

Handicap et apprentissage: livret pratique pour les employeurs publics de Midi-Pyrénées

Enrichi par la réunion du 19 mai organisée avec la PFRH
et celle du 18 juin avec les correspondants handicap

Sommaire du livret

Cadre et objectifs du livret 2

1. Etapes, calendrier et interlocuteurs clés pour un accueil réussi des apprentis en situation de handicap dans les fonctions publiques 3

- 1.1 Etape 1 : Préparer le recrutement de l'apprenti [*Programmation budgétaire en année N-1 pour année N*] 3
 - 1.1.1 Définition du besoin et des possibilités d'accueil de l'employeur [*dernier dialogue de gestion N-1*]..... 3
 - 1.1.2 Évaluation du coût du recrutement d'un apprenti [*avril*]..... 4
 - 1.1.3 Validation et engagement du projet [*avril-juin*] 4
- 1.2 Etape 2 : Recruter l'apprenti [diffusion de l'offre à partir de mai, sélection et recrutement à partir de juin et jusqu'à 3 mois après le début de la formation] 5
- 1.3 Etape 3 : Accueillir et accompagner l'apprenti dans son parcours [Septembre-Juin]..... 5
 - 1.3.1 Gestion administrative de l'accueil de l'apprenti [*au plus tard 5 jours ouvrables avant l'exécution du contrat*] (2) 5
 - 1.3.2 Accueil de l'apprenti [*Septembre-Octobre*]..... 6
 - 1.3.3 Accompagnement de l'apprenti le long de sa formation [*Septembre-Juin*]..... 7
 - 1.3.4 Gestion de la fin du contrat..... 7

2. Présentation des acteurs clefs en Midi Pyrénées 8

- 2.1 Le Conseil régional 8
- 2.2 Le Rectorat 8
- 2.3 La DIRECCTE 9
- 2.4 La Plateforme d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines 9
- 2.5 Le FIPHP..... 10
- 2.6 Le Cap Emploi, cofinancé par le Fiphfp 10
- 2.7 Les centres de gestion..... 11

3. Les ressources sur l'apprentissage disponibles sur Handi-Pacte..... 12

Cadre et objectifs du livret

Le comité des employeurs publics du 03 février dernier a choisi de conduire des actions autour de l'apprentissage pour accompagner les employeurs publics sur l'axe 2 « recruter des bénéficiaires de l'obligation d'emploi : enrichir la diversité des compétences dans votre organisation ».

L'objectif est de se saisir de cette voie de formation pour aider les employeurs de la fonction publique à lever certains freins à l'emploi de personnes en situation de handicap, en disposant de candidatures plus qualifiées et adaptées aux postes proposés.

