

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde (Centre de Gestion) et Cap emploi développent l'apprentissage pour les personnes en situation de handicap avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans le Fonction Publique (FIPHFP).

L'accompagnement du Centre de Gestion et de Cap emploi

Le Centre de Gestion s'engage pour l'emploi des personnes en situation de handicap et développe des partenariats.

Il a signé à cet effet, une convention en 2011 avec le FIPHFP et en 2016 avec Cap emploi.

Depuis la rentrée 2017, le Centre de Gestion mène une action expérimentale sur l'accompagnement de contrats d'apprentissage pour **les personnes en situation de handicap**. Il informe et conseille les collectivités territoriales dans quatre domaines principaux :

- ▶ **Humain** : le Centre de Gestion propose de mettre en relation des candidatures proposées par Cap emploi avec les collectivités ayant le projet de recruter un apprenti en situation de handicap. Il coordonne l'action de tous les acteurs concernés par la situation d'apprentissage.
- ▶ **Pédagogique** : le Centre de Gestion met en place avec un organisme externe un dispositif de formation et de suivi des maîtres d'apprentissage, leur permettant ainsi de mieux accueillir et accompagner l'apprenti en situation de handicap.
- ▶ **Administratif et financier** : le Centre de Gestion informe sur les démarches administratives pour la signature du contrat d'apprentissage, propose une simulation du coût de l'apprentissage en y intégrant les aides du FIPHFP et une assistance téléphonique pour la mobilisation des aides du FIPHFP.
- ▶ **Juridique** : le pôle Documentation / Conseil du Centre de Gestion répond à toute question relative au contrat d'apprentissage et au handicap, ainsi que sur les obligations des employeurs territoriaux concernant ces contrats.

Pourquoi conclure un contrat d'apprentissage avec une personne en situation de handicap ?

- ▶ Pour anticiper le départ à la retraite d'un de vos agents.
- ▶ Pour développer des compétences managériales d'un de vos agents.
- ▶ Parce qu'un de vos administrés vous sollicite pour un contrat d'apprentissage.
- ▶ Pour recruter un nouveau collaborateur tout en le formant préalablement à vos pratiques.
- ▶ Parce que vous avez reçu un stagiaire ou un agent en contrat CUI-CAE et vous souhaitez poursuivre sa formation et son accompagnement.

Que pourrait apporter un apprenti à la collectivité ?	Que pourriez-vous apporter à l'apprenti ?
<ul style="list-style-type: none"> • une aide pour co-construire un projet ou développer un service • une expérience professionnelle et humaine • un élément dynamisant qui apporte un œil nouveau sur un métier • un renouvellement dans les pratiques et les méthodes de travail 	<ul style="list-style-type: none"> • une transmission des savoir-faire, et des savoir-être • une expérience professionnelle encadrée • une expérience humaine • une sécurisation du parcours professionnel

Le contrat d'apprentissage

Il vise l'insertion professionnelle de l'apprenti par l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue (Titre professionnel ou un diplôme de niveau CAP à BAC + 5).

L'apprenti alterne des **périodes de travail** au sein de l'établissement employeur et des **périodes de formation** en Centre de Formation d'Apprenti relatif à la qualification visée.

Toute personne, bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH), sans limite d'âge, peut signer un contrat d'apprentissage.

Toute collectivité territoriale peut signer un contrat d'apprentissage. Le contrat de travail de droit privé est signé pour une période allant de 12 à 36 mois en fonction de la qualification visée. Une extension est possible à 48 mois pour les BOETH.

Le coût du contrat d'apprentissage

Chaque situation est spécifique : l'apprenti est rémunéré en fonction d'un pourcentage du SMIC, selon le diplôme préparé, son âge et son année d'apprentissage.

Le FIPHFP prend en charge :

1. les frais de formation jusqu'à 10 000 €/an, déduction faite des autres financements (transport spécifique, adaptation de supports pédagogiques, de durée du stage, hébergement spécifique...)
2. 80 % de la rémunération brute et des charges patronales par année d'apprentissage (déduction faite des aides financières perçues par l'employeur au titre de cet emploi).
3. Frais de tutorat, d'accompagnement socio-pédagogique, de soutien à la mise en place de l'apprentissage, d'insertion.....

A titre d'exemple : (voir avec le Centre de Gestion pour une estimation spécifique)

Margaux, 18 ans est en première année de CAP petite enfance dans une collectivité de moins de 20 agents	
Rémunération Brute <i>mensuelle</i> (41 % du SMIC)	614,37 €
Total <i>mensuel</i> brut + charges	653,60 €
FIPHFP : Aide financière <i>mensuelle</i> (80 % de la rémunération)	522,88 €
Coût <i>mensuel</i> pour la collectivité	130,72 €
Coût annuel pour la collectivité avec l'aide du FIPHFP	1568,64 €

Baptiste, 45 ans est en deuxième année de BTS secrétariat de direction dans une collectivité de plus de 20 agents	
Rémunération Brute <i>mensuelle</i> (100 % du SMIC)	1 498,47 €
Total <i>mensuel</i> brut + charges	1 614,84 €
FIPHFP : Aide financière <i>mensuelle</i> (80 % de la rémunération)	1 291,87 €
Coût <i>mensuel</i> pour la collectivité	322,97 €
Coût annuel pour la collectivité avec l'aide du FIPHFP	3 875,62 €

Le coût peut varier selon les charges sociales et la taille de la collectivité.

4. De plus le FIPHFP participe au financement de la rémunération d'un maître d'apprentissage dans la limite d'un plafond de 228 heures par an :

Pour un maître d'apprentissage percevant 2 000 € brut mensuel	
FIPHFP : Aide financière annuelle pour la rémunération brute hors prime exceptionnelle du maître d'apprentissage	4 587,96 €

Vous avez un projet d'apprentissage, contactez :

Centre de Gestion	Cap emploi
Cellule Maintien dans l'Emploi et Handicap : 05 56 11 14 11	Pôle Recrutement : 05 56 31 38 27
Pôle Emploi / Compétences : 05 56 11 24 90	