



## Apprentissage et handicap : l'intégration par la voie de l'alternance



### Edito

Le Cdg38 est engagé, depuis plusieurs années, en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés d'une part, du développement de l'apprentissage d'autre part. La signature de la 2<sup>ème</sup> convention avec le FIPHFP pour la période 2013/2016 est l'occasion de réunir ces deux engagements dans un nouvel objectif : le recrutement en apprentissage de personnes reconnues travailleurs handicapés (Axe 5 de la convention).

L'apprentissage est une porte ouverte sur les diplômes et un tremplin vers l'emploi. Comme le sont les "Emplois d'avenir" récemment créés, également ouverts aux travailleurs handicapés. Et, pour les employeurs, c'est un acte fort en faveur de l'égalité des chances.

A l'issue du contrat d'apprentissage, la collectivité aura changé de regard sur le handicap et l'apprenti disposera d'un diplôme adapté aux besoins territoriaux. De quoi être confiant dans les perspectives d'embauche de cette personne désormais qualifiée. Cette logique "gagnant-gagnant" est à encourager. De nombreuses personnes en situation de handicap ont soif d'apprentissage et d'investissement. Ouvrons leurs nos collectivités.

**Marc Baietto**  
Président du CDG de l'Isère  
Délégué régional du CNFPT  
Rhône-Alpes - Grenoble

### 5 Raisons

#### d'ouvrir l'apprentissage aux travailleurs handicapés

##### ► Une voie de qualification

L'apprentissage permet de préparer à une diversité de métiers. Il débouche sur l'obtention d'un diplôme. Atout majeur pour le recrutement, la qualification est déterminante pour les travailleurs handicapés dont 55% sont peu ou pas diplômés.

##### ► Une réponse à 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.

##### ► Un coût financier allégé

L'employeur qui recrute un travailleur handicapé en contrat d'apprentissage bénéficie de nombreuses aides et avantages fiscaux.

##### ► Un outil de gestion des compétences

L'alternance facilite le (pré)recrutement d'agents sur des secteurs où les collectivités peinent à trouver des candidats. L'apprenti reçoit une formation en cohérence avec les besoins de la collectivité et les spécificités du métier, ce qui permet à l'employeur de planifier les ressources humaines à moyen ou long terme.

##### ► Un dispositif individualisé

La durée du contrat d'apprentissage est calquée sur celle de la formation. Ce délai permet à l'employeur et l'équipe de travail de se familiariser avec le handicap de l'apprenti, d'anticiper sur les aménagements de poste ou de matériel à réaliser et de tester son potentiel. L'apprenti a, de son côté, le temps de se former, de s'adapter et de consolider ses acquis professionnels. Ainsi, à l'issue de son cursus, il est immédiatement opérationnel.

- 2,5 M de bénéficiaires de l'Obligation d'emploi
- 257 000 travailleurs handicapés demandeurs d'emploi
- 196 540 en poste dans les trois fonctions publiques
- 5,32% de travailleurs handicapés dans la FPT en 2012

(source : Insee/CNFPT)

## Apprentissage et handicap : comment ça marche ?

L'apprentissage est une formation en alternance : la formation théorique dispensée en Centre de formation d'apprentis (CFA) ou à l'Université alterne avec la formation pratique au sein de la collectivité. Elle débouche sur l'obtention d'un diplôme.

### ► Le public

Le dispositif est ouvert aux travailleurs handicapés âgés 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 un choix de domaines professionnels et de métiers très variés (technique, finances, informatique, petite enfance, santé...).

### ► Le contrat

Apprenti et employeur sont liés par un contrat de travail de droit privé, à durée déterminée. Sa durée est comprise entre 1 et 4 ans, selon le temps de formation nécessaire à l'obtention du diplôme. En principe, ce contrat est à temps plein. Toutefois, l'apprenti handicapé peut bénéficier d'aménagements de la durée de travail.

### ► La rémunération

La rémunération est un pourcentage du SMIC, variable selon l'âge de l'apprenti et de sa progression dans le cycle de formation. Dans le cas d'un apprenti handicapé, elle est majorée de 15 points la dernière année si la formation est prolongée en raison du handicap.

### ► 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 réservée aux personnes handicapées ou après réussite à un concours externe. L'apprenti qui n'est pas recruté a droit à une allocation pour perte d'emploi.

## Les aides financières : à qui s'adresser ?

### Etat

**Exonération** des cotisations salariales et contributions patronales assises sur un forfait, de la CSG et du CRDS.  
Les collectivités < 11 agents sont uniquement soumises aux cotisations accident du travail.