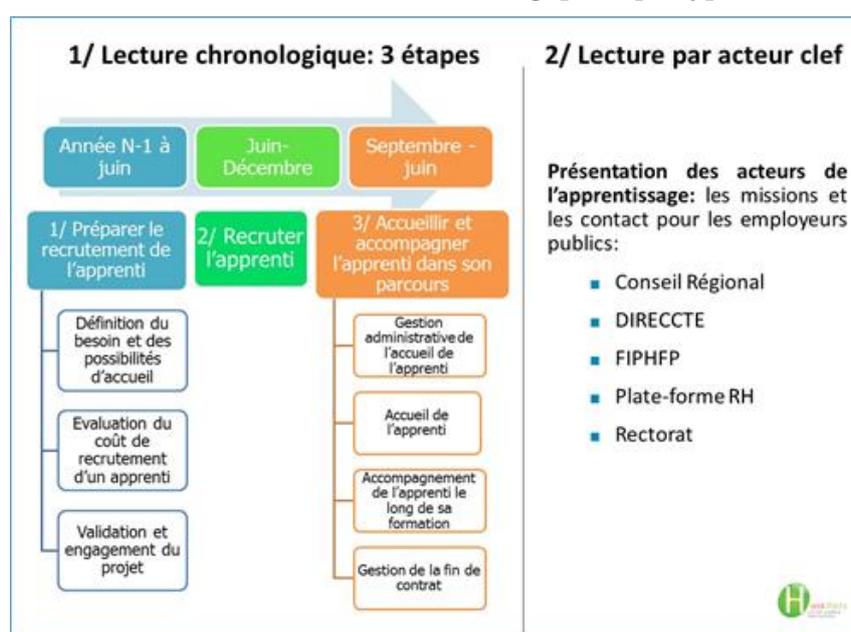
Cette action contribue à la dynamique du plan d'action national de développement de l'apprentissage dans la fonction publique (conforté par les circulaires d'avril et mai dernier – Cf. ressources sur l'apprentissage dans le chapitre 3). La grande conférence sociale des 7 et 8 juillet 2014, suivie des assises de l'apprentissage le 19 septembre 2014, ont en effet été l'occasion de définir un objectif de 500.000 jeunes en apprentissage en 2017, et de demander à l'ensemble de la fonction publique de contribuer à cet effort. Les objectifs fixés pour la fonction publique d'État par exemple sont ainsi de 4.000 apprentis à la rentrée 2015 et de 6000 supplémentaires à la rentrée 2016.

Dans ce contexte, l'équipe Handi-Pacte Midi Pyrénées et la plate-forme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) ont sollicité les principaux acteurs régionaux de l'apprentissage et organisé le 19 mai une journée de travail avec les employeurs publics sur le thème : « Employeurs publics et apprentissage : quels acteurs pour réussir l'intégration des apprentis ? ». Un atelier du réseau des correspondants handicap (RCH) s'est également réuni le 18 juin dernier sur cette thématique.

Ce document rend compte des échanges qui ont eu lieu et a pour objectif de guider pas à pas les employeurs publics dans une démarche d'accueil d'apprentis en situation de handicap. Il répond à trois questions opérationnelles :

- Quelles sont les différentes étapes d'une démarche d'accueil d'un apprenti en situation de handicap ?
- Comment planifier une démarche d'accueil d'apprenti en situation de handicap ?
- Qui sont les interlocuteurs clés en Midi-Pyrénées à chacune de ces étapes ?

Un document à double entrée : chronologique et par type d'acteur



1. Etapes, calendrier et interlocuteurs clés pour un accueil réussi des apprentis en situation de handicap dans les fonctions publiques

1.1 Etape 1 : Préparer le recrutement de l'apprenti [Programmation budgétaire en année N-1 pour année N]

1.1.1 Définition du besoin et des possibilités d'accueil de l'employeur [dernier dialogue de gestion N-1]

Actions à réaliser	Interlocuteurs
- Identifier le besoin puis les fonctions qu'occupera le futur apprenti au sein du service - Constituer une fiche de poste (1)	FP : PFRH/Rectorat FPT : CDG
- Identifier un maître d'apprentissage (2)	En interne
- Identifier les formations préparant à la fonction recherchée et le CFA les dispensant (3)	FP : CR / Carif-OREF

