



DERNIERE ETAPE
ILE-DE-FRANCE
29 JUIN 2022

TOUR DE FRANCE

DE L'APPRENTISSAGE

**Tout ce qu'il faut savoir
sur l'apprentissage**

Sommaire

Dans le cadre de l'étape francilienne du Tour de France de l'apprentissage et en complément de la matinée d'échanges, le FIPHFP en région Ile-de-France a constitué un kit complet sur tout ce qu'il faut savoir sur l'apprentissage, pour que chacun puisse dynamiser ou renforcer l'apprentissage des personnes en situation de handicap dans son organisation.

Dans ce livret, vous y trouverez ainsi :



Les informations pratiques sur l'apprentissage dans la Fonction publique



La procédure à suivre pour recruter un apprenti



La grille de rémunération



Les différentes aides que le FIPHFP met à disposition pour la formation du tuteur, l'aménagement du poste, la prise en charge d'une partie de la rémunération...



Les acteurs locaux : Pole emploi, Cap emploi, Mission locale, CIDJ... retrouver toutes les informations sur les partenaires spécialisés, leur offre de service, les contacts utiles etc.



Des outils qui peuvent vous être utiles pour attirer un candidat ou trouver un maître d'apprentissage



Le gouvernement souhaite favoriser l'accès à l'apprentissage pour les personnes en situation de handicap, à travers notamment la mise en place de mesures via la Loi Avenir et la Loi de Transformation de la Fonction publique.

De même, depuis plusieurs années, le FIPHP prône cet accès à la qualification et met à disposition des employeurs publics des aides financières incitatives.

Même s'il est en progression, l'apprentissage dans la fonction publique reste minoritaire dans la fonction publique par rapport au secteur privé. En effet, sur 126 176 contrats signés en 2020-2021 en Ile-de-France, 4567 ont débutés dans le secteur public, soit 3,6% de l'ensemble des contrats d'apprentissage (source - Dares).

Qu'est-ce que l'apprentissage ?

- L'apprentissage est une formation générale, **théorique et pratique** effectuée en alternance au sein d'un centre de formation et chez un employeur en vue de l'obtention d'une **qualification professionnelle** (sanctionnée par un diplôme ou d'un titre professionnel).
- Le contrat d'apprentissage est un **contrat de droit privé**.
- Les dispositions de droit commun qui lui sont applicables sont celles du **code du travail**.

La rupture du contrat d'apprentissage

La rupture du contrat d'apprentissage peut s'effectuer :

- De manière unilatérale, sans motivation (notification par écrit) pendant toute la durée de la période d'essai.
- Après la période d'essai, seuls 3 autres modes de rupture sont admis :
 1. En cas de réussite aux épreuves finales du diplôme, l'apprenti peut prendre l'initiative de rompre son contrat.
 2. La rupture d'un commun accord : nommée « rupture amiable ».
 3. Sans accord des parties, saisie du juge prud'homal.

Comment calculer la rémunération versée à l'apprenti ?

La rémunération minimale réglementaire d'un apprenti est basée sur trois critères (article D. 6222-26 du Code du travail) :

- le critère principal est celui de **l'année contractuelle** (année d'exécution du contrat),
- la tranche **d'âge** de l'apprenti au moment de l'embauche, et son évolution dans le temps, le cas échéant,
- son évolution dans le **cycle de formation** suivie.

Pourquoi choisir l'apprentissage ?

- Dans un objectif de **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**, l'apprentissage peut constituer un levier pour surmonter des difficultés de recrutement dans des secteurs professionnels dits en tension.
- L'apprentissage peut permettre aussi **d'anticiper des départs à la retraite**, il devient alors un dispositif de pré-recrutement en facilitant **la transmission des savoirs** et l'amélioration de la qualité du service public.

Cadre légal

Les modalités de l'apprentissage ont évolué suite à la promulgation de la **Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018** pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Quelle est la durée d'un contrat d'apprentissage ?

- Dans le secteur public, le contrat est obligatoirement à durée limitée.
- La durée du contrat d'apprentissage varie **de six mois à trois ans**. Elle est égale au cycle de formation suivi par l'apprenti.
- Une **prolongation d'1 an** est possible en cas de non-obtention du diplôme.
- La **période d'essai est de 45 jours** non renouvelable.

Faut-il nommer un maître d'apprentissage et quel doit être son profil ?

La signature d'un contrat d'apprentissage est conditionnée à la désignation d'un tuteur nommé maître d'apprentissage.

Il doit être majeur, offrir toutes garanties de moralité et remplir les conditions de compétences suivante :

- être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du **domaine professionnel correspondant** à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant **d'une année d'exercice** d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti
- **ou** justifier de **deux années d'exercice** d'une activité **professionnelle en rapport avec la qualification préparée** par l'apprenti.

Le maître d'apprentissage qui réalise au moins 6 mois de tutorat sur les deux dernières années peut **abonder son CPF de 240 €** via son Compte d'engagement citoyen, quel que soit le nombre d'apprentis accompagnés.



Quelles sont les spécificités de l'apprentissage des personnes en situation de handicap ?

Il n'y a **pas de limite d'âge** pour l'apprenti en situation de handicap.