### Région (collectivité < 100 agents)

- **Aide aux employeurs** : 1 000 € / année d'apprentissage
- **Soutien à la formation** : 500 € / année du cycle de formation

### FIPHFP

#### ● Frais de formation

- Indemnité forfaitaire : 4 000 € / année d'apprentissage
- Financement de la formation : 10 000 € / apprenti / an (max. 36 mois de formation)
- Matériel scolaire et professionnel : 1525 € versé à l'apprenti(e)
- Accompagnement complémentaire du handicap : 520 fois le Smic horaire par an

#### ● Aide au maître d'apprentissage

- Rémunération des heures de tutorat : 10 h par semaine (max. 48 mois)
- Financement de la formation à la fonction : 1 500 € / an / tuteur

#### ● Aide à la compensation du handicap (liste non exhaustive)

- Aménagement des postes de travail - Acquisition ou aménagement d'un véhicule - Achat de prothèse, orthèse, fauteuil roulant : 10 000 €
- Travaux d'accessibilité aux locaux professionnels : 15 000 €
- Prise en charge des transports domicile-travail : 140 € / jour / agent

#### ● Prime à l'insertion durable :

1600 € en cas de recrutement de l'apprenti (CDD ou mise au stage)



## Emploi d'avenir : un contrat ouvert aux travailleurs handicapés

Le dispositif vise l'acquisition de compétences professionnelles permettant d'accéder durablement à l'emploi. Destiné aux jeunes de 16 à 25 ans, il est aussi accessible aux personnes reconnues travailleurs handicapés et âgées de moins de 30 ans.

► le candidat doit être sans emploi, non qualifié ou peu qualifié (niveau inférieur au BAC, ou Bac+3 en zone urbaine sensible et en zone de revitalisation rurale).

► le contrat (un contrat unique d'insertion - CUI) est conclu pour une durée de 12 à 36 mois (il peut être rompu à la fin de chacune des périodes annuelles avec préavis)

► la personne recrutée travaille à temps plein (sauf situation justifiant un temps partiel)

► elle perçoit une rémunération égale au SMIC (sans abattement pour les moins de 18 ans). L'Etat prend à sa charge 75% de ce montant (reste à charge pour l'employeur : 534 € pour temps plein, soit 3,81 € / heure).

► l'employeur s'engage à mettre en place un tutorat de la personne recrutée et à proposer un parcours de formation/qualification pendant la durée du contrat.

► l'Emploi d'avenir peut être suivi par un contrat d'apprentissage dans la collectivité. Il peut aussi déboucher sur un recrutement, par la voie contractuelle, en cours de contrat ou à son issue.

### Pratique

Textes juridiques,  
formulaire de  
demande d'aide,  
fiche pratique,  
témoignages...

[www.lesemploisdavenir.gouv.fr](http://www.lesemploisdavenir.gouv.fr)

### Les aides du FIPHFP

Les aides aux travailleurs handicapés recrutés en emploi d'avenir sont identiques à celles applicables au contrat d'apprentissage.

• L'indemnité forfaitaire de formation n'est pas versée.

• La prime à l'insertion est portée à 6 000 € (2 000 € à la mise au stage et 4 000 € à la titularisation) en cas de recrutement à l'issue du contrat.

# 4 points clefs pour accompagner vos agents

## 1. Calibrer le projet

Le choix de 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. Il s'agit ici d'identifier les postes disponibles et les compétences attendues, de repérer les possibilités d'accueil d'un personnel handicapé, et de vérifier l'existence de formations (et de places) correspondantes aux emplois auprès des CFA.

### Bonne pratique :

- ▶ vérifier que l'apprentissage est une réponse au besoin identifié.
- ▶ anticiper le recrutement (les formations démarrent souvent en septembre).
- ▶ établir les restrictions d'emploi pour calibrer le recrutement.
- ▶ sensibiliser le collectif de travail à l'accueil de l'apprenti et sa situation de handicap.



## 2. Mettre en place un accompagnement professionnel

Sur le lieu de travail, l'apprenti est encadré par un maître d'apprentissage. Agent expérimenté, volontaire et formé pour cette mission, il est le référent de l'apprenti tout au long du contrat. Son rôle est double : guider et conseiller l'apprenti pour qu'il développe ses propres qualités professionnelles, et, en lien avec le CFA ou l'organisme de formation, faciliter l'acquisition des compétences nécessaires à l'obtention du diplôme préparé.