- (1) Il est important de noter que les fiches de poste des répertoires métiers des différents versants de la fonction publique (RIME, RMFPH, RMFPT)¹, qui servent souvent de référence au moment de l'analyse du besoin en vue d'un recrutement, sont peu adaptées pour le recrutement d'un apprenti. La fiche de poste doit en effet être élaborée à partir d'une analyse des tâches à effectuer et non à partir d'un cadre d'emploi type. Pour autant ces répertoires offrent une entrée activités/compétences qui sera utile à la fois pour délimiter le poste que l'apprenti tiendra et identifier les formations préparant à ce poste. Le Répertoire national de certification professionnelle (RNCP)² permettra d'identifier les compétences préparées par les formations dispensées en apprentissage.
- (2) Le code du travail impose de désigner un maître d'apprentissage, qui sera le référent de l'apprenti tout le long de sa formation. Rappelons que :
- Les fonctions d'un maître d'apprentissage sont très encadrées et spécifiques. Elles doivent être posées dès le départ : un maître d'apprentissage organise l'accompagnement d'un apprenti, favorise sa mise en confiance, son autonomie et aide à trouver son positionnement dans l'équipe.
 - Il convient de bien prendre en compte les projets de mobilité éventuels des maîtres d'apprentissage pressentis. Un changement de référent peut être particulièrement déstabilisant pour un apprenti, a fortiori quand l'apprenti souffre de certaines pathologies psychiques. La mise en place d'une équipe tutorale facilitera le passage de relai sur la fonction de maître d'apprentissage le cas échéant.
 - La préparation du maître d'apprentissage à cette fonction est essentielle : l'encadrement de jeunes en situation de handicap peut-être émotionnellement éprouvant pour le maître d'apprentissage et réveiller certaines fragilités personnelles préexistantes. Le médecin de prévention doit être rendu vigilant à cet égard.
 - Il n'existe pas de Nouvelle bonification indiciaire (NBI) pour les maîtres d'apprentissage dans la fonction publique d'Etat à ce jour, comme cela peut être le cas dans les deux autres versants de la fonction publique. Pour autant la DGAFP travaille sur des modalités de valorisation de cette fonction dans le parcours professionnel des agents.
- (3) Le Conseil Régional de Midi-Pyrénées produit tous les ans un « guide de l'apprentissage » qui recense les CFA et les formations préparées dans la région.

¹ RIME : <http://rime.fonction-publique.gouv.fr/>

RMFPH : <http://www.metiers-fonctionpubliquehospitaliere.sante.gouv.fr/>

RMFPT : <http://www.cnfpt.fr/content/repertoire-metiers>

² RNCP : <http://www.rncp.cncp.gouv.fr/>

Bon à savoir :

Plusieurs acteurs peuvent vous aider à trouver un apprenti : les Cap emploi, le cas échéant les Centres de gestion (voir les coordonnées plus bas) les missions locales³ ou les référents handicap des CFA⁴ ou le Centre de rééducation des invalides civils (CRIC)⁵.

Le Conseil régional propose un **service dématérialisé pour déposer une offre d'apprentissage** via une bourse régionale. Cliquez ici : <http://www.midipyrenees.fr/Offres-des-contrats-d-apprentissage>

1.1.2 Évaluation du coût du recrutement d'un apprenti [avril]

Actions à réaliser	Interlocuteurs
- Demander un devis de la formation au CFA	FP : PFRH/Rectorat ;
- Identifier les aides aux employeurs (1)	CR
- Évaluer le reste à charge	FPT : CDG
- Évaluer le reste à charge en cas de recrutement d'un apprenti handicapé	FP : FIPHFP / CE

(1) Le financement de l'apprentissage dans la fonction publique est différent de celui en vigueur dans le secteur privé, les employeurs publics ne versant pas de taxe d'apprentissage. Le principe posé par la loi est que le CFA facture l'employeur public du coût de la formation. A savoir : le coût de chaque formation en apprentissage est affiché en préfecture.

L'État a débloqué 20 millions d'euros pour soutenir les employeurs de la fonction publique d'État pour faire face aux objectifs ambitieux qui leur ont été récemment assignés.

Pour le recrutement d'apprentis en situation de handicap, le FIPHFP délivre également un certain nombre d'aides financières. Cf. *présentation du Fiphfp (chap. 2.5) et ressources (Chap. 3)*.

