



LE RECRUTEMENT DOIT-IL PROCEDER PAR ETAPES ?

Oui

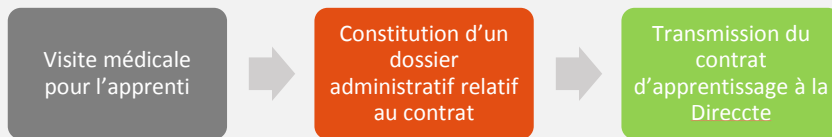
Avant le recrutement...

1



Avant le début du contrat...

2



EXISTE-T-IL DES RESSOURCES EN LORRAINE POUR FACILITER LE RECRUTEMENT D'APPRENTIS EN SITUATION DE HANDICAP ?

Oui

Selon vos besoins, vous pouvez contacter des structures compétentes pour

POUR TROUVER DES PROFILS

- > Le Cap emploi de votre département
- > Pôle emploi
- > Les missions locales
- > Les CFA
- Voir la liste des formations en alternance en Lorraine : guide Onisep 2015 sur l'apprentissage*
- > L'Université et le SISU...

POUR VOUS ACCOMPAGNER

- > Le DIRPHA de votre département
- > Les Unités Territoriales de la DIRECCTE
- > Le FIPHFP
- > La plateforme d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines
- > Les centres de gestion de la fonction publique territoriale...

Et pour toute question...
handipacte-lorraine@adeoconseil.com



RECRUTER DES APPRENTIS EN SITUATION DE HANDICAP ?

LA FONCTION PUBLIQUE DIT

Oui !

PETIT GUIDE A L'ATTENTION DES EMPLOYEURS PUBLICS



L'APPRENTISSAGE DANS LE SECTEUR PUBLIC, C'EST POSSIBLE ?

Oui

Les employeurs publics peuvent conclure des contrats d'apprentissage, c'est-à-dire des contrats de travail de droit privé dont la durée varie entre 6 mois et 3 ans. Le contrat formalise un accord entre un employeur, un centre de formation et un apprenti. Il permet d'alterner les périodes d'enseignement théorique en centre de formation et des périodes de travail auprès de l'employeur, pour tout niveau de qualification.



LES PERSONNES HANDICAPEES SONT-ELLES CONCERNEES ?

Oui

Non seulement les personnes handicapées sont éligibles, mais elles bénéficient de conditions élargies pour bénéficier de l'apprentissage : elles ne sont pas soumises à des limites d'âge et la durée de leurs contrats peut atteindre 4 ans.



« Constitue un handicap toute limitation d'activité (...) subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant » (loi du 11 février 2005).



Y A-T-IL DES AVANTAGES A RECRUTER DES APPRENTIS EN SITUATION DE HANDICAP ?

Oui

- ✓ **Une qualification + une expérience pour faciliter l'accès à l'emploi**
Pour des publics dont le principal handicap est souvent le manque de qualification, l'apprentissage constitue une réponse adaptée.
- ✓ **Un coût minime pour l'employeur**
Avec l'ensemble des aides dispensées, le reste à charge pour l'employeur est faible (voir ci-contre).
- ✓ **Un investissement pour l'avenir**
Les démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences le montrent : les départs à la retraite massifs à venir appellent à anticiper les recrutements.
- ✓ **Donner du sens à son recrutement**
L'engagement d'apprentis en situation de handicap répond également à des valeurs d'inclusion que souhaite porter l'employeur.
- ✓ **Recruter des profils diversifiés**
Parmi les demandeurs d'emploi éligibles à l'apprentissage, 36% sont en situation de handicap.
- ✓ **Dynamiser les équipes de travail**
Recruter des personnes handicapées en alternance, c'est aussi remobiliser les équipes et les sensibiliser à la diversité.
- ✓ **Répondre à l'obligation d'emploi**
L'apprenti n'est pas comptabilisé dans les effectifs totaux de l'employeur mais est pris en compte dans les déclarations d'obligation d'emploi : cela permet d'atteindre plus facilement l'objectif des 6% !



LE ROLE DU MAITRE D'APPRENTISSAGE EST-IL CLAIREMENT DEFINI ?

Oui

Il peut s'agir d'un supérieur hiérarchique ou d'un agent volontaire. Attention, le maître d'apprentissage doit exercer **depuis 3 ans** des fonctions professionnelles équivalentes :

- > Il s'engage à **transmettre son savoir-faire et ses méthodes**
- > Il est le **garant de l'intégration**, de la formation et du suivi de l'apprenti.



LES AIDES FINANCIERES SONT-ELLES SI IMPORTANTES QU'ON LE DIT ?

Oui

- > Le FIPHFP finance **80% du coût** salarial annuel chargé de l'apprenti en situation de handicap. Cela permet de proposer une rémunération en rapport avec les besoins et les compétences d'un adulte
- > **Une aide à la formation** de 1 525 € est versée à l'apprenti la première année. De plus, le FIPHFP participe aux frais de formation éventuellement nécessaires (10 000€ / an sur 3 ans maximum) et finance des formations aux aides techniques
- > Les **heures de tutorat** sont prises en charge par le FIPHFP, sur une base de 3 à 10h/semaine dans la limite de 48 mois, selon le niveau de formation de l'apprenti
- > La formation à la fonction de **maître d'apprentissage** est financée dans la limite de 10 jours/an/tuteur (coût maximal de 150 € par jour de formation)
- > Une **prime à l'insertion** dans l'emploi est versée à l'employeur en cas de pérennisation suite au contrat d'apprentissage (1 600 € pour un CDI)
- > Les dépenses destinées à **compenser le handicap** ou à sensibiliser les collectifs de travail sont financées par le FIPHFP, dans le cadre du catalogue des aides
- > Les employeurs publics sont **exonérés d'une partie des cotisations patronales** et salariales



2,47 millions d'euros

C'est la somme versée en 2014 par le FIPHFP aux employeurs publics pour favoriser l'apprentissage des personnes en situation de handicap.



CONCRETEMENT, LE « RESTE A CHARGE » EST-IL LIMITE POUR L'EMPLOYEUR ?

Oui

Il n'y pas de reste à charge unique : la rémunération des apprentis dépend de leur âge et de leur année de formation. Mais grâce aux aides, celui-ci est très limité. Par exemple, un apprenti de 16 ans en première année pourra ne coûter que 40 € par mois à son employeur. De même, un apprenti adulte rémunéré au SMIC net coûtera environ 250 € / mois.

