

Le contrat d'apprentissage à destination des personnes en situation de handicap

> les clés pour tout comprendre

• Objectif

L'apprentissage a pour but de donner une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique.

• Principes

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat.

Le jeune est obligatoirement suivi par un maître d'apprentissage. Celui-ci est soit l'employeur, soit l'un des salariés de l'entreprise. Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, en liaison avec le CFA.

L'employeur doit informer l'organisme chargé de l'enregistrement des contrats d'apprentissage de tout changement concernant le maître d'apprentissage désigné.

• Durée

Ce contrat de travail a une durée variable de 1 à 3 ans. La période d'essai est de 45 jours travaillés.

• Public

Personne bénéficiant d'une Reconnaissance en Qualité de Travailleur en situation de Handicap (RQTH) sans limitation d'âge.

• Rôle du maître d'apprentissage

Le choix du maître d'apprentissage, l'organisation de ses missions et de sa formation sont déterminants pour l'intégration réussie de l'apprenti(e). Son rôle est essentiel puisqu'il va contribuer de manière évidente à sa formation en entreprise et rendre l'apprenti(e) plus rapidement opérationnel(le) en lui transmettant ses compétences et en lui inculquant les codes de l'entreprise. Il est son interlocuteur privilégié et fait le lien avec le CFA.

• Conditions d'exercice du maître d'apprentissage

Sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage :

- les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé
- les personnes justifiant de trois années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion.

• « Devenir tuteur en entreprise d'une personne en situation de handicap » grâce au Dispositif 3A

Les professionnels de l'AREPSHA-CREPSE proposent de dispenser une formation sur une durée totale de 18 heures pour que la personne formée soit elle-même en mesure d'accueillir, former, accompagner et aider à l'intégration d'un apprenti en situation de handicap. Coût indicatif : 520 euros TTC par personne (voir détails sur notre catalogue de formation).

APPRENTISSAGE ET HANDICAP



RENSEIGNEMENTS

Centre de formation et de Rééducation Professionnelle de St-Étienne (AREPSHA-CREPSE)

5 rue Auguste-Colonna, 42100 SAINT-ÉTIENNE

Tél. 04 77 57 54 05 / Fax. 04 77 57 58 27 crepse@crepse.fr / www.crepse.fr



COÛT ET FINANCEMENT D'UN APPRENTI DU SECTEUR PRIVÉ

ACCOMPAGNÉ PAR LE DISPOSITIF 3A DE L'AREPSHA-CREPSE

I. COÛT

**RÉMUNÉRATION BRUTE MINIMALE MENSUELLE AU 1^{ER} JANVIER 2016
SUR LA BASE D'UN TEMPS PLEIN DE 151,67 HEURES (EN POURCENTAGE DU SMIC)**

	Moins de 18 ans	Entre 18 et 20 ans	21 ans et plus
1 ^{ère} année	25%, soit 361,35 €	41%, soit 592,61 €	53%, soit 766,05 €
2 ^{ème} année	37%, soit 534,79 €	49%, soit 708,24 €	61%, soit 881,68 €
3 ^{ème} année	53%, soit 766,05 €	65%, soit 939,50 €	78%, soit 1127,40 €

EXONÉRATION DE CHARGES SOCIALES

> COMBIEN ?

Exonération partielle ou totale des cotisations patronales et salariales, légales et conventionnelles.

- Pour les TPE, les charges exonérées sont les suivantes :
- cotisations patronales et salariales dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales
 - contribution FNAL
 - cotisations salariales et patronales d'assurance chômage
 - versement transport et forfait transport le cas échéant
 - contribution solidarité pour l'autonomie
 - cotisations retraite complémentaire

> QUI ?

Toutes les entreprises bénéficient de ces exonérations de charge. Seules les cotisations AT/MP et certaines cotisations conventionnelles restent dues.

En outre, les entreprises de plus de 11 salariés sont exonérées des cotisations patronales et salariales au titre des assurances sociales et des allocations familiales.

Le coût de la formation est directement pris en charge par la Région Auvergne Rhône-Alpes (Cf. plaquettes de présentation des organismes de formation).

2. AIDES FINANCIÈRES

AIDES AGEFIPH

> COMBIEN ?

Les aides à l'alternance de l'Agefiph remplissent deux objectifs :

- inciter les employeurs à embaucher des personnes en situation de handicap
- favoriser l'accès des personnes en situation de handicap aux contrats en alternance en couvrant les frais inhérents à leur parcours

Pour l'employeur, l'aide au contrat d'apprentissage pour un contrat de 24 mois s'éleve par exemple à 4 000 euros.

Il existe également une aide au tutorat mobilisable suite au recrutement ou au maintien dans l'emploi d'un salarié en situation de handicap (2000 euros maximum).

> Plus de renseignements sur les aides : www.agefiph.fr

AUTRES AIDES

> CRÉDIT D'IMPÔTS

Toutes les entreprises bénéficient d'un crédit d'impôts de 2200 euros pour chaque apprenti reconnu en situation de handicap.