Bon à savoir :

*Le reste à charge pour l'employeur dépend de l'âge de l'apprenti et de son année de formation. Après déduction des diverses aides, un apprenti de 16 ans en 1ère année représentera par exemple **un reste à charge employeur de moins de 40€ par mois**.*

Pour calculer votre reste à charge cliquez ici

<http://www.handipacte-mp.org/employeur-public/les-ressources/apprentissage/>

1.1.3 Validation et engagement du projet [avril-juin]

Actions à réaliser	Interlocuteurs
- Saisir le CTP sur les conditions d'accueil et de formation des apprentis au cours du 1 ^{er} semestre	FP : PFRH FPT : CDG
- Budgéter la dépense	En interne
- Déposer l'offre d'apprentissage (BIEP ; Pôle Emploi ; Cap Emploi, Missions locales ; CFA...) (1)	En interne
- Inscription du maître d'apprentissage en formation (2)	FP : PFRH ; conseil régional FT : CDG

³ <http://www.unml.info/les-missions-locales/annuaire/midi-pyrenees/>

⁴ cliquez ici : <http://www.handipacte-mp.org/employeur-public/les-ressources/apprentissage/>

⁵ <http://www.cric.asso.fr/>

- (1) La fonction publique n'a pas l'habitude d'aller « chercher » des candidats du fait de ses modalités de recrutement spécifiques (concours, affectations...). Le recrutement des apprentis nécessite de ce point de vue un changement de paradigme : les apprentis, a fortiori handicapés, sont rares et très convoités par les employeurs privés. Il est indispensable de rendre l'offre d'apprentissage la plus visible possible. Déposer l'offre sur la BIEP n'est à cet égard pas suffisant, une meilleure stratégie est de recourir aux circuits traditionnels de diffusion de l'offre. Les missions locales, les CFA, pôle emploi, les Cap emploi ou les sites dédiés des conseils régionaux, les correspondants handicap des universités, assureront un relai plus efficace.
- (2) Rappelons que le FIPHFP prend en charge la formation des maître d'apprentissage dans la limite de 10 jours de formation par an et par tuteur et au coût maximal de 150 € par jour de formation.

1.2 Etape 2 : Recruter l'apprenti [diffusion de l'offre à partir de mai, sélection et recrutement à partir de juin et jusqu'à 3 mois après le début de la formation]

Actions à réaliser	Interlocuteurs
- Procéder aux entretiens de recrutement de l'apprenti	En interne
- Inscrire l'apprenti à la visite médicale préalable auprès des médecins agréés par le préfet	En interne
- Identifier les aides techniques et humaines qui permettraient de confier la mission à un apprenti handicapé	FP : FIPHFP / Cap emploi
- Se procurer le CERFA n°FA13	FP : Direccte-UT
- Signer la convention CFA / employeur public pour le financement de la formation	En interne
- Remettre à l'apprenti le volet du contrat lui étant destiné	FP : PFRH
- Faire une déclaration unique à l'embauche à l'URSSAF de 1 à 8 jours avant l'embauche	En interne

Bon à savoir :

La période en apprentissage peut s'envisager comme une étape dans le parcours d'intégration d'une personne en situation de handicap dans la fonction publique.

Des étapes préparatoires peuvent ainsi se situer en amont, avec par exemple la mobilisation d'une période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP - durée pouvant aller jusqu'à un mois¹, pour valider la capacité de l'employeur et du candidat à s'inscrire dans un apprentissage) ou bien un contrat aidé (emplois d'avenir notamment), etc.

Si le contrat d'apprentissage est avant tout un contrat permettant de former une personne, **il peut être un outil de pré-recrutement des publics handicapés**. Ce recrutement dérogatoire est régi par l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984 pour la fonction publique d'Etat, par l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 pour la fonction publique territoriale et par l'article 27 de la loi du 9 janvier 1986 pour la fonction publique hospitalière.

