



Direction Départementale  
du travail, de l'emploi  
et de la formation professionnelle  
des Deux-Sèvres



PDITH  
Plan Départemental  
d'insertion des Travailleurs  
Handicapés 79



# En Deux-Sèvres un jeune handicapé en apprentissage

Tout le monde y gagne !



## Les adresses utiles pour le recrutement et l'accompagnement...

### SARAH Service d'appui régional pour l'apprentissage des personnes handicapées

Etablissement "les Terrasses"  
22 - 37 rue du Vivier • BP 260  
79000 Niort  
Tel. 05 49 05 69 28  
79.sarah@wanadoo.fr

### CMA 79 Chambre des métiers et de l'artisanat

22, rue des Herbillaux • BP 1089  
79010 Niort Cedex  
Tel. 05 49 77 22 00  
(espace entreprises jeunes)

### CCI 79 (CFE) Chambre de commerce et d'industrie des Deux-Sèvres

10, Place du Temple • BP 314  
79009 Niort Cedex  
Tel. 05 49 28 79 79

### CAP EMPLOI

Centre d'affaires Léo Lagrange  
14, avenue Léo Lagrange  
79000 Niort  
Tel. 05 49 79 99 77

## Les modalités de recrutement en 6 étapes...

Lorsque vous disposez d'une candidature adaptée à vos besoins :

- Retirez un modèle de contrat d'apprentissage ou téléchargez le sur [www.apprentissage.gouv.fr](http://www.apprentissage.gouv.fr).
- Inscrivez l'apprenti en CFA, s'il ne s'est pas déjà pré inscrit.
- Désignez un maître d'apprentissage dans votre entreprise.
- Complétez et signez les 3 parties du contrat. L'apprenti pourra ainsi commencer à travailler.
- Déposez le contrat et toutes les pièces nécessaires à la Chambre de Commerce ou à la Chambre des Métiers pour l'enregistrement dans les 5 jours calendaires.
- Le contrat est validé dans les 15 jours et vous le recevrez par courrier.

### Pour toutes informations complémentaires

[www.handicap.gouv.fr](http://www.handicap.gouv.fr) • [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr) • [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr) • [www.cohesionsociale.fr](http://www.cohesionsociale.fr)



Direction départementale  
du travail, de l'emploi  
et de la formation professionnelle

4, rue Joseph Cugnot • BP 8621  
79026 Niort Cedex 9  
Tel. 05 49 79 93 54



Plan départemental  
d'insertion en faveur  
des travailleurs handicapés

4, rue Joseph Cugnot • BP 8621  
79026 Niort Cedex 9  
Tel. 05 49 79 58 96



Association pour la gestion  
du fonds en faveur de l'insertion  
des personnes handicapées

Immeuble Le Capitole V  
14, boulevard Chasseigne  
86035 Poitiers Cedex  
Tel. 05 49 60 34 40

Nous remercions pour leur participation à cette action le MEDEF (MOUVEMENT DES ENTREPRISES DE FRANCE)  
et l'UPA (UNION PROFESSIONNELLE ARTISANALE)

## Des atouts pour votre entreprise...

Vous connaissez les vertus de l'apprentissage, alternance théorie/pratique, facilitant la transmission des savoir-faire, des expériences et l'assimilation de la culture d'entreprise.

L'embauche d'un apprenti handicapé présente des avantages supplémentaires...

### Des compétences réelles

Désireux de travailler en entreprise, l'apprenti handicapé fait preuve d'une motivation décuplée pour compenser son handicap.

Les compétences qu'il apporte sont souvent plus importantes que le handicap qu'il subit.

### Un salarié performant

Combattant, il sait relever les défis et exprimer des qualités. Son taux d'absentéisme est souvent plus faible que les autres et il est aussi productif.

