**Transcription textuelle**

De l’épisode numéro 1 du podcast du FIPHFP

[Musique]

Bienvenue dans ce premier épisode du podcast du FIPHFP Emploi et Handicap, la Fonction publique témoigne. A travers ce podcast, nous souhaitons donner la parole à des employeurs publics sur leur politique handicap et surtout sur des actions concrètes qu'ils mettent en œuvre au quotidien. Dans ce premier épisode, il sera question d'apprentissage : une voix de recrutement qui se développe depuis plusieurs années dans la Fonction publique. Elle concerne les personnes en situation de handicap tout au long de leur vie sans limite d'âge et s'applique à des métiers et secteurs très variés. Pour illustrer cette thématique, nous avons souhaité donner la parole à Vincent Carillo, correspondant handicap au sein de l'université d'Aix-Marseille et à André Madonna, Maître d'apprentissage au sein de cette même université. Bonne écoute !

Bonjour je suis Vincent Carrillo, je suis correspondant handicap des personnels en charge de la politique et Handicap. Pour les personnels d'Aix Marseille Université. Au sein d'une université, nous avons l'obligation de mettre en place ce que l'on appelle un schéma directeur du handicap qui regroupe l'ensemble des obligations pour les universités que ce soit pour les étudiants, les personnels ou le patrimoine. Moi, je m'occupe donc de la mission du programme pluriannuel pour l'insertion et le maintien de l'emploi des personnes en situation de handicap.

André Madonna, Je suis responsable logistique pour la DEPIL sur le campus de Luminy. J'ai un rôle de responsable service et de gestion de tous les campus au niveau des espaces extérieurs. Les espaces verts, les espaces gris.

Sur un campus qui fait 100 hectares. La politique handicap de recrutement d'apprentis, c'est quelque chose de relativement récent. Ma prise de fonction date de septembre 2018. Une des priorités a été de travailler sur les besoins en recrutement et de regarder les secteurs qui permettaient d'avoir des apprentis et de pouvoir mettre en place des actions de sécurisation de l'apprenti

Recruter un apprenti pour venir compenser uniquement un besoin, ce n'est pas notre philosophie. Notre philosophie c'est de de travailler réellement sur un parcours de préparation à l'apprentissage et permettre à une personne en situation de handicap à terme de pouvoir accéder à nos métiers. Dès 2018, on a commencé à travailler sur cette question de l'apprentissage. Tout naturellement en discutant avec André Madonna, le secteur de la DEPIL nous paraissait un terrain propice pour expérimenter l'arrivée d'apprentis en situation de handicap. Il m'est venu l'idée de mettre en place un partenariat avec des centres de réadaptation professionnelle. Du côté d'Aix-Marseille. Nous avons la chance d'avoir un centre de réadaptation professionnelle qui se situe à Mimet qui est spécialisé dans les métiers de l'horticulture et du paysage. L'idée était de travailler vraiment sur presque une année de pré-apprentissage afin de pouvoir identifier des potentiels à l'apprentissage durant cette année de CRP. Nous avons rencontré l'équipe du CRP Paul Cézanne à Mimet. On est parti effectivement sur la promotion de 2019. On a regardé ensemble l'ensemble des profils. On a identifié un certain nombre de profils qui pouvaient aller vers l'apprentissage et qui avait des capacités pour reprendre des études. Parce qu'une des difficultés avec l'apprentissage, c'est qu'il y a la partie employeur, mais aussi la partie études. Il faut aussi pouvoir évaluer la possibilité des futurs apprentis à pouvoir jongler entre une activité en entreprise et une activité en formation. Dès la fin 2018, nous avons travaillé avec la chargée d'insertion du CRP et très vite nous avons identifié donc une personne qui a terminé en février son titre professionnel. On a souhaité lui offrir l'opportunité de continuer sa qualification via une formation en apprentissage.

On a fait un entretien avec monsieur Madonna pour pouvoir valider ce profil. Pour vous présenter le jeune homme, Rémy, c'était un garçon qui avait beaucoup de mal à étudier. Ce n'était pas simple pour lui. Cela faisait des années que je demandais si on avait la possibilité d'avoir des apprentis, avant de connaître Vincent. On m'avait dit "non, l'administration ne prend pas d'apprentis ». Et je me suis dit : "si ce n'est marqué nulle part que c'est interdit, c'est peut-être autorisé ! Ma rencontre avec Vincent nous a permis de faire ce travail ensemble et donc de recruter ce jeune homme, Rémy. Ca a été notre première expérience.