Il est possible d'obtenir des **aménagements au sein de la structure d'accueil** (aménagements pour les examens, mise à disposition de matériels adaptés, lieu adapté, enseignement à distance, etc.) et chez **l'employeur d'accueil**, pour faciliter l'accès au poste de travail.

À la fin de la période d'apprentissage : une **expérimentation** de 5 ans est créée par la Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique – art. 91 qui instaure la possibilité de **titularisation** de l'apprenti en situation de handicap.

Exigence du titre de Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi

L'apprenti en situation de handicap doit être bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE) selon les articles 2 et 3 du décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 (RQTH délivrée par la Maison Départementale des Personnes Handicapées, ou AAH, carte d'invalidité, etc).

Une souplesse est accordée pour bénéficier des aides du FIPHFP concernant un apprenti qui n'a pas encore de titre RQTH dès lors qu'il est en mesure de justifier d'un dépôt de dossier :

- apprenti provenant d'une structure scolaire spécialisée type IME, ITEP
- apprenti provenant du milieu protégé (ESAT)
- apprenti pour lequel la famille percevait une allocation enfant handicapé (AEEH)

Déclaration d'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH)

Dans le cadre de la déclaration annuelle, l'apprenti n'est pas pris en compte dans l'effectif d'assujettissement (ETP et ETR) déclaré par l'employeur.

Toutefois, l'employeur peut **comptabiliser dans le nombre de bénéficiaires d'obligation d'emploi (BOE)** l'apprenti en situation de handicap sous réserve qu'il ait la qualité de BOE, qu'il soit présent dans les effectifs au 31 décembre N-1 et qu'il ait été rémunéré au moins 6 mois (pas forcément consécutifs) au cours de l'année N-1.

La procédure à suivre

Se procurer le formulaire contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage fait l'objet d'un imprimé type, enregistré au Centre d'Enregistrement et de Révision des Formulaires Administratifs (CERFA) soit CERFA FA 13 accompagné de la notice explicative CERFA FA 14. Ces documents peuvent être demandés à la Direction Régionale des Entreprises, de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS), ou téléchargés sur le portail de l'alternance.

Monter le dossier administratif du contrat

Une partie concerne les renseignements administratifs de l'employeur, de l'apprenti (représentant légal pour les mineurs) et centre de formation (pré-inscription).

La signature du contrat d'apprentissage finalise la démarche d'inscription de l'apprenti au centre de formation.

Il est important de se renseigner auprès du CFA(S) ou de l'IRTS sur :

les dates de début et de fin de la formation ; le calendrier des cours ; les périodes d'examen ; le coût de formation de l'apprenti à la charge de l'employeur.

Inscrire l'apprenti à la visite médicale

L'apprenti devra obligatoirement passer une visite médicale d'aptitude. Cette visite doit être réalisée avant la fin de la période des 2 mois qui suit l'embauche de l'apprenti et avant l'embauche s'il s'agit d'un jeune de - de 18 ans (articles R.6222-36 à 40 et article R4624-10 du Code du travail). L'employeur doit obligatoirement joindre au contrat la fiche médicale d'aptitude :

- lorsque l'apprenti mineur est soumis à des conditions de travail particulières ;
- lorsque l'apprenti mineur est exposé à des risques pour sa sécurité.

Dans les autres cas, la structure devra envoyer la fiche de visite médicale à la DIRECCTE au plus tard dans les 15 jours qui suivent l'enregistrement du contrat.

Signature du contrat par les parties

Le contrat d'apprentissage (CERFA) doit être signé par l'apprenti, l'employeur et doit être visé par le CFA(S) ou l'école (cachet obligatoire) (Article R.6222-2 du Code du travail).

Quand l'apprenti est mineur, la signature d'un parent ou du représentant légal est obligatoire. La signature du contrat doit être préalable à l'embauche.



La procédure à suivre

Faire parvenir le dossier complet à la DRIEETS pour enregistrement

Avant le début d'exécution du contrat ou, au plus tard dans les cinq jours ouvrables qui suivent celui-ci, le dossier complet doit être remis à l'Unité Territoriale de la DRIEETS du lieu d'exécution du contrat (article R.6224-1 du Code du travail).

Depuis le 15 février 2022, les employeurs publics et CFA peuvent remplir et télétransmettre aux services administratifs leurs contrats d'apprentissage (CERFA 10103-09), assortis de leur convention de formation grâce à la plateforme digitale dédiée à l'apprentissage public : contrat.apprentissage.beta.gouv.fr.

Plusieurs fonctions simplifient la saisie et la transmission du contrat. La plateforme permet de joindre la convention de formation et de transmettre l'ensemble du dossier directement à la direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP, ex-Direccte).

Plusieurs utilisateurs peuvent co-éditer un même contrat. Par exemple, un employeur peut inviter un CFA à compléter un contrat.

Une fois le contrat envoyé, un tableau de bord permet de suivre l'avancement de l'instruction des dossiers. Par ailleurs, l'ensemble des contributeurs sera informé à chaque étape.

