



Employeur

Comment Recruter un Apprenti dans une collectivité territoriale



Emploi **AIDES** **Loi** **Diminution des capacités physiques**
CUI-CAE *Restrictions* **Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé**
TRAVAILLEUR HANDICAPÉ **Handicap** **Obligation d'emploi**
Maladies invalidantes **Temps partiel de droit** **FIPHFP** **Stéréotypes**
Contribution financière **Taux d'emploi** **RQTH**
Concours



Qu'est-ce que l'apprentissage ?

L'apprentissage est un dispositif de formation en alternance dans le cadre d'un contrat de travail : l'apprenti suit des cours dans un **Centre de Formation d'Apprentis (CFA)** tout en travaillant, par périodes, dans une collectivité territoriale.

L'apprenti, lorsqu'il est dans la collectivité, est sous la conduite d'un maître d'apprentissage. Les connaissances acquises lors des cours dispensés dans le Centre de Formation sont ainsi complétées par un savoir professionnel acquis dans la collectivité.

Cette formation peut être aménagée pour être adaptée aux personnes en situation de handicap, on parle alors d'**apprentissage aménagé**. En fonction de son handicap, l'apprenti peut suivre des cours dans un **Centre de Formation d'Apprentis Spécialisé (CFAS)**.



Qui peut bénéficier de l'apprentissage ?

Les jeunes **âgés de 16 à 25 ans** révolus au début du contrat. Si l'apprenti est mineur, chaque décision nécessite l'accord de son représentant légal.

Des **dérogations à la limite d'âge** sont possibles sous certaines conditions (Art. L.6222-2 du Code du Travail) :

« La limite d'âge de vingt-cinq ans n'est pas applicable dans les cas suivants :

1° Lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposés fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutés et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédent ;

2° Lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci ;

*3° Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle **la qualité de travailleur handicapé est reconnue** ;*

4° Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie. »

Les personnes reconnues travailleurs handicapés par la Commission des Droits de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) peuvent conclure un contrat d'apprentissage aménagé **sans condition de limite d'âge** (Loi n°2008-1425 du 27 décembre 2008)

Quelle est la nature de ce contrat ?

Le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé auquel s'applique la plupart des dispositions du Code du Travail.

Certaines dispositions propres au secteur public ont été instituées en complément du droit commun par la loi du 17 juillet 1992.

Quelles sont les spécificités du contrat d'apprentissage ?

La durée du contrat

Le contrat d'apprentissage est à durée déterminée, durée qui doit être au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat. En principe, la durée du contrat peut varier de **1 à 3 ans**.

Sous certaines conditions, la durée du contrat peut être réduite ou allongée à la demande des cocontractants pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti, de sa situation de handicap, de sa réussite ou de son échec à un examen.

En cas de poursuite du parcours de formation, la collectivité peut conclure plusieurs contrats d'apprentissage successifs avec le même apprenti dans la limite de trois.

La période d'essai

Elle est de **deux mois** à compter du premier jour de travail de l'apprenti dans la collectivité. Cette période ne peut être ni réduite, ni allongée.

Durant cette période, le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre des parties sans préavis, ni indemnité.

En cas d'absence de l'apprenti pour maladie durant la période d'essai, celle-ci est suspendue et prolongée d'autant.

Cette période ne dispense pas l'employeur de l'obligation de conclure le contrat et de le faire signer par les parties.

Les dates du contrat

Le contrat peut commencer dans les trois mois avant et jusque dans les trois mois après le début de la formation au CFA ou CFAS.

Quant à la date de fin, elle doit également figurer sur le contrat. Elle doit être postérieure à la date de l'examen préparé par l'apprenti. Le contrat doit s'achever au maximum deux mois après la fin du cycle de formation.

La discipline

L'employeur dispose du pouvoir disciplinaire, et à ce titre, il peut sanctionner tout comportement qu'il estime fautif. Pour mettre en place une procédure disciplinaire, la collectivité doit se référer au Code du Travail.

Qu'est-ce qu'un maître d'apprentissage ?

Le maître d'apprentissage est la personne directement responsable de l'apprenti au sein de la collectivité.

Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée, au titre ou au diplôme préparé. Il est en liaison avec le centre de formation de son apprenti.

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage dispose du temps nécessaire à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA ou le CFAS.

L'agent désigné doit être choisi en fonction de son niveau de qualification et de son expérience professionnelle.

Formation :

Pour l'aider dans son rôle, le maître d'apprentissage peut bénéficier de formations proposées par le CNFPT.





Recruter une personne en situation de handicap : 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 reconnu travailleur handicapé 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.

Quels sont les dispositifs d'aide à l'embauche d'un apprenti en situation de handicap ?

Les conditions préalables 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

Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique finance au cas par cas des aides techniques et humaines afin de favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Tous les employeurs publics, même ceux qui emploient moins de 20 Equivalents Temps Plein, peuvent bénéficier des financements du Fonds.

Le tutorat

Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique 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.

Quels sont les dispositifs d'aide à l'embauche d'un apprenti en situation de handicap ?

Recrutement d'un apprenti

Le dispositif mis en place par le FIPHFP est le suivant :

- Versement d'une indemnité représentant 80% du coût salarial annuel chargé par année d'apprentissage.
- Versement d'une prime à l'insertion de 1 600 € si, à l'issue du contrat d'apprentissage, l'employeur conclut avec l'apprenti un contrat à durée indéterminée.
- Versement à l'apprenti, via l'employeur public, d'un montant forfaitaire (non soumis à cotisation) d'une aide à la formation de 1 525 €, versée la 1^{ère} année d'apprentissage, à la confirmation de son embauche.
- Remboursement à l'employeur public des coûts liés à la compensation du handicap dans le cadre des aides du FIPHFP (aides techniques et humaines, aides à la mobilité...).

Quelles sont les étapes clés du recrutement d'un apprenti en situation de handicap ?

- 1-** Identification du besoin et des possibilités d'accueil.
- 2-** Avis du Comité Technique.
- 3-** Délibération sur l'engagement financier et la mise en œuvre du contrat d'apprentissage par l'organe délibérant.
- 4-** Recherche de candidats et choix de l'apprenti (à l'aide des services de Cap Emploi).
- 5-** Inscription au CFA ou CFAS.
- 6-** Montage du dossier administratif.
- 7-** Visite médicale d'aptitude auprès du médecin de prévention.
- 8-** Aménagement du poste, si nécessaire, avec les services du SAMETH, du Centre de Gestion et sur prescription du médecin de prévention - Montage des dossiers d'aide avec l'appui du Centre de Gestion (partie aménagement de poste).
- 9-** Enregistrement du contrat à l'Unité Territoriale de la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) avant le début d'exécution du contrat ou au plus tard dans les 5 jours.
- 10-** Déclaration Préalable A l'Embauche obligatoire.
- 11-** Montage des dossiers d'aide liés au recrutement de l'apprenti avec l'aide du Centre de Gestion.

cap
emploi
ressources handicapés

sameth
Handicap & Entreprises
solutions actives pour le maintien
dans l'emploi

Pour plus d'informations...

Contactez votre **Correspondant Handicap** au Centre de Gestion :

handicap@cdg08.fr - 03.24.33.88.00

Rendez-vous sur le **site Internet** du Centre de Gestion :
www.cdg08.fr - Rubrique « Santé et Sécurité
au Travail », onglet « Mission Handicap »

Centre de Gestion
des Ardennes :

1, Boulevard Louis Aragon
08000 CHARLEVILLE-MEZIERES

03.24.33.88.00

www.cdg08.fr

