

Quelles aides financières ?

Le FIPHFP :

- Versement à terme échu d'une indemnité représentant **80 % du coût salarial annuel, charges patronales comprises**, par année d'apprentissage.
- Versement d'une **prime à l'insertion de 1600 €** si, à l'issue du contrat d'apprentissage, l'employeur conclu avec l'apprenti un contrat à durée indéterminée.
- **Versement d'une aide financière destinée à la prise en charge (par un opérateur externe) des frais d'accompagnement des apprentis en situation de handicap dont le montant ne peut excéder réellement 520 fois le SMIC horaire brut par année d'apprentissage (valeur au 01/01/2015 : 9,61 €).**
- **Aides complémentaires** : aménagements des postes de travail, aide à la prise en charge du coût d'accompagnement (heures de tutorat), adaptation de véhicule utilisé à des fins professionnelles, surcoût des actions de formation continue, prise en charge des transports domicile-travail adaptés, etc.
- Versement à l'apprenti, via l'employeur public, d'un montant forfaitaire (non soumis à cotisation) d'une **aide à la formation de 1525 €**, versée la première année de l'apprentissage, à la confirmation de son embauche.

L'Etat :

Prise en charge de la quasi-totalité des cotisations patronales relatives aux assurances sociales, aux allocations familiales et des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle dues au titre des salaires versés à l'apprenti (cf. lettre circulaire ACOOSS n°2011-021 du 18 mars 2011 récapitulant l'ensemble des barèmes forfaitaires de cotisations 2011 applicable pour les apprentis).

La Région :

- Prise en charge du coût de la formation des apprentis du secteur public dans le cadre du conventionnement des CFA.
- **Prime régionale à l'apprentissage de 1 000 €** par année de formation pour les employeurs de moins de 50 agents.
- Prime complémentaire « **Bonus Pacte de Confiance pour l'Emploi des Jeunes** » de **500 €** versée si l'apprenti, ne disposant d'aucune qualification, est âgé de 21 ans au moins. Cette prime est versée la 1^{ère} année uniquement.
- Prime « **Coup de pouce Insertion** » pour l'insertion des jeunes d'un montant de **500 €** versée si l'apprenti formé est recruté, en Contrat à Durée Indéterminé (CDI) dans les 3 mois suivants la fin du contrat d'apprentissage et s'il n'y a pas eu de rupture pendant la période d'essai du CDI.

Simulation du coût*, pour l'employeur, d'un apprenti né le 1^{er} mars 1999, préparant un diplôme de niveau V (CAP) en deux ans (début du contrat le 1^{er} septembre 2015) :

		% du SMIC	Salaire brut annuel versé à l'apprenti	Coût annuel du salaire y compris les charges patronales **	Montant des aides régionales et du FIPHFP	Coût annuel pour l'employeur	Coût mensuel pour l'employeur
1^{ère} année	du 01/09/2015 au 31/08/2016	25%	4 373 €	4 482 €	4 586 €	- 104 €	- 8,60 €
2^e année	du 01/09/2016 au 31/03/2017	37% _{x7}	3 775 €	3 894 €	3 698 €	196 €	43 €
	du 01/04/2017 au 31/08/2017	49% _{x5}	3 571 €	3 695 €	3 372 €	323 €	

* Ces simulations ne tiennent pas compte des cotisations patronales accident du travail et versement transport

** Prévoir le coût mensuel de la NBI de 20 points attribuée au maître d'apprentissage pendant toute la durée du contrat d'apprentissage (93 €)

Soit un coût mensuel moyen sur 2 ans de 17 € par mois.