Les pièces obligatoires du dossier

- le formulaire CERFA ;
- la validation du maître d'apprentissage et/ou de l'équipe tutorale (avec justificatifs) ;
- l'aptitude médicale (article R.6224-2 du Code du travail). Les pièces complémentaires obligatoires (dans certains cas)
- le certificat de scolarité obligatoire ou la dérogation à l'obligation scolaire pour les moins de 16 ans ;
- la copie du titre autorisant l'apprenti de nationalité étrangère à travailler en France ;
- la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) spécifiant l'orientation en apprentissage aménagé si l'apprenti est inscrit en CFAS ou à l'IRTS.

Attention l'absence des pièces demandées et/ou la non-conformité du contrat entraîne un refus d'enregistrement par la DRIEETS pour non-conformité.

Le contrat est alors considéré comme nul et il est requalifié de contrat d'apprentissage en contrat de travail de droit commun avec notamment :

- la régularisation du salaire au SMIC ou au Salaire Minimum Conventionnel ;
- le paiement de toutes les charges sociales patronales et salariales ;
- l'arrêt de la formation ;
- le non-paiement ou le remboursement des aides ;
- l'apprenti peut avoir dans certains cas des dommages et intérêts s'il a subi un préjudice.

À la réception du dossier complet, la DRIEETS a 15 jours pour enregistrer et valider le contrat. Si le dossier est incomplet ou mal renseigné, la DRIEETS doit dans un délai de 15 jours informer l'employeur public et demander les éléments complémentaires. La non réponse dans le même délai de 15 jours a valeur d'acceptation (article R.6224-4 du Code du travail).

Établir la déclaration unique d'embauche

Vous devez effectuer la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) auprès de l'[Urssaf](https://www.urssaf.fr) dans les 8 jours qui précèdent l'embauche sur le site net-entreprises.fr

La grille de rémunération brute mensuelle minimale d'un apprenti

	16 à 17 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
1 ^{ère} année d'apprentissage	27% du Smic	43% du Smic	Salaire le plus élevé entre 53% du Smic et 53% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	100% du Smic Salaire le plus élevé entre le Smic et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
2 ^{ème} année d'apprentissage	39% du Smic	51% du Smic	Salaire le plus élevé entre 61% du Smic et 61% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	100% du Smic Salaire le plus élevé entre le Smic et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
3 ^{ème} année d'apprentissage	55% du Smic	67% du Smic	Salaire le plus élevé entre 78% du Smic et 78% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	100% du Smic Salaire le plus élevé entre le Smic et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage

Voir aussi les grilles de référence des coûts de formation de l'apprentissage dans la fonction publique d'Etat et territoriale :

<https://www.pass.fonction-publique.gouv.fr/ressource/grilles-de-reference-des-couts-de-formation-de-lapprentissage-dans-la-fonction-publique>

Effectuer une simulation de rémunération sur la durée du contrat :

<https://www.alternance.emploi.gouv.fr/simulateur-employeur/etape-1>

Le FIPHFP

Principe d'intervention

L'intervention du FIPHFP est soumise à plusieurs principes :

- Le FIPHFP intervient en complémentarité des dispositifs de droit commun (formations comprises). Chaque employeur est donc invité à solliciter dans un premier temps des structures non spécialisées dans le champ du handicap au travail et à faire intervenir les financements du FIPHFP pour un accompagnement spécifique à la compensation du handicap.
- Les aides proposées par le FIPHFP ne sont pas accessibles « de droit » aux employeurs faisant état d'un besoin pour un agent éligible au catalogue. Le principe de prise en charge du surcoût lié au handicap demeure valable. En ce sens, le FIPHFP se réserve le droit d'accorder ou non la prise en charge d'une aide en fonction de la situation d'espèce.
- Les aides du FIPHFP sont accordées sous réserve des évolutions du droit commun et de la loi.
- Les aides financières du FIPHFP sont versées systématiquement à l'employeur.

Date d'application des différents types d'aide

Les contrats signés avant le 1^{er} janvier 2020 restent régis pour toute leur durée par les anciennes dispositions du catalogue des aides du FIPHFP ; Les contrats signés à compter du 1^{er} janvier 2020 sont régis par les nouvelles dispositions présentées ci-après.

Les bénéficiaires des aides

L'apprenti en situation de handicap doit être bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE) selon les articles 2 et 3 du décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 (RQTH délivrée par la Maison Départementale des Personnes Handicapées, ou AAH, carte d'invalidité, etc.)

Une souplesse est accordée pour bénéficier des aides du FIPHFP concernant un apprenti qui n'a pas encore de titre RQTH dès lors qu'il est en mesure de justifier d'un dépôt de dossier :

- apprenti provenant d'une structure scolaire spécialisée type IME, ITEP
- apprenti provenant du milieu protégé (ESAT)
- apprenti pour lequel la famille percevait une allocation enfant handicapé (AEEH)

Le catalogue des interventions

Les interventions du FIPHFP évoluent régulièrement.

Retrouver la dernière version du catalogue des interventions sur le site :

<https://www.fiphfp.fr/employeurs/nos-aides-financieres/catalogue-des-interventions>

Les aides du FIPHFP

Apprentissage– Synthèse des dispositifs proposés par le FIPHFP

L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap via l'apprentissage constitue une des priorités du FIPHFP. Des aides financières et des dispositifs sont proposés pour encourager au recours à l'apprentissage dans la Fonction Publique.