#### Parole d'apprenti

**Richard TALBOT**, 21 ans • BTS comptabilité, Poujoulat

Lors de mon arrivée chez Poujoulat, bien que mon handicap était accepté, certains collègues avaient parfois tendance à l'oublier. Il a donc fallu qu'ils s'adaptent et prennent l'habitude de me parler de face, en articulant et en adoptant un débit normal. Même si mon handicap est une contrainte, elle reste gérable et ne m'empêche pas d'accomplir ma mission au jour le jour. On me confie une tâche, je l'exécute et quelqu'un vérifie. Cette expérience me permet d'acquiescer plus d'autonomie et de m'ouvrir plus facilement aux autres.



## Des avantages fiscaux significatifs...

Si votre entreprise emploie des apprentis handicapés, elle bénéficie d'aides spécifiques complémentaires de celles accordées à l'apprentissage :

- un crédit d'impôt de 2 200 € pour 12 mois de présence sur l'année.
- une exonération totale de la taxe d'apprentissage, pour les entreprises dont la masse salariale est inférieure à 6 SMIC annuel.
- une exonération totale des cotisations salariales et patronales (exonération partielle dans les entreprises non artisanales de 11 salariés ou plus).
- une prime de l'Etat égale à 520 fois le SMIC horaire brut au 1<sup>er</sup> juillet de la 1<sup>re</sup> année d'apprentissage.

#### Parole d'employeur

**Jean-François BENOT** Directeur administratif et financier, Poujoulat (fabricant de conduit de cheminée)

L'embauche d'un apprenti comme Richard, qui est malentendant, supposait une certaine disponibilité de notre part pour le former à son métier et l'adaptation de son poste de travail, par l'acquisition d'un téléphone spécifique. Pour notre entreprise, ces aspects ne posaient pas de difficultés particulières, l'investissement de 600 euros pour le téléphone étant largement supportable. Par ailleurs, plutôt que de payer des cotisations à fonds perdus et de fermer les yeux, nous préférons embaucher et être utiles à quelqu'un. Aujourd'hui Richard est considéré comme un employé à part entière. La balle est dans son camp pour fixer sa place après le BTS !



### + Bon à savoir

- Dès 2007 les apprentis devront représenter 1 % des effectifs dans les entreprises de plus de 250 salariés, 2 % en 2008 et 3 % en 2009, au risque de voir leur taxe d'apprentissage majorée de 10 % si elles ne respectent pas cette obligation.
- La loi handicap du 11 février 2005 impose aux entreprises de plus de 20 salariés de compter au moins 6 % de travailleurs handicapés dans leurs effectifs.
- Le contrat d'apprentissage vise les jeunes de moins de 26 ans et de moins de 30 ans lorsqu'ils sont reconnus travailleurs handicapés.

#### Parole d'employeur

**Isabelle BOUCHEROT** (chargée du recrutement, Weldom (magasin d'outillage))

Suite à la signature du contrat avec Anthony qui souffrait de l'atrophie d'un bras, nous avons bénéficié d'une aide de 1 500 € environ. Nous pouvions également prétendre à une aide supplémentaire pour l'adaptation du poste de travail, mais Anthony n'en a pas ressenti le besoin. Son intégration au service après-vente en tant que mécanicien parcs et jardins s'est parfaitement déroulée. L'équipe le considère comme un employé à part entière.



## Un accompagnement renforcé...

Le SARAH (Service d'appui régional à l'apprentissage des jeunes handicapés) partenaire du jeune apprenti comme de votre entreprise, a accompagné plus de 65 entreprises dans les Deux-Sèvres, depuis 2002. Il gère l'intégration ordinaire du travail et a pour mission :

- l'aide à l'orientation, le conseil et la médiation.
- la conception et la mise en oeuvre de soutiens individualisés.
- la coordination des actions de tous les intervenants impliqués dans le parcours des jeunes apprentis (maîtres d'apprentissage, personnels des Centres de Formation d'Apprentis, familles, travailleurs sociaux, chargés d'insertion, intervenants des secteurs médicaux ou paramédicaux...).