Moi j'étais parti dans le principe qu'il fallait aider / promouvoir même les personnes en situation d'handicap puisqu'il y avait quand même un regard qui était dans la société. Un regard qui n'est pas tout à fait positif, malheureusement il faut bien reconnaître. C'est pour ça qu'il y a quelques années de ça, j'avais voulu commencer à travailler avec le secteur protégé où j'avais pu recruter trois personnes. L'apprentissage, c'était quelque chose d'important. Ce qui est important dans ce premier contrat, c'était ce contrat moral qu'on a eu avec l'apprenti. Les éléments étaient posés dès l'entretien. Nous avons souhaité nous engager avec ce jeune et lui donner les moyens pour réussir. A condition effectivement que le jeune de son côté s'engage sur la voie de la réussite. Tout le travail de partenariat avec le CRP a permis de sécuriser le contrat d'apprentissage à la fois en amont avec le travail de sélection qui nous a permis d'identifier des compétences recherchées à la fois sur des savoirs et des savoir-être. Après quand on a validé le recrutement, un travail d'accompagnement pour la mise en place du contrat d'apprentissage avec le centre de formation. On a rencontré des difficultés parce qu'on n’était pas en début d'année et le centre de formation avait refusé dans un premier temps la candidature. Le CRP s'est battu effectivement pour faire accepter au CFA cette entrée tardive en disant que l'Université mettait en place des moyens qui allaient compenser ce retard au démarrage. Il y a eu plusieurs dérogations. La 1ère, c'est qu'il n'y a pas de limite d'âge.

On parle de jeune en apprentissage, mais c'est une vulgarisation. A Aix Marseille Université, on a même une apprentie qui a 58 ans actuellement. A tout âge, on peut faire de l'apprentissage. On peut avoir des secondes parties de carrière et surtout on peut rentrer à tout moment en apprentissage. On n'est plus forcément obligé de se mettre sur des périodes scolaires.

Avec l'aide du CRP et avec l'aide du directeur territorial du FIPHFP qui a cru en ce projet. On a imposé au CFA, l'entrée en apprentissage en début d'année 2019. L'intégration dans mon équipe, c'est vraiment très bien passée, dans la mesure où il y avait déjà 3 personnes en situation de handicap, issues du secteur protégé.

J'étais en pleine phase de recrutement car il s'agissait d'un nouveau service. Je suis là depuis 40 ans, mais je recréais un service pour la gestion du campus. Donc il y avait de nouvelles personnes qui arrivaient qui étaient aussi en situation de handicap, donc cela c'est très bien passé. Tout le monde s'est retrouvé en phase

Ce que j'ai pu apporter à Rémy : lui apprendre déjà le métier de paysagiste. C'était complètement mon rôle et en même temps aller beaucoup plus loin, c’est-à-dire regarder ce qu'il fait en cours, ce qui va pas, tout ce qu'il peut avoir comme difficultés.

J'étais présent pour lui tous les jours. S'il y avait besoin, dès fois il m'appelait le soir, le week-end ou pendant la nuit (parce que quelque fois il avait des angoisses, des peurs. Il pensait ne pas y arriver). Il savait qu'il pouvait m'appeler. Il savait qu'on pouvait se voir. Les premiers temps, les premières semaines, les premiers mois, il avait besoin d'être rassuré.