LES BÉNÉFICIAIRES

- L'apprenti(e) en situation de handicap doit être **bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE)**.

- **Pas de limite d'âge.**

Est également éligible: un(e) apprenti(e) qui n'a pas encore de titre RQTH mais en mesure de justifier d'un dépôt de dossier et provenant d'une structure scolaire spécialisée type IME, ITEP, du milieu protégé (ESAT), ou pour lequel la famille percevait une allocation enfant handicapé (AEEH).

• Rémunération de l'apprenti(e)

Prise en charge de **80% de la rémunération brute** restant à la charge de l'employeur.

La rémunération d'un(e) apprenti(e) du secteur public est alignée sur celle d'un apprenti du secteur privé, L'employeur peut majorer cette rémunération.

Outil pour estimer le coût employeur:

https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/gc_5504/simulateur-employeur

• Frais de la formation (frais d'inscription compris) de l'apprenti(e)

Prise en charge plafonnée à **10 000 € pour chaque année**, pour un cycle de formation d'une durée maximale de 36 mois, déduction faite des aides financières perçues par l'employeur (Régions, CNFPT, ANFH, etc...)



Des aides à la rémunération et aux coûts de formation



Des aides aux surcoûts techniques et pédagogiques

- **Surcoût** des aménagements nécessaires chez l'employeur et au CFA.

Prise en charge dans la limite d'un **plafond global de 10 000 €**, des **surcoûts** d'aménagement de l'environnement de travail et de formation (acquisition de matériel ou de logiciel, aménagement du poste, etc...)

- Aides pédagogiques visant à soutenir l'apprenti, via une aide humaine, dans son parcours chez l'employeur et au CFA .

Prise en charge dans la limite d'un **plafond annuel de 520 fois le SMIC horaire brut**. Ce plafond global comprend les **surcoûts** pédagogiques chez l'employeur et au CFA.

Votre Directeur Territorial au Handicap Ile de France :
Mohamed Ayadi

mohamed.ayadi@caissedesdepots.fr
01 49 55 69 19 – 07 84 55 53 64



Apprentissage – Synthèse des dispositifs proposés par le FIPHFP

Le FIPHFP intervient en complémentarité des dispositifs de droit commun et **ses aides sont toujours versées à l'employeur.**

En sus des aides spécifiques à l'apprentissage, **la plupart des autres aides du FIPHFP sont mobilisables** pour aider à financer une compensation pour l'apprenti(e).

Un **référént handicap au sein du CFA** est l'interlocuteur privilégié de l'apprenti(e). En tant que coordonnateur du parcours de formation ce référént assure le lien avec le maître d'apprentissage.



Des aides aux surcoûts des frais de déplacement, d'hébergement et de restauration

• **Surcoûts** du fait de la situation de handicap des frais de déplacements, d'hébergement et de restauration engagés pour suivre la formation (ex : transport spécifique lié au handicap pour rejoindre le CFA) ;

Prise en charge des surcoûts dans la limite d'un plafond global de **150€ par jour**, déduction faite des autres financements.

• Indemnité du maître d'apprentissage pour compenser le temps supplémentaire nécessaire à l'accompagnement de l'apprenti(e) en situation de handicap.

Prise en charge dans la limite de 20 heures par mois, pour un coût horaire maximum de 20,5 euros.

• Frais de formation du maître d'apprentissage à l'accompagnement spécifique de personnes en situation de handicap

Prise en charge dans la limite d'un plafond de **10 000€**



Des aides pour la rémunération et la formation du maître d'apprentissage

• L'employeur peut verser une aide au parcours de formation (non soumise à cotisation) à l'apprenti(e), et se faire rembourser

Aide dans la limite de **750 €** à l'apprenti(e) pour faciliter son entrée en apprentissage pour l'acquisition d'un équipement pédagogique nécessaire à l'exécution de la formation.

• L'employeur peut bénéficier d'une prime en cas d'insertion à l'issue du contrat d'apprentissage

Versement d'une prime de **4 000 €** à l'issue du contrat d'apprentissage si l'employeur intègre l'apprenti(e) durablement : CDD de 12 mois minimum, titularisation.



Des primes spécifiques à l'apprentissage

Votre Directeur Territorial au Handicap Ile de France :
Mohamed Ayadi

mohamed.ayadi@caissedesdepots.fr
01 49 55 69 19 – 07 84 55 53 64



Cap emploi

Cap emploi est l'interlocuteur spécialisé pour accompagner les demandeurs d'emploi en situation de handicap vers l'emploi et les salariés/agents handicapés dans l'emploi.

Présentation et missions générales

Les 98 cap emploi sont des organismes de placement spécialisés (OPS) exerçant une mission de service public. Ils sont en charge de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Ils accueillent et accompagnent plus de 100 000 personnes handicapées chaque année.

