

« Comment faire de L'apprentissage un mode de recrutement performant ? »

EN SAVOIR PLUS

Pôle emploi

> www.pole-emploi.fr

Cap emploi

> www.capemploi.net

Maison départementale des personnes handicapées (MDPH)

> sur le site du Conseil général de votre département
> liste des MDPH sur le site www.handicap.gouv.fr

Les Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) pour la gestion du contrat d'apprentissage

> www.direccte.gouv.fr

Le centre de gestion de la fonction publique territoriale de votre région

> www.fncdg.com

Centres de formation d'apprentis (CFA)

> liste des CFA sur :

> www.education.gouv.fr

> www.lapprenti.com

> www.travail-solidarite.gouv.fr



ANATOME 2010 Illustrations Agathe Moynot - Photographies Sylia Grunberg

Fonds pour l'insertion
des personnes handicapées
dans la fonction publique (FIPHFP)
12, avenue Pierre Mendès-France
75 914 PARIS Cedex 13
01 58 50 99 33
eplateforme.FIPHFP@caissedesdepots.fr

www.fiphfp.fr

Comprendre

55%* des personnes reconnues comme handicapées sont peu ou pas diplômées. Ce chiffre met en évidence la situation à laquelle la personne en situation de handicap est souvent confrontée, le manque de formation s'avérant parfois plus pénalisant sur le marché du travail que le handicap lui-même.

L'apprentissage est un dispositif d'accès au monde du travail par la voie de l'alternance. Ce mode de recrutement présente de réels avantages : il permet à l'employeur d'identifier et de fidéliser des compétences et à l'apprenti de préparer un métier tout en poursuivant des études. Enfin, il se concrétise par l'obtention d'un diplôme ou d'un titre sanctionnant la formation suivie.

Pour inciter les employeurs publics à recruter des apprentis en situation de handicap, le FIPHFP finance un dispositif spécifique, complémentaire des aides attribuées par l'État et les régions. Il réaffirme ainsi sa volonté de promouvoir cette voie vers l'emploi, bien adaptée aux besoins du secteur public mais encore peu utilisée.

* Source : Dares, novembre 2008



→ L'essentiel de l'apprentissage

QU'EST-CE QU'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

Le contrat d'apprentissage est une formation en alternance, composée d'une partie théorique dispensée dans le cadre d'un centre de formation d'apprentis (CFA), d'une section d'apprentissage ou à l'université et d'une formation pratique au sein de la fonction publique territoriale, hospitalière ou d'État.

Sa durée est comprise entre 1 et 4 ans, selon le temps de formation nécessaire à l'obtention du diplôme.

À l'issue de sa formation ou du renouvellement de son contrat, si l'apprenti répond aux exigences du poste, il peut être titularisé et embauché en contrat à durée déterminée renouvelable un an. Toutefois, le contrat d'apprentissage reste un contrat de droit privé et l'intégration de l'apprenti dans la fonction publique n'est pas mécanique.

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Les personnes handicapées de 16 ans ou plus, sans limite d'âge : depuis la loi du 27 décembre 2008, il est possible de recruter sous contrat d'apprentissage une personne en situation de handicap, quel que soit son âge.

QUELS ATOUTS POUR L'EMPLOYEUR ?

Le contrat d'apprentissage accompagne une formation spécifique en cohérence avec les besoins identifiés par l'employeur et les spécificités du métier et du poste. L'agent est alors rapidement opérationnel au sein du service.

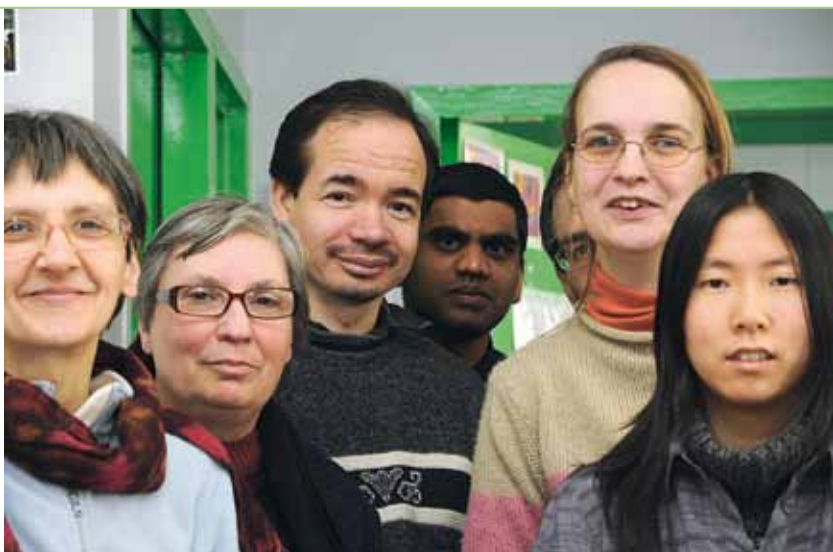
Dans certains cas, le contrat peut se prolonger jusqu'à 3 ou 4 ans. Cette opportunité laisse le temps de former l'apprenti et de tester son potentiel d'une part, tout en lui permettant de s'adapter et de consolider ses acquis professionnels d'autre part.

Le contrat d'apprentissage peut également constituer un outil de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Il permet en effet de planifier les ressources humaines à moyen ou long terme et offre une transition intéressante, dans la perspective d'un futur départ à la retraite par exemple.

Un apprenti accroît le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, sans pour autant figurer dans l'effectif total de la structure. Enfin, le contrat d'apprentissage est intéressant financièrement pour l'employeur qui bénéficie de nombreuses aides et avantages fiscaux.