L'Agefiph et le Conseil Régional peuvent également vous accompagner dans la formation du tuteur ou du maître d'apprentissage. Ces aides peuvent concerner :

- les frais de formation ou de rémunération du tuteur. (Pour exercer ces missions, d'accueil, de suivi pédagogique et transmettre ses compétences, il doit être formé afin de suivre l'évolution des enseignements dispensés.)
- le financement d'un tuteur externe, dans la limite de 23€ de l'heure.
- le financement partiel du coût des aides à la communication et de l'accompagnement de l'apprenti par des auxiliaires professionnels lorsque aucune solution technique n'est envisageable.
- une participation au financement des surcoûts liés à l'aménagement du poste de travail, de l'outil de travail ou de l'organisation du travail à mettre en place.

#### Parole d'employeur

**Frédéric RIMBAULT** • Responsable espaces verts, MAIF (Assurances)

Christopher, à la demande de l'IME, est d'abord venu en stage. Il était présent quelques jours par semaine, puis nous l'avons pris plus longtemps afin d'évaluer ses aptitudes en vue d'une formation. Le courant est bien passé avec l'ensemble de l'équipe et nous avons ressenti un besoin, une motivation de sa part. Guidé par notre culture de l'apprentissage, nous l'avons incité à suivre une formation diplômante. Christopher est actuellement dans sa 3<sup>e</sup> année de CAP paysagiste, suite à son échec à l'examen en 2006. Nous l'avons fait circuler dans différentes équipes et accomplir divers travaux, ainsi il a acquis une certaine aisance. Désormais il est plus ouvert et a la volonté d'être aussi plus autonome. Ce type d'expérience est un enrichissement, qui ouvre les esprits et combat les idées reçues.

#### Parole d'apprenti

**Christopher GROLIER** CAP Paysagiste, MAIF

Ayant déjà fait un certain nombre de stages à la MAIF, mon intégration et le contact avec les équipes ont été faciles. Je me suis senti soutenu lorsque j'avais une difficulté quelconque. Aujourd'hui, j'ai progressé sur le plan personnel et professionnel, j'ai davantage confiance en moi, je suis moins timide et je maîtrise un certain nombre de techniques, me permettant de disposer de compétences dans des domaines comme, la taille, la tonde, le labourage... Malgré ma déficience et mes difficultés scolaires, mon savoir-faire peut me permettre de trouver du travail en étant opérationnel.



#### Parole d'employeur

**Evelyne RETUREAU** • Responsable administratif, RMT Giordani (Maçonnerie)

Atteint d'une déficience intellectuelle, Ludovic nous a été présenté par l'IME de Thouars et nous l'avons recruté en contrat d'apprentissage. Bien que n'étant pas autonome, l'équipe l'a parfaitement accepté et il était heureux de pouvoir travailler en milieu ordinaire. Ayant échoué à l'examen, le contrat a été reconduit pour un an, pensant que, la maturité aidant, son aptitude serait plus importante. Malgré un deuxième échec, nous l'avons embauché comme ouvrier en CDI, car il s'agit de quelqu'un de travailleur, consciencieux et ponctuel...

Bien que sa déficience nous demande certains efforts, il aurait été dommage de ne pas bénéficier des compétences et de la culture d'entreprise qu'il avait acquises durant ces années. De plus, cela nous permet de répondre à l'obligation d'emploi à laquelle nous sommes désormais soumis et de lui offrir l'opportunité de rester dans le milieu ordinaire, ce dont il nous est reconnaissant. C'est une expérience enrichissante et épanouissante pour lui comme pour nous.

### Un gage de diversité

C'est souvent une source d'enrichissement et d'épanouissement pour l'ensemble des collaborateurs. L'entreprise gagne à cultiver les différences et valoriser ainsi son identité.

### Une réponse à l'obligation d'emploi

Bien qu'il soit exclu de l'effectif pour les applications soumises à une condition de seuil (comité d'entreprise, délégués du personnel...), l'apprenti handicapé est comptabilisé comme bénéficiaire de l'obligation d'emploi.