Les cap emploi proposent les services suivants aux personnes handicapées :

- L'accueil, l'information et le conseil des personnes en situation de handicap :
 - ✓ En vue d'une insertion professionnelle durable en milieu ordinaire de travail ;
 - ✓ Dans un projet d'évolution professionnelle construit par et avec le travailleur handicapé ;
 - ✓ Dans un projet de transition professionnelle interne ou externe afin de prévenir une perte d'emploi pour le travailleur handicapé.
- L'élaboration et la mise en œuvre avec la personne d'un projet de formation ;
- Le soutien dans la recherche d'emploi : mise à disposition d'offres d'emploi, entraînement à la rédaction de lettres de motivation et à l'entretien d'embauche ;
- La facilitation de la prise de fonction et l'adaptation au poste de travail.

Les cap emploi proposent les services suivants aux employeurs :

- L'information sur l'obligation d'emploi de personnes handicapées, sur les aides financières et services mobilisables ;
- L'information, le conseil et l'accompagnement en vue d'une insertion professionnelle durable en milieu ordinaire de travail ;
- L'information, le conseil, l'accompagnement des employeurs et des travailleurs indépendants en vue d'un maintien dans l'emploi d'une personne en risque de perte d'emploi du fait de l'inadéquation entre la situation de travail et son état de santé ou de son handicap ;
- L'information, le conseil et l'accompagnement dans un projet de transition professionnelle interne ou externe afin de prévenir une perte d'emploi pour le travailleur handicapé, ou un projet d'évolution professionnelle ;
- L'identification des postes accessibles et la définition d'un processus de recrutement adapté ;
- La présentation de candidatures ciblées et l'accompagnement lors de la présélection des candidats ;
- La mise en place de conditions d'accueil adaptées au nouveau collaborateur.

Sur le champ de l'accompagnement vers l'emploi, les missions des OPS s'effectuent en complémentarité d'expertise avec pôle emploi, afin de répondre plus efficacement aux besoins des demandeurs d'emploi handicapés et des employeurs.

Sur le champ de l'accompagnement dans l'emploi, les missions des OPS s'effectuent en complémentarité des acteurs de droit commun en particulier les services de santé au travail et les organismes de sécurité sociale.



Coordonnées des Cap Emploi en Île-de-France

Cap Emploi 75

43 bis rue d'Hautpoul
75019 Paris
Tél : 01 44 52 40 60
contact@capemploi75.org

Cap Emploi 77

Antenne de Melun
200 rue de la Fosse aux Anglais
77190 Dammarie les Lys
Tél : 01 64 79 59 39
melun@capemploi77.fr

Cap Emploi 78

6 bis bvd Victor Hugo
78300 Poissy
Tél : 01 34 01 30 00
contact@capemploi78.fr

Cap Emploi 91

Antenne de Massy
2 ter avenue de France
91300 Massy
Tél : 01 69 53 17 40

Antenne Centre 92

Maison de l'Emploi et de la
Formation
2-6 bis avenue Vladimir Ilich
Lénine
92000 Nanterre
Tél : 01 46 49 86 30

Antenne Nord 92

63 avenue Gabriel Péri
92600 Asnières
Tél : 01 41 11 28 60

Cap Emploi 92

Antenne Sud 92
27 bis rue Louis Rolland
92120 Montrouge
Tél : 01 42 53 76 76

Cap Emploi 93

Antenne de Saint-Denis
12 chemin du Moulin Basset
93200 Saint-Denis
Tél : 0805 660 661
contact@capemploi93.org

Cap Emploi 94

77-79 bvd Jean-Baptiste Oudry
94000 Créteil
Tél : 01 46 77 42 82
Secretariat.ivry@capemploi94.com

Cap Emploi 95

21 avenue des Genottes
95805 Cergy
Tél : 01 34 41 70 30

Antenne d'Argenteuil

13 rue Jean Lurçat
95100 Argenteuil
Tél : 09 72 75 12 13
accueil@capemploi95.org

Antenne d'Aulnay-sous-Bois

7 rue Gilbert Gatouillat
93600 Aulnay-sous-Bois
Tél : 0805 660 661
contact@capemploi93.org

Antenne d'Evry

Immeuble Le Mozart
41 rue Paul Claudel
91000 Evry
Tél : 01 60 79 21 05

Antenne de Meaux

3 rue Aristide Briand
77100 Meaux
Tél : 01 60 09 80 40
meaux@capemploi77.fr

Antenne de Nemours

102 rue de Paris
77140 Nemours
Tél : 01 64 78 00 73
nemours@capemploi77.fr

Antenne de Pantin

1 rue du Pré Saint Gervais
93500 Pantin
Tél : 01 57 14 06 70
contact@capemploi93.org

Antenne de Torcy

20 rue Pierre Mendès France
77200 Torcy
01 60 06 04 11
torcy@capemploi77.fr



Cap emploi

Directeurs et correspondants employeurs publics

Cap emploi 75/93

Monsieur Franck SEURIN
Directeur cap emploi 75 et 93
franck.seurin@unirh.org

Madame Françoise BIDGRAIN
Responsable Cap emploi 75
f.bidgrain@capemploi75.org

Madame Selsabila SID
Chargée de mission Fonction Publique
s.sid@capemploi93.org

Monsieur Thomas OVIGNEUR
Chargé de mission Fonction Publique
t.ovigneur@capemploi75.org

Cap emploi 77

Madame Valérie Lanneau
Directeur Cap emploi 77
lanneau@capemploi77.fr

Madame Gaëlle DAVIDAS
Chargée de mission Fonction Publique
g.davidas@capemploi77.fr