1.3 Etape 3 : Accueillir et accompagner l'apprenti dans son parcours [Septembre-Juin]

1.3.1 Gestion administrative de l'accueil de l'apprenti [au plus tard 5 jours ouvrables avant l'exécution du contrat] (2)

Actions à réaliser	Interlocuteurs
- Déposer le CERFA à l'UT du lieu d'exécution du contrat (volets employeur et apprenti, visés par le CFA)	FP : Direccte-UT

- Déclarer l'apprenti à la caisse de retraite complémentaire de l'employeur public (IRCANTEC)	En interne
- Déclarer l'apprenti au régime d'assurance chômage le cas échéant	FP : PFRH

- (1) <http://www.emploi.gouv.fr/dispositif/periodes-mise-situation-milieu-professionnel>
- (2) La loi fait état d'une obligation pour l'employeur de transmettre les pièces du dossier relatif au contrat d'apprentissage auprès de l'Unité territoriale de la DIRECCTE au minimum 5 jours avant le début de l'exécution du contrat. Ce délai, qui peut être difficile à respecter dans certains cas, ne peut souffrir d'un aménagement car est dicté par la loi. Pour autant les employeurs ne pouvant réunir l'ensemble de ces pièces dans le délai imparti ont intérêt à déposer malgré tout le dossier incomplet afin d'ouvrir l'inscription de l'apprenti et d'apporter les pièces manquantes par la suite. Si cette pratique doit relever de l'exception, elle peut permettre à l'apprenti de commencer son contrat à la date prévue.

Bon à savoir :

Un CFA dont l'apprenti est en difficulté peut demander un appui renforcé au CFAS et à Cap emploi. Ces derniers accompagneront l'apprenti au CFA mais également, si cela est nécessaire dans l'entreprise d'accueil. L'objectif étant de sécuriser le cursus en apprentissage du jeune handicapé. Le partenariat CFAS-Cap emploi est co-financé par l'AGEFIPH et le FIPHFP.

1.3.2 **Accueil de l'apprenti [Septembre-Octobre]**

Actions à réaliser	Interlocuteurs
<p>Avec le maître d'apprentissage</p> <ul style="list-style-type: none"> - Remise du guide d'accueil le cas échéant et du règlement intérieur, - Information sur la sécurité au travail - Présentation des locaux et de l'équipe de travail - Présentation des modalités de suivi de l'apprenti (2h par mois à prévoir entre le maître et l'apprenti) 	En interne

Bon à savoir :

L'employeur public qui accueille des apprentis peut bénéficier d'aides de l'Etat, du Conseil Régional et du FIPHFP.

Concernant l'Etat : Il propose une prime de 2 498 € en 2 versements. L'employeur est exonéré des charges sociales.

Concernant la Région : les entreprises du secteur public industriel et commercial de **moins de onze salariés** ayant conclu un contrat d'apprentissage sont susceptibles de bénéficier de la prime. L'employeur n'a aucune démarche à effectuer. Les formulaires régionaux sont envoyés à l'employeur. Ils doivent être adressés à l'établissement de formation, accompagnés sur chaque feuillet du RIB de l'entreprise. A l'issue de l'année de formation, le CFA atteste de l'assiduité de l'apprenti et transmet le formulaire à la Région. Le paiement des primes est effectué par virement bancaire sur le compte de l'employeur.

Concernant le FIPHFP : il finance des aides techniques et humaines permettant la prise en compte du handicap par les employeurs publics. Il revient à ceux-ci de faire toutes les demandes de financement nécessaires. (voir plus bas)

1.3.3 *Accompagnement de l'apprenti le long de sa formation [Septembre-Juin]*

Actions à réaliser	Interlocuteurs
- Préparer l'accueil et le 1er entretien avec le CFA, 2 mois après l'entrée en formation	CFA
- Assurer la formation pratique de l'apprenti - Participer aux rencontres prévues par le CFA/ établissement de formation et recevoir le référent chargé de suivre l'apprenti - S'assurer de l'assiduité du jeune au CFA / établissement de formation et prendre le cas échéant, les mesures nécessaires en cas d'absences injustifiées	CFA

1.3.4 *Gestion de la fin du contrat*

Actions à réaliser	Interlocuteurs
- Prévenir l'UT du lieu d'exécution du contrat en cas de rupture	FP : Direccte-UT
- Étudier les projets de la collectivité et de l'agent et rechercher les perspectives communes - remise d'un certificat de travail, d'un reçu pour solde de tout compte, d'une attestation Pôle Emploi	En interne