Pas temps d'un point de vue professionnel. Mais le fait d'être apprenti à presque 30 ans, ça lui semblait un peu bizarre. Il avait des peurs parce qu'en cours il y avait des choses qui étaient compliquées où il n’arrivait pas à comprendre. Maintenant, c'est une belle réussite puisqu'au bout de deux ans, il a réussi son BP et après il y a réussi aussi son Bac pro aussi. Chaque année, en période de rentrée universitaire, on met en place une formation puisque nous travaillons sur deux actions en termes de recrutement pour nos personnels. On travaille sur l'apprentissage. L'idée est d'organiser une session collective où l'on forme à la fois les tuteurs des doctorants en situation de handicap et les maîtres d'apprentissage. On travaille maintenant depuis quatre ans avec un organisme de formation pour délivrer une formation sur : "Comment accueillir une personne en situation de handicap au sein de son équipe de travail". La mission de correspondant handicap, c'est justement effectivement de faciliter la tâche du maître d'apprentissage. Cette formation est obligatoire pour exercer la fonction de maitre d'apprentissage. Elle aborde les problématiques du handicap, mais aussi des outils opérationnels pour accompagner l'apprenti en situation de handicap, pour déceler d'éventuelles difficultés. Le rôle de cette cellule handicap, c'est de coordonner une équipe qui va intervenir avec le maître d'apprentissage pour sécuriser le parcours. Dans le cas précis du recrutement de Rémi, on avait la chance d'avoir la chargée d'insertion du CRP qui maintenait un lien avec Rémi, qui le connaissait et qui a pu assurer une passerelle avec le monde de l'entreprise. La référente handicap du CFA joue son rôle pour coordonner les actions qui vont se mettre en place au niveau du CFA au niveau de la scolarité de l'apprentissage. On avait mis en œuvre pour éviter tout ce qui est fatigabilité liée au déplacement, on lui a permis d'avoir un logement au CROUS puisque les apprentis sont considérés comme des étudiants et peuvent donc ils bénéficient des aides du CROUS. Pendant son contrat d'apprentissage, nous avons aussi pu travailler sur son autonomie en lien avec le FIPHFP. Nous avons eu l'accord pour financer un logement étudiant afin de lui permettre d'avoir moins de déplacements et de commencer à travailler sur l'autonomie. Pour la partie liée aux apprentissages, en tant qu'Aix Marseille Université, on a la chance d'avoir des étudiants sur nos campus. On a fait le choix, pour l'aider dans un certain nombre de matières liées à ses difficultés d'apprentissage, de mettre à disposition quelques temps avant les examens un étudiant qui a repris quelques notions de mathématiques notamment pour l'aider dans la compréhension. Pour la suite, notre travail avec Vincent, c'est de former des apprentis bien sûr, de les amener jusqu'au un diplôme, mais après il faut que l'on puisse faire un travail d'insertion dans notre Université. En ce qui concerne Rémi, au niveau des budget, au niveau des campagnes d'emploi, nous avons eu la possibilité de créer un poste. Pour notre grande satisfaction, Rémy a passé son concours il y a deux jours et il a réussi brillamment. Il a pu faire un brevet professionnel puis après un bac pro. Son engagement et le respect du contrat moral qui avait été établi en amont de son arrivée a fait qu'il a été possible d'ouvrir un poste spécifique. Puisqu'au niveau de la Fonction publique, nous avons la possibilité de réserver un certain nombre d'emploi uniquement aux personnes en situation d'handicap : ce qu'on appelle les recrutements BOE par la voie contractuelle, des postes sur lesquels ne peuvent postuler que des personnes en situation d'handicap. Dans le cas de nos campagnes d'emploi, on a une règle à Aix Marseille Université : c'est de réserver 6 % des postes aux personnes en situation de handicap. Via cette voie, via cet engagement de nos nouvelles gouvernances, nous avons pu démontrer l'engagement pour l'apprentissage et donc dès l'année dernière, dès la campagne d'emploi de 2022, nous avons mis en place ce poste par la voie contractuelle. La convention avec le FIPHFP est un formidable levier pour impulser une politique handicap et via cette convention, le FIPHFP intervient à plusieurs niveaux sur l'apprentissage. Il intervient sur le coût de la rémunération. C'est un levier important puisqu'il prend en charge 80% de la rémunération chargée des apprentis et donc la négociation avec les structures devient beaucoup plus simple, puisqu'il reste seulement 20% à charge pour la structure. C'est un levier financier important. Ensuite le FIPHFP intervient aussi sur les coûts pédagogiques. En effet, dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, l'entreprise doit financer à la fois la rémunération, mais aussi le coût pédagogique. Le FIPHFP finance jusqu'à 10000 euros sur les coûts pédagogiques de formation. Là aussi c'est un facilitateur, puisque la structure n'a aucune démarche à faire. Tout est pris en charge par la cellule handicap au côté financier Pour le volet accompagnement des personnes, l'apprenti peut bénéficier de l'intégralité du catalogue du FIPHFP. Dans ce catalogue, ce que nous on a mis en place c'est une évaluation des capacités fonctionnelles de l'apprenti dans un premier temps : pour faire savoir s'il y avait des besoins d'apprentissage. Il n'y avait pas de besoin de particulier d'apprentissage hormis des besoins liés à l'autonomie. Nous avons donc pu bénéficier d'une prise en charge partielle d'un logement étudiant pour permettre à l'apprenti de pouvoir être hébergé au plus proche de l'entreprise et du centre de formation. Le FIPHFP est un véritable partenaire la politique handicap. Dès la constitution des conventions, l'apprentissage est au cœur du dispositif. L'avantage d'avoir une convention, c'est qu'on a une véritable relation de proximité avec le FIPHFP pour mettre en place l'ensemble de nos mesures. Nous avons la possibilité de le contacter sur des besoins particuliers. Tout à l'heure j'ai évoqué les besoins d'hébergement, le gestionnaire de la convention FIPHFP nous donne des accords préalables pour engager des fonds. Ce travail concerne à la fois le niveau financier avec le gestionnaire FIPHFP, mais aussi le directeur territorial du handicap du FIPHFP qui est aussi un facilitateur. J'avais évoqué des difficultés pour l'entrée du jeune en CFA. Finalement, le directeur du territoire du FIPHFP s'est battu aussi en lien avec la région pour pouvoir intégrer ce jeune. Le FIPHFP au travers de son directeur territorial et de son gestionnaire de la convention est l'un de nos partenaires, le partenaire de notre politique handicap.