Simulation du coût*, pour l'employeur d'un apprenti né le 1^{er} octobre 1985 (29 ans), préparant un diplôme de niveau III (BTS) en deux ans (début du contrat le 1^{er} septembre 2015) :

		% du SMIC	Salaire brut annuel versé à l'apprenti	Coût annuel du salaire y compris les charges patronales **	Montant des aides régionales et du FIPHFP	Coût annuel pour l'employeur	Coût mensuel pour l'employeur
1^{ère} année	du 01/09/2015 au 31/08/2016	73%	12 768 €	13 254 €	11 603 €	1 651 €	137 €
2^e année	du 01/09/2016 au 31/08/2017	81%	14 167 €	14 715 €	12 772 €	1 943 €	162 €

* Ces simulations ne tiennent pas compte des cotisations patronales accident du travail et versement transport

** Prévoir le coût mensuel de la NBI de 20 points attribuée au maître d'apprentissage pendant toute la durée du contrat d'apprentissage (93 €)

Soit un coût mensuel moyen sur 2 ans de 149 € par mois.

Le coût d'un apprenti varie en fonction de l'âge de l'apprenti, de l'ancienneté dans le contrat et du niveau de la formation préparée. Il est calculé en pourcentage du SMIC (sauf dispositions plus favorables de la convention collective) :

Âge	Niveau V préparé			Niveau IV préparé			Niveau III préparé		
	Année du contrat			Année du contrat			Année du contrat		
	1 ^{ère}	2 ^e	3 ^e	1 ^{ère}	2 ^e	3 ^e	1 ^{ère}	2 ^e	3 ^e
16-17 ans	25% (364,39 €)	37% (539,29 €)	53% (772,50 €)	35% (510,14 €)	47% (685,05 €)	63% (918,26 €)	45% (655,90 €)	57% (830,80 €)	73% (1 064,01 €)
18-20 ans	41% (597,59 €)	49% (714,20 €)	65% (947,41 €)	51% (743,35 €)	59% (859,95 €)	75% (1093,16 €)	61% (889,10 €)	69% (1005,71 €)	85% (1 238,92 €)
21 ans et plus	53% (772,50 €)	61% (889,10 €)	78% (1 136,89 €)	63% (918,26 €)	71% (1 034,86 €)	88% (1 282,64 €)	73% (1 064,01 €)	81% (1 180,61 €)	98% (1 428,40 €)

SMIC horaire au 1^{er} janvier 2015 = 9,61 € soit 1 457,52 € brut /mois (base 35h/semaine)

Le Centre de Gestion de la fonction publique territoriale accompagne les employeurs publics dans leurs démarches de recrutement d'apprentis, depuis l'étude de faisabilité jusqu'à l'intégration de l'apprenti en collectivité :

- Diffusion de l'offre de contrat par apprentissage
- Transmission de candidatures et sélection des candidats
- Réalisation de simulations de salaire
- Accomplissement des démarches administratives liées au contrat d'apprentissage
- Formation et accompagnement au tutorat dédié aux maîtres d'apprentissage
- Mise à disposition d'outils et de fiches pratiques
- Accompagnement pour réaliser les demandes d'aides auprès du FIPHFP.

Employeurs territoriaux ayant déjà fait appel au Centre de Gestion pour leur contrat d'apprentissage :

- la mairie d'Aytré
- la mairie de Saint Georges du Bois
- la mairie de la Flotte en Ré
- le SIVOS de Tonnay-Boutonne
- ...

REJOIGNEZ-LES !

Vos interlocuteurs

LA CELLULE HANDICAP

fiphfp@cdg17.fr

• Le pôle « Santé au travail »

Karine GAUTRONNEAU, Référent Handicap

karine.gautronneau@cdg17.fr

Gwenaëlle WALLAERT, Suivi des dossiers de subvention

gwenaelle.wallaert@cdg17.fr

• Le pôle « Emploi »