2. Présentation des acteurs clefs en Midi Pyrénées

2.1 Le Conseil régional

La politique apprentissage a été l'une des premières compétences de droit commun décentralisées aux Régions. En Midi-Pyrénées, la collectivité intervient auprès des apprentis, de leurs employeurs et des CFA ou sections d'apprentissage qui les mènent vers l'obtention de leur diplôme. La Région déploie une politique de développement quantitatif et qualitatif de l'apprentissage. La Région :

- décide des ouvertures et des fermetures de formations
- autorise la création ou le renouvellement de CFA et participe à leurs charges de fonctionnement
- apporte aux apprentis une aide à l'équipement, au déplacement, à l'hébergement, à la restauration
- encourage les employeurs à recruter et à s'investir dans la formation d'un apprenti par le versement d'indemnités.

Vos interlocuteurs :

- _ Information sur les formations disponibles et les CFA : *Olivier DESSET - 05 61 39 62 85*
- _ Information sur les aides aux apprentis et aux employeurs : *Brigitte HENAFF - 05.61.39.62.84*
- _ Information sur la formation des maîtres d'apprentissage : *Joëlle GARCIA - 05 61 36 63 65*

Bon à savoir :

Contrairement à une idée reçue, l'apprentissage ne concerne pas que le niveau V !! Il est tout à fait possible de s'engager dans des études supérieures en apprentissage

L'offre de formation est constituée par 64 CFA et Sections d'apprentissage sur plus de 180 sites en région:

- *CFA publics (CFA Education Nationale, CFA Agricoles, Universités-IUT...)* ;
- *CFA parapublics (CFA des chambres de métiers, des CCI) ;*
- *CFA de branches, ou privés (CFA du BTP, CFA de la propreté, CFA Banque et Finances, CFA de l'Industrie, CFA Commerce et services)*

*300 diplômes du CAP au niveau d'ingénieur,
700 formations*

Pour connaître l'offre de formation par niveau, thématique, et territoire cliquer ici :

<http://www.midipyrenees.fr/Annuaire-des-formations-en-Midi-Pyrenees>

2.2 Le Rectorat

Le service académique de l'inspection de l'apprentissage (SAIA) est placé sous l'autorité du recteur et du délégué académique aux enseignements techniques (DAET). Il est chargé du contrôle pédagogique, administratif et financier de tous les centres de formation d'apprentis régionaux ou nationaux de l'académie – hormis les CFA gérés par le ministère de l'agriculture (DRAAF). Le service assure également une mission de conseil et de suivi-accompagnement des CFA, de formation des personnels et de relation avec les partenaires de l'apprentissage.

Vos interlocuteurs :

Le service académique de l'apprentissage du Rectorat de Toulouse : apprentissage.eple@ac-toulouse.fr

2.3 La DIRECCTE

Les unités territoriales de la DIRECCTE (*Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi*) assurent l'enregistrement et la validation du contrat d'apprentissage dont dépend territorialement le lieu d'exécution du contrat. Il est impératif que cet enregistrement soit acquis avant tout début d'exécution contractuelle quelle que soit la date de celui-ci.

Vos interlocuteurs :

_ Les Unités territoriales de la Direccte du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage (adresse de l'employeur), pour des informations sur l'enregistrement, la validation du contrat d'apprentissage, la signature d'un avenant ou la rupture de contrat le cas échéant,

Départ.	Nom	Téléphone
09	Mme Gisèle RESPAUD	05 61 02 46 40
12	Mme Evelyne MARION	05 65 75 59 30
31	M. Gérard BOUHIER	05 62 89 82 11
32	M. Christian LLONCH	05 62 58 38 90
46	Mme Martine CHASSAING	05 65 20 31 15
65	M. Thierry LABIT	05 62 33 18 20
81	Mme Martine AUGÉ	05 63 78 32 00
82	Mme Sandrine HEURTEAU	05 63 91 87 00

2.4 La Plateforme d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines

En appui des services, la PFRH facilite la mutualisation des bonnes pratiques en matière de ressources humaines, non seulement en interministériel mais aussi, entre les trois versants de la fonction publique (Etat, territoriale, hospitalière). A cette fin, elle recherche et développe des partenariats avec les acteurs RH du territoire.