Cap emploi 78

Monsieur Christian ROSE
Directeur cap emploi 78
c.rose@capemploi78.fr

Madame Stéphanie Georgeon
Directeur adjoint cap emploi 78
s.georgeon@capemploi78.fr

Madame Edith JALABERT
Chargée de mission Fonction Publique
e.jalabert@capemploi78.fr

Cap emploi 91

Monsieur Bruno GROLLIER
Directeur cap emploi 91
b.grollier@capemploi91.com

Madame Valentina SARMA
Chargée de mission Fonction Publique
v.sarma@capemploi91.com

Cap emploi 92

Monsieur Thierry MARTIN
Directeur cap emploi 92
t.martin@capemploi92.org

Cap emploi 94

Madame Véronique Chassard
Directeur cap emploi 94
v.chassard@capemploi94.com

Monsieur Bertrand HERLEM
Chargé de mission Fonction Publique
b.herlem@capemploi94.com

Cap emploi 95

Madame Elisabeth ASDRUBAL
Directeur cap emploi 95
E.ASDRUBAL@capemploi95.org

Madame Virginie DAFFNIET
Chargée de mission Fonction Publique
v.daffniet@capemploi95.org



Pôle emploi

Pôle emploi est un établissement public à caractère administratif chargé de l'emploi en France.

Présentation et missions

Dans le cadre de sa mission de service public, Pôle emploi s'engage à garantir l'accompagnement des demandeurs d'emploi dans leur recherche d'emploi et à répondre aux besoins de recrutement des entreprises.

Pôle emploi est le premier acteur du marché de l'emploi en France. L'organisation s'appuie sur plus de 900 agences locales et 54 000 collaborateurs en vue d'atteindre 6 objectifs essentiels pour l'emploi :

1. Prospecter le marché du travail ; développer une expertise sur l'évolution des emplois et des qualifications, procéder à la collecte des offres d'emploi, aider et conseiller les entreprises dans leur recrutement, assurer la mise en relation entre les offres et les demandes d'emploi, et participer activement à la lutte contre les discriminations à l'embauche et pour l'égalité professionnelle.
2. Accueillir, informer, orienter et accompagner les personnes, qu'elles disposent ou non d'un emploi, à la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'un conseil professionnel, faciliter leur mobilité géographique et professionnelle et participer aux parcours d'insertion sociale et professionnelle.
3. Procéder aux inscriptions sur la liste des demandeurs d'emploi, tenir celle-ci à jour, assurer le contrôle de la recherche d'emploi.
4. Indemniser pour le compte de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage et pour le compte de l'État.
5. Recueillir, traiter, diffuser et mettre à disposition les données relatives au marché du travail et à l'indemnisation des demandeurs d'emploi.
6. Mettre en œuvre toutes les autres actions confiées par l'État, les collectivités territoriales et l'Unédic en relation avec sa mission.

Missions spécifiques en lien avec le handicap

Une convention a été signée par l'Etat, l'AGEFIPH, le FIPHFP et Pôle emploi pour faciliter l'accès et le retour à l'emploi durable des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Elle permet de mieux préciser les responsabilités de chacun, d'organiser une circulation de l'information plus fluide, et de rendre plus lisible la complémentarité des offres de service en mobilisant, de façon pertinente, des prestations, actions et aides de l'AGEFIPH, du FIPHFP et de Pôle Emploi.

Contact Pôle emploi Île-de-France

Hubert De Vaublanc

Chargé des relations partenariales

Hubert-de-vaublanc@pole-emploi.fr

Centre de formation d'apprentis (CFA)

Les Centres de formation d'apprentis (CFA) et les sections d'apprentissage appelées aussi unités de formation d'apprentis (UFA) sont des établissements de formation assurant un enseignement en alternance à des apprentis.

Présentation et missions générales

Les CFA offrent aux jeunes apprentis de 16 à 25 ans (sans limite d'âge pour les personnes en situation de handicap) une formation polyvalente ou spécialisée, complétée par une formation technologique et pratique, permettant d'acquérir un diplôme et une expérience professionnelle favorisant l'insertion professionnelle. Ce sont des centres de formation professionnelle.

Ils assurent également des formations continues à des adultes en collaboration ou non avec les Greta.

Les CFA proposent de très nombreuses formations diplômantes, du CAP au diplôme d'ingénieur, et forment des professionnels reconnus sur le marché du travail. Les cours, les enseignements et les examens dispensés sont les mêmes pour les apprentis que pour les élèves en cursus classique préparant un diplôme équivalent.

Le CFA a également pour mission d'informer le maître d'apprentissage sur les éléments importants inhérents à la formation de l'apprenti.

Un CFA est géré par un organisme gestionnaire qui peut être privé (entreprises, etc.), ou public (chambres des métiers, CCI, etc.).

Il existe également des structures appelées MFR (Maisons familiales et rurales) qui sont des centres de formation, sous statut associatif et sous contrat avec l'Etat ou les Régions, qui a pour objectifs la formation par alternance et l'éducation des jeunes et des adultes ainsi que leur insertion sociale et professionnelle.

