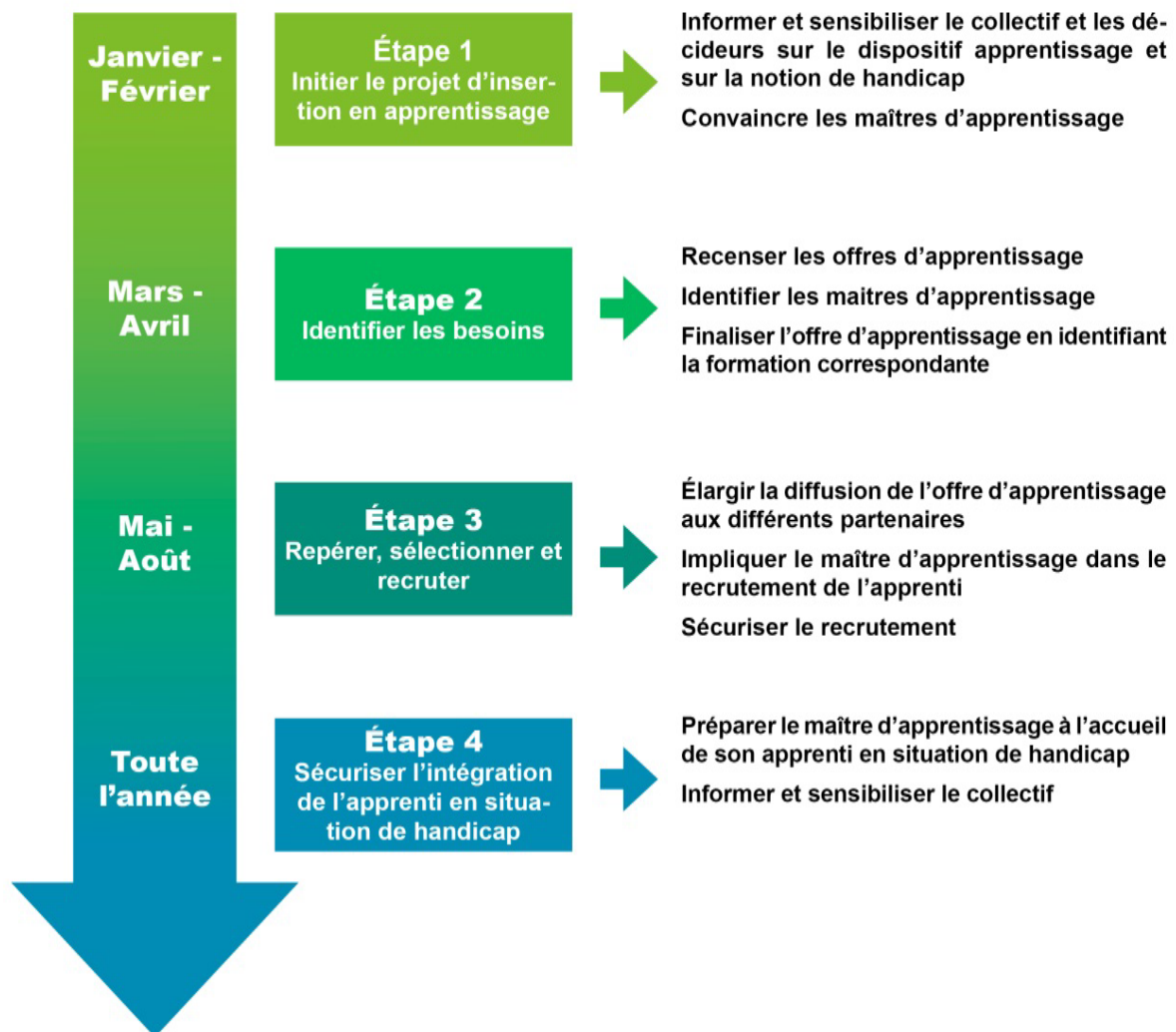


## FICHE BONNES PRATIQUES

# Recrutement d'apprentis en situation de handicap : les bonnes pratiques des employeurs et des centres de gestion

Fiche issue des travaux du groupe de travail du 14 mai 2019 réunissant des employeurs publics des régions Grand Est et Bourgogne-Franche-Comté.

