



RECRUTER EN APPRENTISSAGE

LES COLLECTIVITÉS PEUVENT RECRUTER DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE. L'APPRENTISSAGE EST UNE VOIE D'ENTRÉE DANS LE MONDE DU TRAVAIL PAR LA VOIE DE L'ALTERNANCE QUI PERMET DE BÉNÉFICIER D'UNE FORMATION VALIDÉE PAR UN DIPLÔME. ELLE PEUT ÊTRE UN MOYEN D'EMBAUCHER ET DE FORMER DES PERSONNES HANDICAPÉES TOUT EN BÉNÉFICIAIRE D'AIDES SPÉCIFIQUES.

L'apprentissage : comment ça marche ?

Une formation en alternance

La formation théorique dispensée en Centre de formation d'apprentis (CFA) ou en section d'apprentissage (Université, Ecole d'Ingénieurs, Lycée...) alterne avec la formation pratique au sein de la collectivité. Elle débouche sur l'obtention d'un diplôme.

Les bénéficiaires

L'apprentissage est ouvert aux personnes handicapées âgées de plus de 16 ans et sans limite d'âge.

Les métiers

Près de 400 diplômes sont préparés du CAP/BEP au titre d'Ingénieur. Ils concernent des domaines professionnels et des métiers très variés (technique, finances, informatique, petite enfance, santé...).

La rémunération

Pourcentage du SMIC, elle varie selon l'âge de l'apprenti, le niveau de diplôme et la progression dans le cycle de formation. Elle est majorée de 15 points la dernière année si la formation est prolongée en raison du handicap.

% du Smic	Moins de 18 ans	De 18 à 21 ans	Plus de 21 ans
1 ^{ère} année	25 %	41 %	53 %
2 ^e année	37 %	49 %	61 %
3 ^e année	53 %	65 %	78 %

Le contrat

De droit privé, il est conclu pour une durée de 1 à 3 ans selon le diplôme préparé. La durée peut être portée à 4 ans pour un apprenti handicapé.

Le contrat peut être résilié sans préavis ni indemnités pendant la période d'essai de 2 mois.

L'apprenti est un salarié à temps plein (le temps de formation en CFA est compris dans le temps de travail). La durée de travail peut être aménagée pour un apprenti handicapé.

L'accompagnement

L'employeur s'engage à assurer la formation de l'apprenti en lui confiant des missions correspondant au diplôme préparé et en lui permettant de suivre la formation théorique (CFA, Université...). Il doit désigner un maître d'apprentissage, volontaire et expérimenté.

Les débouchés

Le contrat d'apprentissage n'offre pas de possibilités particulières d'intégration dans la fonction publique. A la fin du contrat, la collectivité peut recruter l'apprenti par la voie contractuelle ou après réussite à un concours externe. L'apprenti qui n'est pas recruté a droit à une indemnisation.



4 AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR

Remplir l'obligation d'emploi

L'apprenti n'est pas comptabilisé dans l'effectif total de la collectivité, mais il est compté dans les 6 % de travailleurs handicapés obligatoire (OETH), ce qui bonifie le taux d'emploi.

Bénéficiaire d'un coût allégé

L'employeur bénéficie d'aides financières et d'avantages fiscaux.

Recruter plus facilement

L'apprentissage est un outil de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Il facilite le pré-recrutement d'agents sur des secteurs où il est parfois difficile de trouver des candidats. L'apprenti reçoit une formation adaptée aux besoins de la collectivité, ce qui permet de planifier les ressources humaines à moyen ou long terme (dans la perspective d'un futur départ à la retraite par exemple).

Recruter sereinement

La durée du contrat est calquée sur celle de la formation. L'équipe de travail a donc le temps de se familiariser avec la situation, de tester le potentiel de l'apprenti et d'anticiper les éventuels aménagements de poste. Ainsi, en cas de recrutement à l'issue du contrat, l'apprenti est immédiatement opérationnel.

ZOOM



Comment le mettre en place ?

1 Calibrer le projet

Recruter un travailleur handicapé en apprentissage nécessite de valider l'adéquation entre le besoin de la collectivité, le handicap de la personne et le dispositif de l'alternance :

- identifier les postes disponibles et les compétences attendues.
- vérifier l'existence de formations correspondantes aux emplois.
- anticiper le recrutement (les formations démarrent souvent en septembre).
- établir les restrictions d'emploi pour calibrer le recrutement.

3 Identifier les adaptations nécessaires

Des mesures de compensation du handicap sont parfois nécessaires pour permettre à l'apprenti de remplir les tâches qui lui sont confiées : équipements adaptés, horaires aménagés, accompagnement humain... :

- déterminer avec le médecin les mesures de compensation.
- réaliser des bilans d'étapes pour identifier les difficultés et les corriger.