Les ressources de financement d'un CFA sont :

- Pour les contrats signés dans le cadre des conventions régionales jusqu'au 31 décembre 2019 : financement par les régions jusqu'au 31 décembre 2019 et prise en charge prorata temporis du stock des contrats par les opérateurs de compétences au 1er janvier 2020 ;
- Pour les contrats d'apprentissage signés hors convention régionale, et les contrats signés à compter du 1er janvier 2020 : prise en charge par les opérateurs de compétences, via un financement de France compétences, sur la base des niveaux de prise en charge définis par les branches ou par l'État au 1er avril 2019 (« coût contrat »).

Missions spécifiques en lien avec le handicap

Un référent handicap dans 100% des CFA

Depuis le 1er janvier 2019, chacun des 965 CFA en France a l'obligation de nommer un référent handicap. Son rôle est de favoriser les parcours auprès des jeunes en situation de handicap, de réussir leur apprentissage et ensuite 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.

La mise en accessibilité universelle des CFA

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.

Centre d'information et de documentation jeunesse (CIDJ)

Présentation et missions générales

Association créée en 1969 et soutenue par le ministère de l'Éducation Nationale et de la Jeunesse, le CIDJ (Centre d'Information et de Documentation Jeunesse) est un espace unique d'information jeunesse. Il accueille gratuitement et sans rendez-vous tous les jeunes, quelle que soit leur situation.

Le CIDJ fait partie d'un réseau national composé de 1 300 structures Information Jeunesse. Il coordonne en direct le réseau francilien des Bureaux et Points Information Jeunesse (BIJ et PIJ) et accompagne l'ensemble du réseau vers la professionnalisation, à travers son centre de formation.

Le site cidj.com propose un service gratuit d'annonces de jobs étudiant, d'offres d'emploi, d'alternance et de stages conventionnés à pourvoir uniquement en France métropolitaine et Dom-Tom. Ce service est ouvert aux entreprises, aux administrations, aux associations ainsi qu'aux particuliers (pour les jobs uniquement). Toutes les offres sont validées a priori par les équipes du CIDJ pour vérifier leur conformité par rapport à la législation. Nous acceptons : Les stages conventionnés, stages découverte de 3ème, stages en bac pro, jobs étudiant, saisonnier, à temps partiel et à temps plein, en CDD, offres de baby sitting, offres en alternance (contrat de professionnalisation et contrat en apprentissage), offres d'emplois en CDI et CDD. Ces offres doivent pouvoir être pourvues par des jeunes, diplômés ou non. Nous n'acceptons pas les offres de bénévolat et de service civique, les offres de stage et d'emploi à l'étranger.

Créer un espace employeur : <https://www.cidj.com/creation-de-compte-entreprise>

Missions spécifiques en lien avec le handicap

Depuis 2009, le CIDJ développe un programme spécifique destiné aux jeunes handicapés et s'inscrivant dans le prolongement de ses missions d'information, d'orientation et de conseil. Une équipe de conseillers formés à la problématique du handicap propose de nombreux services qui s'appuient sur un accompagnement sur mesure, une écoute personnalisée, des méthodes et des outils adaptés.

Quatre objectifs au service de l'égalité des chances :

- Accompagner les jeunes handicapés dans la construction de leur projet d'orientation scolaire ou professionnelle.
- Promouvoir l'accès aux études supérieures, gage d'une meilleure insertion professionnelle.
- Faciliter l'insertion des jeunes handicapés en les mettant en relation avec les entreprises, les acteurs de la formation et de l'emploi.
- Favoriser l'inclusion et la mixité dans un lieu ordinaire accueillant tous les jeunes.

Dans le cadre de la mission handijeunes, le CIDJ organise des événements pour favoriser le dialogue entre les jeunes et les professionnels.

- 2 forums annuels de rencontre entre les jeunes handicapés ;
- Des conférences et rencontres professionnelles.

Coordonnées du CIDJ en Île-de-France

Coordonnées

Chargé des relations publiques et du programme

Handijeunes - CIDJ

Tél. : 01 44 49 12 70 / 06 10 20 90 68

Email : antoincancellieri@cidj.com



Les missions locales

Les missions locales exercent une mission de service public de proximité afin de permettre à tous les jeunes de 16 à 25 ans de surmonter les difficultés qui font obstacle à leur insertion professionnelle et sociale.

Présentation et missions générales

Créées en 1982, les missions locales sont des associations (loi 1901), opérateur du service public de l'emploi, régies par un protocole d'accord national.

Leur objectif : favoriser l'insertion professionnelle des jeunes âgés de 16 à 25 ans et sortis du système scolaire. Financées par l'État, la Région, le Département, les communes et des fonds émanant de partenaires publics et privés, elles sont inscrites dans le Code du travail (L5314-2).

Les missions locales agissent auprès des jeunes d'une part en les aidant à définir et mettre en œuvre leur projet professionnel, d'autre part en appuyant leurs démarches d'orientation, de formation et d'emploi. Pour être efficaces, elles intègrent dans leur accompagnement les questions périphériques et pourtant essentielles que sont la santé, le logement, la mobilité ou encore la citoyenneté.