> AIDE RÉGION AUVERGNE RHÔNE-ALPES

- Aide générale pour tout employeur du secteur privé de moins de 11 salariés : **1000 euros** versés à la fin de chaque année
- Bonification 0 salarié pour tout employeur relevant du secteur privé n'ayant aucun salarié autre que l'apprenti : **450 euros** par contrat versés en fin de contrat.
- Bonification de soutien à la formation du maître d'apprentissage : **650 euros** lorsque le diplôme préparé est de niveau V (**350 euros** pour un niveau IV) versés une seule fois

> AIDE DE L'ÉTAT

Aide TPE jeune apprenti pour tout employeur du secteur privé de moins de 11 salariés embauchant un apprenti de moins de 18 ans : **4400 euros** versés trimestriellement la première année.

3. ACCOMPAGNEMENT

DISPOSITIF 3A, UN SERVICE SUR-MESURE

Le Dispositif 3A (Arepsa-Accompagnement-Alternance) est un service intégré au sein de l'AREPSHA-CREPSE qui oeuvre spécifiquement en faveur de la réussite des parcours en alternance des personnes en situation de handicap par le biais des contrats d'apprentissage.

Son rôle est d'accompagner le public bénéficiaire, les entreprises et les centres de formation et d'intervenir en soutien pour optimiser l'accès à la qualification et à l'emploi.

L'accompagnement se décline à la fois auprès du centre de formation (compensation du handicap, outils personnalisés, régulation, rôle de relais, gestion des situation de crise, etc.) de l'entreprise (bilans mensuels, outils de compensation, sensibilisation, soutien, médiation, indicateurs d'évolution, etc.) et de l'apprenti.

COÛT ET FINANCEMENT D'UN APPRENTI DU SECTEUR PUBLIC

ACCOMPAGNÉ PAR LE DISPOSITIF 3A DE L'AREPSHA-CREPSE

I. COÛT

**RÉMUNÉRATION BRUTE MINIMALE MENSUELLE AU 1^{ER} JANVIER 2016
SUR LA BASE D'UN TEMPS PLEIN DE 151,67 HEURES (EN POURCENTAGE DU SMIC)**

	Moins de 18 ans	Entre 18 et 20 ans	21 ans et plus
1 ^{ère} année	25%, soit 361,35 €	41%, soit 592,61 €	53%, soit 766,05 €
2 ^{ème} année	37%, soit 534,79 €	49%, soit 708,24 €	61%, soit 881,68 €
3 ^{ème} année	53%, soit 766,05 €	65%, soit 939,50 €	78%, soit 1127,40 €

EXONÉRATION DE CHARGES SOCIALES

> LE RÉGIME INDEMNITAIRE

Les apprentis ne sont pas concernés.

> COTISATIONS PATRONALES ET SALARIALES

Exonération des cotisations patronales et salariales dues au titre :

- des assurances sociales : maladie, maternité, invalidité, veuvage, décès, vieillesse
- des prestations familiales
- de la CSG et de la CRDS
- de la taxe d'apprentissage
- de la cotisation salariale IRCANTEC
- de la taxe transport
- des cotisations assurance chômage pour les collectivités territoriales adhérentes à l'UNEDIC

Certaines cotisations patronales restent à la charge de la collectivité :

- la cotisation de retraite complémentaire IRCANTEC
- la contribution solidarité autonomie si la collectivité à plus de 11 agents
- la cotisation au titre du fonds national d'aide au logement
- la contribution supplémentaire du fonds nationale d'aide au logement
- la contribution supplémentaire du fonds national d'aide au logement si la collectivité emploie plus de 20 agents
- la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles
- la taxe transport

Le coût de formation fait l'objet d'une convention entre l'organisme de formation et la collectivité (Cf. plaquettes des organismes de formation).

2. AIDES FINANCIÈRES

L'apprenti est exclu de l'effectif total pour le calcul du taux de 6%, mais il est comptabilisé, au même titre que les autres agents en situation de handicap, comme bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

> Plus de renseignements sur les aides : www.agefiph.fr

AIDES RÉGION AUVERGNE RHÔNE-ALPES

> COMBIEN ?

Aide générale pour tout employeur du secteur public de moins de 100 agents : **1000 euros** versés à la fin de chaque année de cycle de formation

Aide au soutien à la formation de jeunes majeurs sans diplôme ou sans qualification : **500 euros** versés à la fin de chaque année du cycle de formation. L'aide est fonction de l'assiduité en CFA.

3. ACCOMPAGNEMENT

DISPOSITIF 3A, UN SERVICE SUR-MESURE

Le Dispositif 3A (Arepsa-Accompagnement-Alternance) est un service intégré au sein de l'AREPSHA-CREPSE qui oeuvre en faveur de la réussite des parcours en alternance des personnes en situation de handicap par le biais des contrats d'apprentissage.

Son rôle est d'accompagner le public bénéficiaire, les entreprises et les centres de formation et d'intervenir en soutien pour optimiser l'accès à la qualification et à l'emploi.

L'accompagnement se décline à la fois auprès du centre de formation (compensation du handicap, outils personnalisés, régulation, rôle de relais, gestion des situation de crise, etc.) de l'entreprise (bilans mensuels, outils de compensation, sensibilisation, soutien, médiation, indicateurs d'évolution, etc.) et de l'apprenti.