres apprentis s'ennuient et elle pense que, même avec beaucoup de temps, la géométrie est au-dessus de leurs capacités. Ils n'ont pas les bases, et la question des « bases », elle ne la maîtrise pas. Elle se dit que ce n'est pas son métier de transmettre ces bases-là. Les deux

apprentis ne perturbent pas le cours, mais ils n'arrivent pas à suivre. Par ailleurs, ils s'en sortent bien en entreprise et ils aiment leur métier. L'un des deux vient parfois la solliciter en dehors du cours.

Il y avait un référent handicap dans l'établissement, mais son contrat s'est terminé en cours d'année, et il n'a pas encore été remplacé.

Pour ces deux apprentis, le contrat de formation ne vise pas forcément la réussite de toutes les épreuves. Les objectifs sont établis en accord avec les parents, le directeur, le maître d'apprentissage. Le contrat d'aménagement pédagogique qui en résulte a pour visée que chaque apprenti suive les cours de la même façon que les autres. Toutefois, malgré ses tentatives, Élise ne parvient pas à concilier la gestion du groupe et l'individualisation des apprentissages pour ces deux apprentis.

Extrait du *Guide pédagogique de la formation par apprentissage dans l'enseignement agricole technique*, EDUTER ingénierie, coordination Christine MANFE, 2017

www.chlorofil.fr/guide-apprentissage



Quels sont les points forts de l'accompagnement proposé à ces 2 apprentis ?

Quel rôle pouvez-vous jouer pour amener vos équipes à les mettre en œuvre et à les améliorer ?

Eléments de correction

Vous trouverez une analyse de cette situation aux pages 48 à 53 du Guide pédagogique de la formation par apprentissage dans l'enseignement agricole



► Travail collaboratif avec l'ensemble des acteurs : Les objectifs du contrat ont été établis avec la famille, le directeur du CFA et le maître d'apprentissage. **Cependant**, il est souhaitable aussi que les apprentis eux-mêmes soient associés à cette réflexion afin qu'ils s'approprient leur parcours de formation. Le référent handicap du CFA est bien entendu le pilote de cette rencontre entre les différents acteurs et celui qui va être force de proposition au vu de la situation du jeune.



► Les objectifs du contrat : ils ne sont pas forcément la réussite de toutes les épreuves et donc du diplôme. Effectivement « réussir » un parcours de formation en veut pas forcément dire « obtenir son diplôme ». D'autres types de réussite sont à envisager. Cela permet de valoriser le parcours du jeune et de le placer en position de « réussite », de mettre en évidence ces capacités et son potentiel d'une manière positive. Se fixer des objectifs à la mesure des apprentis en situation de handicap, les partager avec l'apprenti et sa famille est une autre façon d'appréhender un apprenant et de l'accompagner vers l'insertion sociale et professionnelle. Il semble nécessaire cependant que cette nouvelle façon de définir et d'envisager la notion de « réussite » soit partagée par l'ensemble de l'équipe pédagogique.



► « Ils s'en sortent bien en entreprise » : Cela laisse entendre que ces apprentis sont insérables en milieu ordinaire de travail. La réussite de leur parcours n'est-elle pas là ? Cependant, il faudrait préciser de manière plus objective et concrète ce que l'on entend par « ils s'en sortent bien ». L'accompagnement des employeurs et une évaluation des périodes de formation en entreprise sur des critères concrets est indispensable. Cette évaluation doit permettre de se positionner par rapport à l'employabilité de ces jeunes : ont-ils une attitude « sociale » adéquate (respect des horaires, communication avec les autres employés...). Où en sont-ils dans l'acquisition des gestes professionnels ? Ou en sont-ils dans l'acquisition de l'autonomie nécessaire pour organiser leur travail ?

Le mot de la fin.

Les points d'autodiagnostic que nous vous avons proposés au cours de cette formation ne sont pas exhaustifs. Ils sont là pour vous aider à faire émerger une première réflexion sur la manière dont vous conduisez la mise en œuvre d'une politique d'inclusion des personnes en situation de handicap.

En suivant le lien suivant, vous trouverez le référentiel "Accessibilité CFA" conçu par le secrétariat d'État aux personnes handicapées et le ministère du travail et de l'emploi. Ce référentiel vous permettra d'évaluer vos pratiques et d'entrer dans une démarche d'amélioration de l'inclusion des apprenants en situation de handicap.



https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/referentiel_accessibilite_cfa.pdf