Ancrées régionalement, les Missions Locales s'efforcent de développer des partenariats avec les acteurs institutionnels, économiques et sociaux de leur bassin d'emploi. Elles mettent leur expertise du public jeune, leur connaissance du territoire et leurs compétences en matière de dispositifs publics au service des entreprises, afin d'apporter une réponse optimale à leurs besoins de recrutement

Missions spécifiques en lien avec le handicap

La Mission Locale accompagne des jeunes en situation de handicap. Ils bénéficient des mêmes "prestations" que les autres jeunes.

La plupart des missions locales ont un référent handicap qui est en lien avec les partenaires emploi spécialisés afin d'apporter un accompagnement sur mesure en ce qui concerne l'insertion professionnelle.

Les missions locales sont prescriptrices pour de nombreux dispositifs (ex : demande d'interprète LSF pour un cursus en alternance).

Les missions locales accompagnent les jeunes en situation de handicap dans leur demande de reconnaissance de travailleur handicapé.

Outre les questions d'emploi, les missions locales sont présentes pour répondre aux demandes concernant la vie quotidienne des jeunes en situation de handicap (logement, mobilité...).

La coordination régionale handicap des Missions Locales constitue une ressource pour le réseau des Missions locales :

- Elle vient en appui et conseille des professionnels pour favoriser le repérage des situations de handicap ;
- Elle sensibilise les salariés et les directions à la thématique du handicap ;
- Elle informe sur l'évolution des partenariats et/ou sur les mesures spécifiques.
- Elle favorise le développement des partenariats avec le milieu spécialisé ;
- Elle anime régionalement les conseillers référents handicap afin de faciliter l'échange de pratiques et les rencontres partenariales interdépartementales

Coordonnées

Coordinatrice régionale
 Tatiana AYME Déléguée générale adjointe
 Association Régionale des Missions Locales d'Île-de-France
 06 63 12 27 35
 12 villa Croix-Nivert
 75015 PARIS
 t.ayme@arml-idf.org



Les missions locales



Coordonnées des missions locales en Île-de-France

MISSION LOCALE POUR L'EMPLOI DE PARIS (75)

Référent handicap et Conseiller en insertion professionnelle

Stéphane MORETAU Mission Locale de Paris

36 quai de la Loire

75019 - Paris

01 44 93 81 23

s.moretau@missionlocaledeparis.fr

MISSION LOCALE HAUTS-DE-SEINE (92)

Référente Handicap et Conseillère en insertion professionnelle

Nacéra TOUTAIN

Mission Locale Seine Ouest Entreprise et Emploi

20 rue d'Issy

92100 - Boulogne-Billancourt

01 55 95 04 07

n.toutain@seineouest-entreprise.com

MISSION LOCALE SEINE-ET-MARNE (77)

Référente Handicap et Conseillère en insertion professionnelle

Animatou CILIS

Maison de l'Emploi et de la Formation Nord-est

12 boulevard Jean Rose 77100 - Meaux

01 60 09 84 83

a.cilis@mdene77-mlidf.org

MISSION LOCALE SEINE-SAINT-DENIS (93)

Référent Handicap et Conseiller en insertion professionnelle

E. IODICE

Mission locale Intercommunale pour l'Insertion des Jeunes

38-40 avenue Salvador Allende

93000 – Epinay-sur-Seine

01 49 98 90 80

e.iodice@mijj.fr

MISSION LOCALE YVELINES (78)

Référent Handicap et Conseiller en insertion professionnelle Eric DELAUNAY

Mission Locale Intercommunale de Rambouillet

19 rue Clairefontaine 78120 – Rambouillet

01 34 83 34 12

e.delaunay@rambouillet-mlidf.org

MISSION LOCALE VAL-DE-MARNE (94)

Référent Handicap et Conseiller en insertion professionnelle Sébastien PIGNIEZ

Mission locale d'Ivry-Vitry

39 Avenue Henri Barbusse

94400 – Vitry-sur-Seine

01 49 60 29 80

s.pigniez@ivryvitry-mlidf.org

MISSION LOCALE ESSONNE (91)

Référent Handicap et Conseiller en insertion professionnelle Ibrahim MUSKUD

Mission Locale Nord-Essonne

9 rue du docteur Vinot

91260 - Juvisy sur Orge

01 83 53 83 50

i.muskud@nordessonne-mlidf.org

MISSION LOCALE VAL d'OISE (95)

Référent Handicap et Conseiller en insertion professionnelle

T. MAATOUK PEZZINI

Mission Locale de Cergy-Pontoise-Association AVEC

12 avenue des Béguines Immeuble le CERVIER B

95802 - Cergy Pontoise

01 34 41 70 70

t.maatouk@associationavec.fr



Dans le cadre des travaux menés par le Handi-Pacte Ile-de-France, des employeurs publics ont travaillé ensemble pour élaborer des outils afin d'identifier en interne un maître d'apprentissage et d'attirer des candidats en situation de handicap. Les affiches et vidéos proposées sont à utiliser sans modération !



Téléchargez les affiches et vidéos ici





 PRÉFET
DE LA RÉGION
D'ÎLE-DE-FRANCE
*Liberté
Égalité
Fraternité*



DERNIÈRE ÉTAPE
ÎLE-DE-FRANCE
29 JUIN 2022

TOUR DE FRANCE

DE L'APPRENTISSAGE