CHIFFRE CLÉ

LE FIPHFP S'INSCRIT DANS LE CADRE DE LA MOBILISATION GOUVERNEMENTALE EN FAVEUR DE L'APPRENTISSAGE DANS LA FONCTION PUBLIQUE. **LE FONDS ALLOUE AUX EMPLOYEURS LES MOYENS NÉCESSAIRES AFIN QUE 1000** APPRENTIS PAR AN, EN SITUATION DE HANDICAP, INTÈGRENT LA FONCTION PUBLIQUE.



FOCUS

L'accompagnement, pour un apprentissage réussi

Le maître d'apprentissage, agent investi et formé pour cette mission, est le référent de l'apprenti chez l'employeur : il l'accompagne tout au long de son contrat, le guide et le conseille afin qu'il puisse développer ses propres capacités professionnelles. En contact régulier avec le Centre de formation, il assure le suivi pédagogique de l'apprenti. Les disponibilités nécessaires pour que le maître d'apprentissage assure pleinement son rôle sont prises sur son temps de travail.

Au-delà du cadre des compétences à acquérir, la réussite du projet professionnel requiert parfois un accompagnement personnel. Le suivi assuré par un opérateur externe vise à accompagner l'apprenti dans ses démarches et à rétablir sa confiance en lui si nécessaire. En effet, dans la gestion du quotidien l'apprenti peut être confronté à une fragilité émotionnelle, à un manque d'autonomie ou de repères. Le cas échéant, l'accompagnant peut agir en médiateur pour prévenir les difficultés et anticiper des solutions en concertation avec le maître d'apprentissage.

Zoom sur le dispositif d'aide à l'apprentissage

LES CONDITIONS À REMPLIR

Le contrat d'apprentissage, institué par la loi du 10 juillet 1987, impose que l'employeur assure à l'apprenti en situation de handicap une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée :

- > pour partie en centre de formation d'apprentis (CFA) ; dans une section d'apprentissage ou à l'université ;
- > pour partie en situation professionnelle, au sein de la fonction publique, en lui confiant des missions ou des postes en fonction du diplôme préparé. Un système d'accompagnement (le tutorat) est obligatoirement mis en place.

LES AIDES DU FIPHFP

Tutorat.

Le FIPHFP prend en charge :

- > la rémunération des heures de tutorat du maître d'apprentissage sur une base moyenne de 3 à 10 heures par semaine dans la limite de 48 mois ;
- > le financement de la formation à la fonction de maître d'apprentissage, dans la limite de 10 jours de formation par an et par tuteur (aide plafonnée).

Accompagnement complémentaire

- > Si un accompagnement complémentaire s'avère nécessaire, le FIPHFP attribue à l'employeur une aide financière (aide plafonnée).

Remboursement des frais de formation

- > N'étant pas assujéti à la taxe d'apprentissage, l'employeur public contribue aux frais de formation théorique, à hauteur de la différence entre le coût total de la formation et la part prise en charge par le Conseil régional. Il est ensuite remboursé par le FIPHFP.

Confirmation du contrat d'apprentissage

- > Si le contrat d'apprentissage est confirmé à l'issue des deux premiers mois, le FIPHFP alloue à l'employeur public une indemnité forfaitaire pour chaque année d'apprentissage ; le FIPHFP verse également à l'apprenti, via l'employeur public, une aide à la formation durant la première année d'apprentissage.

COMPENSER LE HANDICAP

L'employeur peut également solliciter des financements en matière d'aides techniques et humaines au bénéfice de l'apprenti en situation de handicap.

Il s'agit par exemple d'aides liées :

- > à l'aménagement des postes de travail ;
- > à l'aménagement ou à l'adaptation d'un véhicule personnel utilisé à des fins professionnelles ou dans le cadre de déplacements domicile-travail ;
- > à l'aménagement des locaux en relation avec les postes de travail ;
- > au surcoût des actions de formation continue ;
- > à la prise en charge des transports domicile-travail (aide plafonnée) ;

INSERTION DURABLE

Si la personne en situation de handicap est recrutée à l'issue du contrat d'apprentissage, le FIPHFP verse à l'employeur une prime à l'insertion.

La liste exhaustive des aides dispensées par le FIPHFP est disponible dans le Catalogue des aides, téléchargeable sur le site www.fiphfp.fr.

REGARDS CROISÉS

Mettre en adéquation les besoins des jeunes et ceux des organismes

« Le premier axe de notre action, c'est de mettre en cohésion tous les acteurs qui reçoivent des jeunes, les points d'accueils, les missions locales. Le deuxième axe est de mettre en adéquation les besoins des jeunes et ceux des organismes. »

G. Dréan, conseiller régional de Bretagne

Cela faisait longtemps que nous n'avions pas recruté d'apprenti

« Cette personne a d'abord effectué un stage en restauration qui s'est très bien passé. Quand sa demande d'apprentissage a été faite, nous avons accepté. (...) Il n'y a eu aucune discrimination du fait de son handicap pour le recrutement. Nous nous sommes simplement renseignés sur les procédures à suivre car cela faisait longtemps que nous n'avions pas recruté d'apprentis. »

S. Monetti, DRH - CROUS Orléans-Tours

L'opportunité d'un transfert de compétences

« Pour l'employeur public, intégrer un apprenti c'est l'opportunité d'un transfert de compétences et d'un véritable échange. L'apprenti en situation de handicap favorise un meilleur climat de travail. Cela permet de démystifier le handicap. Pour l'apprenti, cette expérience lui permet de se professionnaliser, de mettre en pratique son savoir théorique, de devenir autonome. »

*M. Rochon, conseillère handicap au Centre de gestion
de la fonction publique territoriale du Nord*