### « Calendrier idéal » de recrutement des apprentis »



## Étape 1 : Initier le projet de recrutement d'un apprenti

Pour initier le projet de recrutement d'un apprenti, il est nécessaire de convaincre certains acteurs : élus, secrétaire de mairie, service des ressources humaines.

### Arguments les plus efficaces

- La plupart des demandeurs d'emploi en situation de handicap sont adultes (96 %) et en charge de famille. En formant un adulte à un métier compatible avec ses contraintes de santé, nous contribuons à son retour à l'emploi durable. C'est bien souvent toute une famille qui est sortie de l'ornière.
- Le contrat d'apprentissage à destination des personnes en situation de handicap est très économique grâce au soutien financier du FIPHFP.
- Avec la baisse du nombre des contrats aidés et les modalités de mise en œuvre du Parcours Emploi Compétences (nécessité d'ingénierie de formation, plus coûteux, plus précaire) le contrat d'apprentissage est devenu le contrat le plus économique, le plus qualitatif, et le plus simple à mettre en œuvre pour un public en situation de handicap.
- Intégrer le recrutement d'apprenti dans une démarche RH global. Le contrat d'apprentissage permet de :
  - transmettre et/ou conserver les savoir-faire afin d'anticiper les départs à la retraite ;
  - renforcer des équipes.
- Casser les représentations sur le handicap en expliquant la RQTH : « La RQTH est reconnue à toute personne dont les **possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites** par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. »

Ce dispositif est mobilisable pour les personnes souffrant d'un problème de santé ayant une répercussion durable au travail. Près d'un demandeur d'emploi sur onze est reconnu travailleur handicapé.

### Actions les plus efficaces

ACTIONS		
<b>Rendez-vous</b>	L'échange direct peut avoir lieu à l'occasion d'une intervention sur un autre thème.	<b>L'échange direct avec les élus, les RH est très efficace</b>
<b>Mini colloque</b>	Les élus sont conviés à participer à 4 ateliers thématiques de 30 minutes chacun afin de les informer et de favoriser les échanges.	L'organisation par bassin permet de mobiliser davantage les élus.
<b>Petit-déjeuner</b>	Questionnaire afin de casser les idées reçues sur l'apprentissage et le handicap ; Rencontre des partenaires : Cap emploi, CFA ... Mise en avant de témoignages Informations et échanges.	Communication large

## Étape 2 : Identifier les besoins

Une fois l'accord de principe sur le recrutement d'un apprenti obtenu, il faut identifier le ou les postes sur lesquels recruter. Cette étape est délicate car, pour qu'un recrutement puisse aboutir, il faut pour chaque offre que l'employeur ait vérifié :

- l'existence d'un besoin dans les services ;
- l'existence d'une formation en apprentissage adaptée au besoin identifié ;
- la présence d'un agent volontaire et capable d'assurer la fonction de maître d'apprentissage.

Il sera ensuite nécessaire, pour le recrutement, de rédiger une fiche de poste en adéquation avec le diplôme préparé en apprentissage au vu de l'offre de formation sur le territoire.