La PFRH intervient sur des enjeux de mobilité, de formation et sur l'environnement professionnel. Pour trouver les informations, voici le lien (puis onglet apprentissage)
<http://www.midi-pyrenees.gouv.fr/pfrh/>

Bon à savoir :

Pour favoriser le développement de l'apprentissage dans la fonction publique, l'Etat a décidé l'exclusion du plafond et du schéma d'emploi des recrutements d'apprentis effectués à compter du 1er janvier 2015 ainsi que la dotation d'un fonds de 20 millions d'euros destiné à couvrir, pour 2015, les rémunérations et les coûts de formation des apprentis embauchés à compter du 1er septembre 2015.

2.5 Le FIPHFP

Le FIPHFP contribue au développement de l'apprentissage de travailleurs handicapés dans la fonction publique par des aides spécifiques (aides humaines, techniques et financières) (<http://www.fiphfp.fr>).

Il mène également un travail d'animation de réseaux et de développement de ressources, réalisé dans le cadre d'Handi-Pacte (<http://www.handipacte-mp.org>).

Votre interlocutrice :

Mme Béatrice Lagarrigue, Déléguée Interrégionale au Handicap pour le FIPHFP,
beatrice.lagarrigue@caissedesdepots.fr

ou la plateforme de paiement des aides par téléphone au 01 58 50 99 33 ou par mail :
eplateforme.fiphfp@caissedesdepots.fr

Bon à savoir :

Le FIPHFP propose un accompagnement pour faciliter le recours à l'apprentissage de personnes handicapées :

- Versement à terme échu d'une indemnité représentant 80% du coût salarial annuel chargé par année d'apprentissage
- Financement du coût de la formation de l'apprenti(e): plafond de 10000€/an dans la limite de 36 mois et prise en charge des surcoûts liés au handicap
- Aide financière pour l'apprenti(e): Prime non soumise à cotisation de 1525€
- Rémunération du tuteur calculée par la masse salariale de l'agent rapportée à un nombre annuel d'heures variables selon le niveau de formation
- Le financement d'une formation pour le tuteur (base 10j/an et 150€ par jour de formation)
- Formation des agents et du collectif de travail
- Accompagnement par un prestataire extérieur, le CFAS, le CRIC ou un ESAT par exemple, qui favorise l'intégration du salarié dans son poste de travail
- Prime à l'insertion de 1600€ si l'employeur conclut un CDI
- Des aides techniques et humaines liées à la compensation du handicap

*Pour connaître et accéder à l'ensemble des aides du FIPHFP cliquer ici :
<http://www.fiphfp.fr/Au-service-des-employeurs/Aides-FIPHFP>*

2.6 Le Cap Emploi, cofinancé par le Fiphfp

Le FIPHFP participe au financement du service Cap Emploi, réseau national d'organismes de placement spécialisés en milieu ordinaire réparti sur 107 départements. Cap Emploi propose notamment aux employeurs un conseil en recrutement et en gestion d'offres d'emploi, dont en apprentissage.

