

*L'apprentissage
dans la Fonction
publique
pour les personnes en
situation de handicap*

L'apprentissage dans la Fonction publique pour les personnes en situation de handicap

.....

25 septembre 2018, Apradis Amiens

La réforme de l'apprentissage



Intervenant

Hassan Larraj, Vice-Président de l'ARDIR (Association des Directeurs de CFA) Hauts-de-France.

L'ARDIR Hauts-de-France est une association au service du développement de l'apprentissage en Région. Elle est composée de plus de 40 directrices et directeurs de CFA qui représentent 90% des effectifs d'apprentis sur tous les niveaux de formation et tous les domaines métiers.

LA RÉFORME : NOUVELLE GOUVERNANCE ET NOUVEAU FINANCEMENT

Un financement au contrat par les OPCO : les CFA seront financés en fonction du nombre de contrats signés (et non plus par des subventions versées par les régions).

Des niveaux de prise en charge déterminés par les branches selon une méthodologie définies par France compétences. A défaut : application d'un niveau planché défini par décret.

Une péréquation par les Régions au titre de l'aménagement du territoire :

- Dépenses de fonctionnement (majoration du niveau de prise en charge) ;
- Dépenses d'investissement (fraction dynamique de la TICPE définie en loi de finances).

LA RÉFORME : IMPACTS SUR LES CFA

Les missions des CFA sont renforcées :

- Accompagner les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'employeur ;
- Assurer la cohérence entre la formation en CFA et en entreprise par une coopération entre formateurs et maîtres d'apprentissage ;
- Informer les apprentis sur leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et salariés (santé et sécurité) ;
- Permettre aux apprentis en rupture de contrat d'apprentissage de poursuivre leur formation pendant 6 mois et contribuer à retrouver une entreprise ;
- Apporter un accompagnement d'ordre social et matériel, en lien avec les missions locales ;

- Encourager la mixité des métiers et l'égalité professionnelle et lutter contre les discriminations ;
- Encourager mobilité nationale et internationale en nommant un personnel dédié : référent mobilité ;
- Appui des personnes en situation de handicap : désignation d'un référent chargé de leur intégration ;
- Suivre et accompagner les apprentis si formation à distance ;
- Orienter les apprentis ayant interrompu leur formation ou n'ayant pas obtenu leur diplômes vers les personnes susceptibles de les accompagner dans la poursuite de formation.

Les dispositions du Code du travail relatives à la création de CFA sont abrogées :

- Jusqu'au 31 décembre 2021 : les CFA existants sont autorisés à poursuivre leur activité et sont réputés avoir satisfait aux obligations déclaratives et qualité ;
- Mise en conformité de ces CFA pour le 1^{er} janvier 2022 au plus tard ;
- Jusqu'au 31 décembre 2019 : création de CFA sous forme de convention avec les régions possible (système actuel) ;
(À noter en 2019 : possibilité de créer un CFA dans les nouvelles conditions, dès lors qu'aucun financement n'est demandé aux Régions)
- Maintien des UFA, création de campus des métiers et qualifications (réseau d'OF, de labo, partenaires éco dans un secteur d'activité qui développent FI et FPC).

Les CFA devront respecter les règles applicables aux OF :

- Déclaration d'activité ;
- Bilan pédagogique et financier ;
- Spécificités prévues pour les CFA : avoir une comptabilité analytique (seuil défini par décret), un conseil de perfectionnement, prévoir l'activité apprentissage dans les statuts.

Un CFA peut conclure une convention avec :

- Un établissement d'enseignement ;
- Un organisme de formation ;
- Une entreprise prévoyant que ces derniers assurent tout ou partie des enseignements.

Les CFA doivent avoir une Certification qualité :

- Délivrée sur la base de critères définis par décret ;
- Par un organisme certificateur accrédité par le Cofrac ou par une instance de labellisation reconnue par France compétences sur la base d'un référentiel national ;

Le référentiel national déterminé par décret, après avis de France compétences, fixe les indicateurs d'appréciation des critères et les modalités d'audit associées. Il prend en compte les spécificités des publics accueillis et des actions dispensées par apprentissage.

Les structures concernées par la Certification qualité :

- Tous les prestataires de formation (OF ou CFA) bénéficiaires des fonds publics ou mutualisés de la formation au 1^{er} janvier 2021 ;
- Les établissements d'enseignement secondaire publics et privés ayant déclaré un CFA, au 1^{er} janvier 2022 ;
- Les établissements d'enseignement supérieur publics et privés, ainsi que les établissements dont les formations sont évaluées par la Commission des Titres d'Ingénieurs (CTI) sont réputés satisfaire à cette obligation.