### Bonne pratique :

- ▶ mobiliser un maître de stage expérimenté et intéressé.
- ▶ l'inscrire aux formations proposées afin de l'accompagner dans son rôle.
- ▶ nouer une relation continue avec le CFA ou l'organisme de formation.



La Fiche RH sur  
l'apprentissage propose  
un "mode d'emploi"  
en 15 points,  
de la définition du projet  
à la fin du contrat.

A télécharger sur :  
[www.cdg38.fr](http://www.cdg38.fr)

## 4. Piloter la fin du contrat

Les intentions de l'employeur doivent être clarifiées assez tôt et leur mise en œuvre accompagnée. En cas de fin de contrat, l'apprenti doit pouvoir bénéficier d'une aide à l'insertion professionnelle. Cette aide doit inclure des techniques de recherche d'emploi et une action de prospection auprès des employeurs publics ou privés.

### Bonne pratique :

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



## 3. Identifier les adaptations nécessaires

Il s'agit de déterminer les conditions d'exercice des tâches qui seront confiées. Cette étude peut révéler des besoins d'équipements adaptés, d'aménagements horaires, d'accompagnement humain... Un "accompagnement complémentaire" peut être proposé aux apprentis handicapés confrontés à une fragilité émotionnelle, un manque d'autonomie... Assuré par un opérateur externe, il sera limité dans le temps (au début par exemple) ou réalisé tout au long du contrat d'apprentissage.

### Bonne pratique :

- ▶ déterminer avec le médecin de prévention les réponses techniques et organisationnelles.
- ▶ réaliser des bilans d'étapes pour identifier les difficultés et les corriger.
- ▶ identifier le besoin d'un accompagnement complémentaire.
- ▶ solliciter les aides financières dédiées du FIPHFP.



## Démarches et formalités

La signature d'un contrat d'apprentissage nécessite :

- ▶ l'avis préalable du CTP
- ▶ une délibération autorisant la signature du contrat
- ▶ deux visites médicales : une par un médecin agréé pour attester de l'aptitude de l'apprenti aux fonctions ; une autre par un médecin de prévention pour valider l'aptitude au poste
- ▶ l'envoi d'une déclaration unique d'embauche dans les 8 jours précédents l'embauche
- ▶ la transmission du dossier au service de la DIRECCTE



René PORETTA

Maire d'Oytier-Saint-Oblas  
(21 agents)

“ Donner à un jeune en situation de handicap une chance de s'insérer dans la vie professionnelle ? C'est notre rôle d'employeur local. L'apprentissage conjugue cette dimension avec une réponse adaptée à un besoin de compétences identifié. Notre apprenti reçoit une formation en cohérence avec nos besoins en gestion des espaces verts, et à l'issue des 3 ans, nous déciderons sa "mise au stage". J'ai veillé personnellement à son intégration. Il est utile de "parler vrai", d'expliquer le handicap de la personne, les restrictions d'emploi... au final, tout le monde s'est adapté. Il faut démystifier le handicap ! Les compétences sont au rendez-vous et la motivation est sans faille ; comme si les difficultés forgeaient une envie plus forte de progresser, de s'intégrer... ”

Laetitia MISTRULLI

Apprentie, BAC « Secrétariat administratif »,  
Ville de Grenoble

“ Employée dans la restauration, un cancer m'a contraint à une reconversion professionnelle. Le traitement m'a laissé des séquelles et j'ai aujourd'hui une RQTH. Je connaissais le travail de secrétariat pour l'exercer comme bénévole dans une association. Mais, comment en faire mon métier sans diplôme ? Agée de 36 ans, je suis sortie du système scolaire il y a longtemps, et mère de famille, je ne peux pas retourner à l'école à plein temps. L'apprentissage, c'est la solution. Je prépare un Bac en 2 ans, en alternance, une semaine en formation, l'autre en poste. Et en plus, j'acquies une expérience à faire valoir lors d'un futur recrutement. Le handicap ? L'équipe le connaît. Certains jours c'est difficile, mais, je sais la chance qui m'est donnée de travailler. ”



Sandra VEIT

Référente Handicap,  
Ville de Grenoble (3000 agents)