Si c'était à refaire, je le referais.

Ce que je peux retirer de cette expérience : c'est une aventure humaine hors norme. Une anecdote encore : un de mes apprentis m'a dit que je lui avais redonné un sens à la vie. Quand il y a un jeune qui dit cela, je crois qu'il a tout dit. Si c'était à refaire.... Tout ce que j'ai fait je l'ai fait avec le cœur, sans avoir de formation vraiment préalable. Cela s'est passé comme ça. Je suis assez content de cette situation, du lien entre l'apprenti et le maître d'apprentissage. Je voulais aller jusque plus loin que ce qui pouvait se faire normalement : c'est à dire que je voulais voir leurs notes, discuter le soir s'il y avait des soucis, peu importe l'heure. Surtout je voulais être auprès d'eux pour qu'ils réussissent leur diplôme. Dans les administrations, nous avons des campagnes d'emploi qui sont tardives. Nous avons des réponses tardives et puis là on a une injonction de recruter et on se retrouve face à une pénurie de candidats. La première bonne pratique, c'est d'anticiper ses besoins. C'est ce que nous avons mis en place pour les apprentis nouvellement recrutés : c'est-à-dire anticiper et faire des rencontres avec les équipes. Dans le cadre de cette formation, les stagiaires doivent effectuer des stages en entreprise et chaque année nous travaillons avec la chargée d'insertion du CRP sur des profils qui peuvent être intéressés par l'apprentissage. Nous avons la chance de pouvoir leur proposer une ou plusieurs périodes de stage. Ces stages sont pour nous du pré recrutement parce qu'au travers de ces périodes de stage qui sont relativement longues - puisqu'on a des périodes de stage de trois semaines - on va déjà pouvoir tester les habilités, les savoir-être pour valider ou non des périodes d'apprentissage. La deuxième bonne pratique est de travailler en réseau avec des partenaires du secteur de l'insertion, comme les Cap Emploi, ou pour des métiers spécifiques les CRP, mais aussi avec les opérateurs du secteur médico-social qui peuvent aussi apporter un certain nombre de de conseils au niveau de la vie sociale de la personne. En effet, pour qu'une personne réussisse un apprentissage, il faut aussi que, dans sa vie personnelle, elle ait trouvé un certain équilibre. La vie sociale est importante à sécuriser. Je tiens aussi à dire que s'il n'y avait pas eu Vincent sur l'Université, tout cela ne se serait pas fait. Je voulais dire un grand merci à Vincent. La mission du correspondant handicap, c'est justement voilà porter cette politique handicap des différentes des personnes. Je crois fortement à l'apprentissage. Nos tutelles nous incitent fortement à mettre en place de l'apprentissage et il faut se battre. Il faut porter au niveau politique cette belle aventure de l'apprentissage. Nous avons pu effectivement pérenniser notre premier apprenti et depuis maintenant deux ans, chaque année, on recrute un nouvel apprenti en situation de handicap. On en a actuellement sur le campus de Luminy. Une des belles réussites, que l'on doit partager avec André Madonna, c'est qu'aujourd'hui cette politique handicap on a pu essaimer mais sur les autres campus de l'université. Nous sommes une grande université : plus de 8000 agents répartis sur 50 sites et sur 5 grands campus. Dès cette année, les autres directions des autres campus ont souhaité aussi s'engager sur l'apprentissage. Maintenant sur chaque site, on a pu mettre en place, toujours en partenariat avec le CRP, une politique d'apprentissage. Et aujourd'hui, on a sur notre site de Marseille Saint-Charles un apprenti en situation de handicap et sur notre site du Pharo, siège de l'entreprise, également un apprenti jardinier en situation dans le handicap. Finalement les bonnes pratiques essaiment et après naturellement des directions viennent nous voir pour mettre en place des actions et puis pérenniser ces actions.

[Musique] [Applaudissements] [Musique]