Emmanuel NICOLAS, Recrutement

emmanuel.nicolas@cdg17.fr

Camille FREY, Apprentissage

camille.frey@cdg17.fr

• L'Hygiène et la Sécurité

Frédéric FEILLE, Maintien dans l'emploi

frederic.feille@cdg17.fr

NOS PARTENAIRES HANDICAP

Patrick HERMEL, délégué interrégional Handicap FIPHFP

patrick.hermel@caissedesdepots.fr

Tél : 05.56.00.01.76

www.fiphfp.fr

61, rue de Jéricho

CS 50145

17005 LA ROCHELLE cedex 1

Tél : 0800 15 22 15

mdph@cg17.fr

NOS PARTENAIRES POUR LE RECRUTEMENT

Mathieu HUMMEL, mhummel@capemploi17.com

Tél : 05 46 50 04 00

Nicole QUATREVAUX, chargée de mission à la direction territoriale

nicole.quatrevaux@pole-emploi.fr

Tél : 05 46 67 96 32

NOS PARTENAIRES POUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Pascal OLIVO, Directeur

p.olivo@sameth17.fr

Tél : 05 46 51 69 66



85, boulevard de la République
CS 50002
17076 LA ROCHELLE Cedex 9
Tél : 05 46 27 47 00



pôle emploi
10, rue Jean Perrin
17000 LA ROCHELLE



« Le Sextant »
Rue de la Trinquette
17000 LA ROCHELLE

Sources :

FIPHFP « Comment faire de l'apprentissage un mode de recrutement performant ? »
SARAH, Service d'Appui Régional pour l'Apprentissage des Handicapés.

Centre de Gestion de la fonction publique territoriale 17 - FIPHFP

Année 2015

ZOOM SUR LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE AMÉNAGÉ

Le contrat d'apprentissage aménagé agit en faveur de l'employabilité des jeunes et adultes en situation de handicap. Ainsi, il leur permet de développer des compétences et de se former à l'exercice d'un métier tout en poursuivant des études.

Par ailleurs, l'obligation d'employer des personnes en situation de handicap à hauteur de 6 % dans les collectivités dont les effectifs comprennent au moins 20 Équivalents Temps Plein est aussi une mesure favorable à l'emploi des personnes en situation de handicap.

« Le manque de formation s'avère parfois plus pénalisant sur le marché du travail que le handicap lui-même »

C'est dans cet objectif qu'a été adoptée la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, créant le **Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)** qui accompagne les employeurs en matière d'**emploi des personnes en situation de handicap** et place au cœur de ses préoccupations l'**accueil et l'insertion de ces personnes**.

Qu'est-ce qu'un contrat d'apprentissage aménagé ?

Le contrat d'apprentissage aménagé est une voie de formation en alternance d'une durée de 1 à 4 ans, selon le temps de formation nécessaire à l'obtention du diplôme. C'est d'une part, **une formation théorique** dispensée par un Centre de Formation d'Apprentis (CFA), un lycée ou l'université et d'autre part, **une formation pratique auprès d'un employeur territorial**.

Qui peut en bénéficier ?

Le candidat doit posséder la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) délivrée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH siégeant à la Maison Départementale des Personnes Handicapées) et être âgé de 16 ans ou plus (suppression de la limite d'âge supérieure par la loi du 27/12/2008).

Quels avantages pour l'employeur ?

- Bénéficier d'un apprenti qui suit une formation spécifique, diplômante et qualifiante, en cohérence avec les **besoins identifiés** par l'employeur et les spécificités du métier et du poste. L'agent est alors **rapidement opérationnel** et familiarisé avec la notion de service public.
- Disposer d'un outil de **Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC)** visant à planifier les ressources humaines à moyen ou long terme. Dans la perspective du nombre important de départs à la retraite prévus dans notre département d'ici à 2025, le contrat d'apprentissage permet d'établir un relais entre l'agent en fin de carrière et l'apprenti, et favorise une transmission progressive des savoir-faire.
- Recevoir des **aides financières multiples et obtenir des allègements de charges patronales**.
- **Accroître le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi** au sein de la collectivité sans pour autant que l'apprenti figure dans l'effectif total de la structure.