“ Nous recrutons chaque année 25 apprentis, dont 2 à 5 sont en situation de handicap. C'est l'opportunité de pré-recrutements sur des métiers en tension avec un personnel formé en fonction de nos besoins. Une solution optimale pour articuler les compétences au profil de poste. Les aides financières du FIPHFP sont incitatives. Elles couvrent notamment les adaptations du poste et l'accompagnement des encadrants, deux éléments majeurs d'une intégration réussie. Très souvent en effet, quand survient une difficulté, j'observe qu'elle ne renvoie pas aux compétences de l'apprenti, mais à l'inadéquation des compensations du handicap ou à un défaut d'accompagnement du manager. Il ne doit pas être isolé, mais bénéficier d'un relai expert au sein de la collectivité ou d'un prestataire externe. ”

# Outils pratiques

## Des sources pour s'informer



### Textes juridiques

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](http://www.legifrance.fr)

### Ressources documentaires :

- Guide pratique CNFPT : l'apprentissage dans la Fonction Publique Territoriale - [www.rhone-alpes-grenoble.cnfpt.fr](http://www.rhone-alpes-grenoble.cnfpt.fr)
- Guide de l'apprentissage 2013/2014 de la région Rhône-Alpes - [www.apprentissage.rhonealpes.fr](http://www.apprentissage.rhonealpes.fr)
- Notes, modèles, catalogue des aides du FIPHFP - [www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr)
- Simulateur de calcul de la rémunération : [www.alternance.emploi.gouv.fr](http://www.alternance.emploi.gouv.fr)
- Contrat d'apprentissage (modèle Cerfa n°10472-03 et n°10473-03) : [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr)

## Des partenaires pour vous accompagner



- **Projet de formation** : Centres de Formation d'Apprentis [liste sur : [www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr) ; [www.travail-solidarite.gouv.fr](http://www.travail-solidarite.gouv.fr) ; [www.apprentissage.rhonealpes.fr](http://www.apprentissage.rhonealpes.fr) (guide de l'apprentissage)]
- **Contrat d'apprentissage** : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ([www.rhone-alpes.direccte.gouv.fr/isere-.html](http://www.rhone-alpes.direccte.gouv.fr/isere-.html) - tél. 04 56 58 38 38)
- **Recherche de candidats** : Réseau Cap emploi / OHE Prométhée Isère ([www.capemploi.net](http://www.capemploi.net) / [www.op38.eu](http://www.op38.eu) - tél. 04 76 53 01 49) ; Portail du FIPHFP ([www.carrefour-emploi-public.fr](http://www.carrefour-emploi-public.fr)) ; Missions locales de Rhône-Alpes ([www.missions-locales.org](http://www.missions-locales.org))
- **Financement** : Région Rhône-Alpes ([www.apprentissage.rhonealpes.fr](http://www.apprentissage.rhonealpes.fr) - tél. 08 10 83 39 80) FIPHFP ([www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr) - tél. 01 58 50 99 33)

### Le Kit d'outils du CDG

- **modèles** : délibération, fiche de saisine du CTP, contrat d'apprentissage...
- **fiche pratique RH** : "Apprentissage : une clé pour l'emploi public local" (mai 2008) / "Handicap : passons à l'emploi" (juil. 2009)

**A télécharger sur : [www.cdg38.fr](http://www.cdg38.fr)**

## CDG 38

### un appui aux employeurs

- organisation de rencontres sur cette thématique dans les territoires sur demande,
- conseil et appui aux employeurs dans leurs opérations de recrutement et d'intégration d'apprentis handicapés,
- assistance aux demandes d'aides auprès de FIPHFP
- Le service santé au travail conseille les collectivités sur l'adaptation des postes (organisation, aménagements techniques...).

#### Contacts :

Mission handicap - Tél. : 04 56 38 87 09 - [handicapemploi@cdg38.fr](mailto:handicapemploi@cdg38.fr)

## Le Centre de documentation territorial

- Ouvert du lundi au jeudi de 12h30 à 17h.
- Des documentalistes vous guident dans vos recherches.
- Possibilités d'emprunts des ouvrages.

## CNFPT

### Des formations dédiées

#### Apprentissage

- formation des maîtres d'apprentissage

#### Contrat d'emploi avenir

- formation des tuteurs et des acteurs des services des RH (accompagnement du parcours de professionnalisation...),
- formation des jeunes : formation d'adaptation de 2 jours, accès aux préparations aux concours, remises à niveau...

Contact : 04 76 15 01 00



### La MET vous accompagne :

**Recrutement, formation, reclassement, financements... des conseillers répondent à vos questions**

Ce document est téléchargeable sur : [www.cdg38.fr](http://www.cdg38.fr)