2 Mettre en place un accompagnement professionnel

Sur le lieu de travail, l'apprenti est encadré par un maître d'apprentissage. Expérimenté et volontaire, il guide l'apprenti et facilite l'acquisition des compétences nécessaires à l'obtention du diplôme préparé :

- mobiliser un maître d'apprentissage expérimenté et intéressé.
- l'inscrire aux formations proposées afin de l'accompagner dans son rôle.
- nouer une relation continue tout au long de la formation avec le CFA.

4 Piloter la fin du contrat

En cas de fin de contrat, l'apprenti doit pouvoir bénéficier d'une aide à l'insertion professionnelle (techniques de recherche d'emploi, action de prospection :

- préparer la sortie en amont (6 mois) pour limiter les inquiétudes.
- mettre en relation l'apprenti avec les professionnels de l'emploi pouvant l'accompagner dans sa recherche.

Les aides à mobiliser

ÉTAT

Exonération des cotisations salariales et contributions patronales assises sur un forfait.

L'employeur verse la contribution FNAL, la taxe transport, l'IRCANTEC et la Contribution Solidarité Autonomie (CSA).

Les collectivités de - de 11 agents sont uniquement soumises aux cotisations accident du travail.

FIPHFP (l'apprenti doit être titulaire d'une RQTH (→ fiche n° 4)

Aide à l'employeur

- 4 000 €/an à l'issue de la période d'essai (2 mois) du contrat
- prise en charge du reste à charge de la formation à hauteur de 10 000 € annuel
- 1 600 € de prime en cas de recrutement à l'issue du contrat
- aides techniques et humaines du FIPHFP : aménagement du poste de travail... (→ fiche n° 10)

Pour le maître d'apprentissage :

- financement de la formation du tuteur : 10 jours/150 € jour
- rémunération des heures de tutorat : 3 à 10 heures par semaine sur 48 mois (selon le niveau de formation de l'apprenti)

Aide à l'apprenti :

- 1 525 € pour l'acquisition du matériel scolaire et professionnel
- accompagnement complémentaire du handicap par un opérateur externe : 520 fois le Smic brut maximum / an
- aides techniques et humaines : aménagement du poste de travail (10 000 €), adaptation du véhicule (10 000 €), prise en charge des transports domicile-travail (10 €/jour), surtout des actions de formation continue (ingénierie pédagogique spécifique...) (150 €/jour avec un plafond de 10 000 €)(→ fiche n° 10)

RÉGION

(collectivité < 100 agents)

- Aide à l'employeur : 1 000 €/année d'apprentissage
- Soutien à la formation de jeunes majeurs sans diplôme ou sans qualification : 500 €/année du cycle de formation



Les demandes de financement peuvent être effectuées directement sur la plate-forme : www.fiphfp.fr

À qui s'adresser ?

■ Cdg38

- Présentation du contrat et des modalités d'accompagnement (réunions organisées dans les territoires sur demande)
- Conseil et appui aux opérations de recrutement et d'intégration d'apprentis travailleurs handicapés
- Assistance aux demandes d'aide auprès du FIPHFP et de la Région Rhône-Alpes
- Formation des tuteurs d'apprentis handicapés (en partenariat avec le CNFPT) - Conseil pour l'adaptation des postes

Contacts :

Référent Handicap - Tél. 04 56 38 87 09 - 04 56 38 87 53
handicapemploi@cdg38.fr
Service Emploi - Tél. 04 76 33 20 25 -
emploi@cdg38.fr - www.cdg38.fr

Projet de formation

Liste des Centres de Formation d'Apprentis :
www.education.gouv.fr ;
www.apprentissage.rhonealpes.fr

Recherche de candidats

Cap emploi - www.capemploi.net
FIPHFP : www.carrefour-emploi-public.fr
Missions locales de Rhône-Alpes :
www.missions-locales.org

Les textes

Loi n°92-675 du 17 juillet 1992. Loi n°2008-1425 du 27 décembre 2008 (suppression âge limite). Loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009. www.legifrance.fr

Financement

Région Rhône-Alpes - Tél. 08 10 83 39 80 -
www.apprentissage.rhonealpes.fr
FIPHFP - Tél. 01 58 50 99 33 -
www.fiphfp.fr

Plus d'info ?

Guide pratique du CNFPT : L'apprentissage dans la FPT (oct. 2007)
Guide de l'apprentissage de la région Rhône-Alpes - www.rhonealpes.fr