Vos interlocuteurs dans chaque département :

Structure	Nom du Responsable	Adresse postale	Téléphone	Mail Dirigeant
Cap emploi 09	Béatrice DELEGLISE	MCEF, 18 rue de l'Espinet. 09000 FOIX	05 34 09 33 10	b.deleglise@capemploi09-31comminges.fr
Cap emploi 12	Nadia BONAL	41 Rue Béteille 12000 RODEZ	05 65 87 00 80	nadia.bonal@capemploi12.fr
Cap emploi 31	Jean-Luc ABITTEBOUL	8 rue Paul Mespilé 31100 Toulouse	05 34 40 91 91	jl.abitteboul@capemploi31.com
Cap emploi 32	Didier CABROL	56, av. des Pyrénées 32000 AUCH	05 62 05 08 36	d.cabrol@capemploi32.com
Cap emploi 46	Emmanuel DOUCET	48, rue Bourthoumieux - 46000 CAHORS	05 65 23 20 20	e.doucet@capemploi46.com
Cap emploi 65	Marie-José CARRERE	MCEF du Grand Tarbes, 8 avenue des Tilleuls, 65000 TARBES	05 62 93 87 54	mj.carrere@capemploi65.com
Cap emploi 81	Didier CARRIERE	17 rue Gabriel Compayré 81000 ALBI	05 63 49 29 49	d.carriere@capemploi81.com
Cap emploi 82	Myriam PANAGET	24 Gd rue Sapiac 82000 MONTAUBAN	05 63 21 46 00	m.panaget@capemploi82-31nord.com

2.7 Les centres de gestion

Partenaires du FIPHP sur la FPT, les CDG accompagnent les collectivités dans la gestion de la carrière des agents. Dans ce cadre, ils ont développé une mission de conseil spécifique sur l'apprentissage pour accompagner les employeurs dans toutes les phases du recrutement d'un apprenti handicapé.

Vos interlocuteurs dans chaque département :

Structure	Adresse postale	Téléphone	Mail Dirigeant
CDG 09	4 avenue Raoul Lafayette MONTGAUZY 09000 FOIX	05-34-09-32-40	cdg@cdg09.fr
CDG 12	Immeuble « Le Serial » Saint Cyrice Etoile 10 faubourg Lo Barry 12000 RODEZ	05-65-73-61-60	cdg-12@wanadoo.fr
CDG 31	1 rue Guglielmo Marconi BP 94424 31405 TOULOUSE CEDEX 4	05-62-47-96-00	contact@cdg31.fr
CDG 32	Place du Maréchal LANNES BP 80 002 32001 AUCH CEDEX	05-62-60-15-00	accueil@cdg32.fr
CDG 46	12 avenue Charles Pillat 46090 PRADINES	05-65-23-00-95	cdg@cdgfpt46.fr
CDG 65	2 rue Théophile Gautier 65600 SEMEAC	05-62-38-92-50	cdg65@cdg65.fr
CDG 81	Maison des communes 188 rue de Jarlard 81000 ALBI	05-63-60-16-50	cdg81@cdg81.fr
CDG 82	23 boulevard Vincent Auriol 82000 MONTAUBAN	05-63-21-62-00	cdg82@cdg82.fr

3. Les ressources sur l'apprentissage disponibles sur Handi-Pacte

Les supports présentés lors de la réunion du réseau des correspondants handicap sont disponibles sur le site Handi-Pacte (www.handipacte-mp.org) et celui de la PFRH (<http://www.midi-pyrenees.gouv.fr/pfrh/>)

D'autres ressources nationales sur l'apprentissage sont également accessibles dans cette rubrique: les circulaires relatives à l'apprentissage d'avril et mai 2015, les guides pratiques de la DGAFP, du CNFPT et de l'ANFH, un guide spécifique sur le maître d'apprentissage...

Une communication spécifique sur l'apprentissage sera réalisée dans le cadre d'Handi-pacte, auprès des employeurs publics, à l'automne 2015 et au printemps 2016.

Au-delà de l'apprentissage, d'autres ressources disponibles sur le site Handi-Pacte : livret sur le handicap psychique et mental, ressources sur le maintien dans l'emploi (typologie des situations problématiques), observatoire régional, charte régionale pour l'emploi de personnes en situation de handicap dans la fonction publique en Midi-Pyrénées, etc.