### Actions les plus efficaces pour recenser les offres d'apprentissage

BONNES PRATIQUES		
<b>Proposer une charte d'accueil d'un apprenti</b>	L'objectif est de clarifier les objectifs de recrutement d'un apprenti et d'ainsi préciser l'intérêt d'accueillir des apprentis dans l'organisation	Permet de développer le recours à l'apprentissage dans les collectivités ou les services.
<b>Diffusion d'un questionnaire</b>	Celui-ci permet d'identifier les employeurs ou les services intéressés par l'apprentissage.	Permet de cibler les lieux potentiels d'accueil
<b>Entretien avec l'employeur et/ou l'encadrant de proximité</b>	Cela permet d'affiner le besoin et de comparer avec l'offre de formation existante sur le territoire.	Permet de confirmer que le besoin est adapté au recrutement d'un apprenti et qu'il existe bien une formation.
<b>Cibler les services où il y a un besoin de personnel</b>	Recenser les services où sont pressenti des départs à la retraite et les services ou des postes sont en tension (cuisine, serrurerie-métallerie...)	Promouvoir la possibilité de former en apprentissage les nouveaux collaborateurs.

### Identifier les maîtres d'apprentissage

Accueillir un apprenti nécessite d'avoir en un maître d'apprentissage. Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec le CFA.

L'employeur doit lui permettre de dégager, sur son temps de travail, les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA. L'employeur veille à ce qu'il bénéficie des formations adaptées à l'accueil de salariés en situation de handicap.

Il doit être titulaire d'un diplôme ou un titre au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti et posséder une expérience professionnelle d'au moins un an, en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre.

## BONNES PRATIQUES

<p><b>Proposer une lettre de cadrage pour clarifier le temps et les missions de l'agent.</b></p>	<p>L'objectif est de clarifier ses missions, ses objectifs de travail et la répartition de son temps de travail. Cela permettra d'éviter que l'apprenti soit vu comme une charge de travail supplémentaire et que son rôle de maître d'apprentissage soit intégré à ses missions</p>	<p>Rassurer les agents et les convaincre.</p>
<p><b>Intégrer dans les entretiens annuels la possibilité d'accueillir un apprenti</b></p>	<p>Donner la possibilité aux agents de développer de nouvelles compétences en proposant la possibilité d'encadrer un ou un apprenti.</p>	<p>Identifier de nouveaux maîtres d'apprentissage et développer des possibilités d'accueil</p>

### Identifier la formation

L'apprentissage peut s'envisager dans un grand nombre de domaines professionnels et sur du niveau CAP au diplôme d'ingénieur. Il existe également des titres professionnels

Ressources humaines  
Gestion administrative  
Juridique  
Système d'information  
Communication  
Animation et éducation

Restauration collective  
Social  
Santé  
Sports  
Entretien des services généraux

Espaces verts et paysages  
Propreté et déchets  
Bâtiment  
Eau et assainissement  
Mécanique

### *Nouvelles opportunités de formation à compter de 2019*

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel permet, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, aux organismes de formation d'ouvrir leurs formations au contrat d'apprentissage. Cela ouvre donc de nouvelles possibilités aux employeurs publics pour trouver des formations adaptées à leurs besoins.

## BONNES PRATIQUES

<p><b>Se rapprocher du CFA et des organismes de formation pour valider le projet de diplôme au vu des missions</b></p>	<p>Identifier la formation via : <a href="http://www.emfor-bfc.org/formations/">http://www.emfor-bfc.org/formations/</a> ou <a href="http://www.onisep.fr/">http://www.onisep.fr/</a></p>	<p>Permet de valider l'existence de la formation sur le territoire.</p>
--	---	---



## Étape 3 : Repérer, sélectionner et recruter

### Le repérage des candidats

Si le recrutement d'un apprenti en situation de handicap s'inscrit globalement dans le même processus de recrutement que les contractuels, il s'en distingue par quelques spécificités.

Afin de repérer des candidats, il va donc être nécessaire de développer votre réseau et de faire connaître votre offre et votre engagement en faveur du handicap.

De nombreuses structures permettent de faciliter l'embauche de travailleurs handicapés. Pour repérer des candidatures, il est nécessaire de créer des partenariats afin d'obtenir des candidatures répondant aux besoins identifiés ainsi qu'aux critères de sélection.

