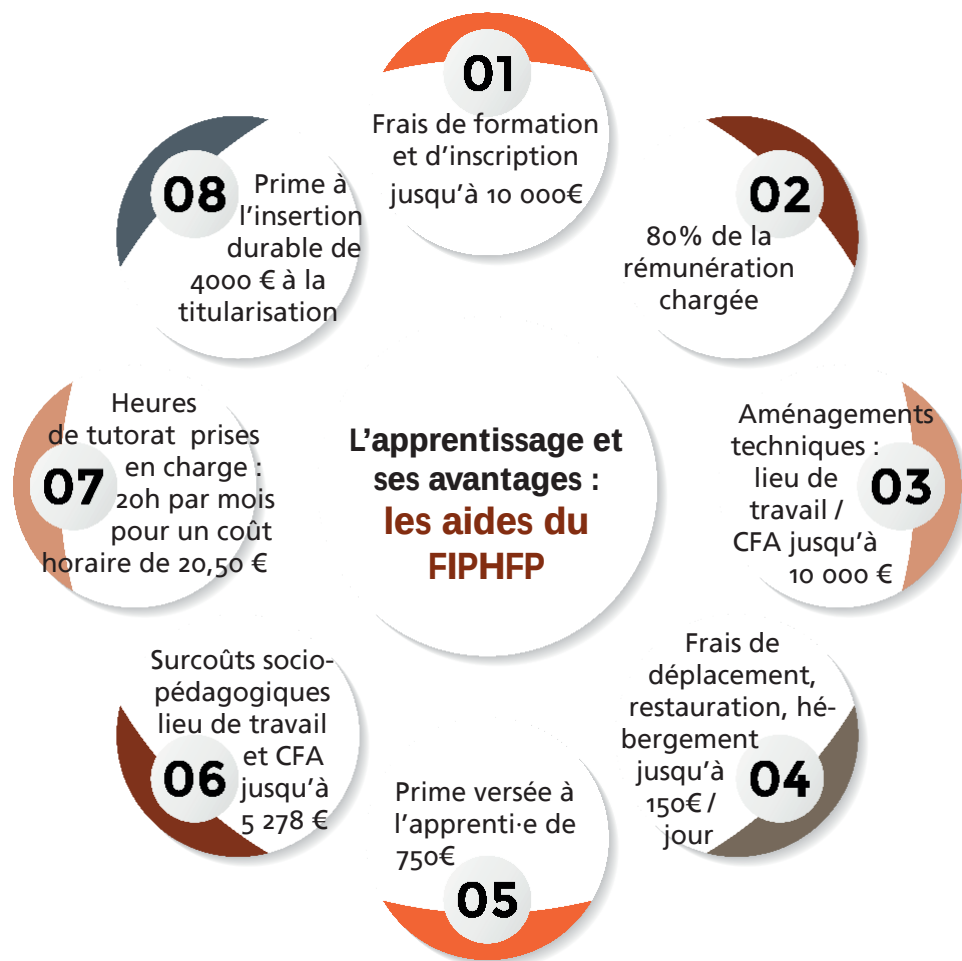




# APPRENTISSAGE et HANDICAP

**Employeur,  
le CDG 81 vous  
accompagne  
dans votre projet  
de recrutement**

# Pourquoi choisir L'APPRENTISSAGE ?

Le CDG81 est partenaire du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) dont l'objectif est d'encourager les parcours en apprentissage des personnes en situation de handicap.

SÉCURISER LE RECRUTEMENT AVEC UN FUTUR AGENT  
OPÉRATIONNEL FORMÉ À VOS MÉTHODES

COÛT SALARIAL PRIS EN CHARGE À 80% PAR LE FIPHFP

COÛT PÉDAGOGIQUE PRIS EN CHARGE À 100% PAR LE CNFPT

UNE RÉPONSE À « L'OBLIGATION D'EMPLOI »

UN INVESTISSEMENT POUR L'AVENIR : RENOUVELLEMENT  
DES ÉQUIPES ET TRANSMISSION DES SAVOIRS

## En chiffres

- 85 % des handicaps sont acquis au cours de la vie.
- Dans 9 cas sur 10, les travailleurs handicapés n'ont besoin d'aucun aménagement matériel du poste.



## EN QUELQUES POINTS

- Formation en alternance composée d'une partie théorique en Centre de Formation d'Apprentis (CFA), section d'apprentissage ou à l'université, et d'une formation pratique réalisée au sein de la structure d'accueil.
- Un contrat de droit privé qui s'adresse aux jeunes de 16 à 30 ans. **Pas de limite d'âge pour un-e apprenti-e en situation de handicap.**
- Entre 6 mois et 4 ans, selon le temps de formation nécessaire à l'obtention du diplôme.
- Une formation diplômante du CAP au BAC+ 5.
- La rémunération dépend de l'âge de l'apprenti-e et de son ancienneté.
- Un maître d'apprentissage qui encadre l'apprenti-e et le ou la suit au sein de la structure tout au long de son parcours.
- L'entrée en apprentissage est possible tout au long de l'année et ouverte à d'autres organismes de formation (GRETA, AFPA, etc.)

## LE CDG VOUS ACCOMPAGNE



### Avant la signature du contrat

- Informer et sensibiliser les employeurs publics locaux sur le dispositif de l'apprentissage et la notion de handicap.
- Identifier les offres d'apprentissage et les maîtres d'apprentissage
- Anticiper les démarches administratives (saisine du CT, délibération, visite médicale, etc.).
- Apporter un appui en matière de recrutement (diffusion de l'offre aux différents partenaires, recueil des candidatures, présélection en lien avec Cap emploi).
- Mise en relation avec les services dédiés à l'accompagnement.



### Pendant

- Sécuriser l'intégration de l'apprenti-e en informant et sensibilisant le collectif.
- Bilan au sein de la structure pour évaluer la progression et les besoins.
- Coordination avec les acteurs de la formation et de l'accompagnement.



### Après

- Identification des points d'appui et des freins éventuels.
- Présentation du service intérim et de l'accès à la FPT.