**Premier réseau :** Cap emploi, Pôle emploi, Missions locales.

**Deuxième réseau :** écoles spécialisées, centres de rééducation professionnelle (CRP), centres de formation de l'AFPA, Éducation Nationale, entreprises adaptées, IMPRO, PAVA (BFC) et Alternance Handicap (GE), universités, CFA et autres organismes de formation.

Il est également possible d'identifier des candidats via des contacts directs : salons, forums, journées de l'apprentissage. Ces événements sont organisés par le service public de l'emploi, les chambres consulaires, etc.

### La sélection et le recrutement

Le choix de la méthode de recrutement est propre à l'employeur (entretien, mise en situation, évaluation en milieu de travail). Afin de sécuriser le choix de l'apprenti, l'employeur associe le maître d'apprentissage ou encore évalue la personne en milieu de travail.

#### BONNES PRATIQUES

<b>Associer le maître d'apprentissage au recrutement</b>	Le maître d'apprentissage étant au cœur du dispositif et des relations avec l'apprenti, il paraît essentiel qu'il participe au choix de la personne qu'il va encadrer.	Valorise le rôle du maître d'apprentissage et sécurise le recrutement.
<b>Proposer un stage d'immersion</b>	Via les stages scolaires ou la Période de Mise en Situation en milieu Professionnel (PMSMP). D'une durée d'une semaine à 15 jours, cela permet d'initier le parcours d'embauche et de confirmer l'adéquation du projet pour l'employeur et le candidat	Sécurise la sélection de l'apprenti proposé par un référent du service public de l'emploi.

## Étape 4 : Sécuriser l'intégration de l'apprenti en situation de handicap

Le maître d'apprentissage est une des clés de réussite du parcours. Accompagnant au quotidien l'apprenti, il :

- favorise son intégration en l'accueillant et en facilitant son intégration dans le collectif de travail ;
- organise le travail en s'informant du parcours de formation (objectifs, savoir-faire...) ;
- évalue l'apprenti en appréciant sa capacité à apprendre et à s'intégrer, en organisant des temps d'échanges réguliers ;
- Il l'accompagne et le conseille dans ses activités professionnelles.

L'employeur se doit de fournir les moyens et les ressources nécessaire à la fonction de maître d'apprentissage.

### BONNES PRATIQUES

<p><b>Former le maître d'apprentissage</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acquisition de méthodes et d'outils pour accompagner.</li> <li>• Information sur les objectifs de la formation.</li> <li>• Appréhender les évaluations.</li> </ul>	<p>Donner les bons outils au maître d'apprentissage  <b>Formation IRA :</b>  <a href="http://www.fonction-publique.fr/score/ecoles-de-formation/ira-et-ena/ira">www.fonction-publique.fr/score/ecoles-de-formation/ira-et-ena/ira</a>  <b>PFRH :</b> <a href="http://www.safire.fonction-publique.gouv.fr">www.safire.fonction-publique.gouv.fr</a>  <b>CNFPT :</b> <a href="http://www.cnfpt.fr">www.cnfpt.fr</a>  <b>CFA</b>  <b>CMA et CCI</b></p>
<p><b>Soutenir le maître d'apprentissage</b></p>	<p>Les <b>acteurs internes</b> (hiérarchie ou service RH) <b>apportent leur soutien</b> afin qu'il exerce pleinement ses fonctions.</p> <p><b>Accompagnement par des acteurs externes pour prendre en compte la situation de handicap</b> de l'apprenti</p>	<p>Éviter l'isolement du maître d'apprentissage et sécuriser le parcours en apprentissage.</p>
<p><b>Reconnaitre la fonction de maître d'apprentissage</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valorisation et gratification salariales (primes, NBI...)</li> <li>• Valorisation des compétences et des qualités organisationnelles, pédagogiques, relationnelles.</li> <li>• Reconnaissance des acquis de l'expérience pour un concours ou un examen professionnel ou encore un avancement.</li> </ul>	<p>Valoriser l'implication du maître d'apprentissage</p>