LA RÉFORME : IMPACTS SUR LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Enregistrement du contrat : À compter du 1^{er} janvier 2020, dépôt auprès de l'Opérateur de compétences agréé dans des conditions fixées par voie réglementaire (alignement sur les règles applicables aux contrats de professionnalisation).

Assouplissement des règles d'accès à l'apprentissage (à compter du 1^{er} janvier 2019) :

- Limite d'âge d'entrée en apprentissage généralisée à 29 ans révolus ;
- Expérimentation de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2019, dans les régions volontaires, pour permettre aux demandeurs d'emploi et bénéficiaires du RSA de déroger à la limite d'âge de 29 ans révolus ;
- Embauche possible tout au long de l'année (suppression de la contrainte du rythme scolaire).

Durée du contrat abaissée (à compter du 1^{er} janvier 2019) :

- Abaissement de la durée minimale du contrat de 1 an à 6 mois ;
- Possibilité de déroger à ce minimum compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti (durée fixée par convention tripartite CFA-employeur-apprenti annexée au contrat d'apprentissage).

Durée d'enseignement en CFA : 25% de la durée totale du contrat ou de la période d'apprentissage (abaissement de la durée de 400h à 150h, correspond à un alignement sur les règles du contrat de professionnalisation - à compter du 1^{er} janvier 2019).

Visite d'information et de prévention : à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2021, possibilité de passer par un médecin de ville si aucun médecin du travail n'est disponible dans un délai de 2 mois suivant l'embauche (à compter du 1^{er} janvier 2019).

Poursuite de la formation après une rupture du contrat : Après une rupture de contrat, possible de poursuivre la formation en CFA pendant 6 mois - (à compter du 1^{er} janvier 2019).

Accès à la formation en apprentissage sans entreprise :

- Toute personne âgée de 16 à 29 ans révolus peut, à sa demande, si elle n'a pas été engagée par un employeur, débiter un cycle de formation en apprentissage dans la limite de 3 mois ;
- Elle bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle ;
- Le CFA l'assiste dans la recherche d'une entreprise ;
- Les Opérateurs de compétences peuvent prendre en charge les frais (décret).

Mobilité dans et hors de l'Union Européenne (UE) :

- Le contrat d'apprentissage peut être exécuté en partie à l'étranger (dans UE et hors UE), pour une durée qui ne peut excéder un an ;
- La durée d'exécution du contrat en France doit être au minimum de 6 mois ;
- La couverture sociale hors UE est assurée par une adhésion à une assurance volontaire ;
- Dans les DOM, à titre expérimental pour 3 ans, le contrat d'apprentissage peut être exécuté en partie à l'étranger sous réserve d'accords bilatéraux.

LA RÉFORME : IMPACTS SUR LES PRIMES

Les différentes aides en matière d'apprentissage sont supprimées et remplacées par une aide unique attribuée restrictivement (conditions d'application fixées par décret) pour les entreprises de moins de 250 salariés ainsi que pour les contrats d'apprentissage préparant un diplôme ou titre de niveau bac ou infra-bac.

LA RÉFORME : IMPACTS SUR LES RUPTURES

Après le délai de 45 jours de formation pratique en entreprise, il est possible de rompre le contrat dans les cas suivants :

- Par accord signé des deux parties ;
- Force majeure, faute grave de l'apprenti, inaptitude ou décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'entreprise unipersonnelle ;
- À l'initiative de l'apprenti et après respect d'un préavis, dans des conditions déterminées par décret. Au préalable, l'apprenti doit solliciter le médiateur ;
- L'exclusion définitive du CFA devient une cause réelle et sérieuse de licenciement ;
- En cas de liquidation judiciaire, le liquidateur notifie la fin du contrat à l'apprenti avec bénéfice de dommages et intérêts correspondant au maintien de la rémunération jusqu'au terme excepté l'indemnité de précarité.

Présentation du dispositif 3APH (Prestation d'Accompagnement vers l'Alternance des Personnes Handicapées)



Intervenant

Dominique Lesot, directeur adjoint du Cap emploi de la Somme.

Objectif du dispositif 3APH : Amplifier l'accès des personnes handicapées aux contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

L'insertion professionnelle des personnes handicapées, en particulier le développement de l'accès à l'alternance, constituent des priorités partagées par les institutions dans le cadre de la politique concertée de formation.

La présente action vise la mise en œuvre, sur l'ensemble des départements de la région, d'une Action d'Accompagnement vers l'Alternance des Personnes Handicapées « 3APH ».

Cette action vient renforcer et compléter celle des opérateurs de l'insertion de la Région et en particulier des Organismes de Placement Spécialisé (OPS). Il s'agit d'amplifier l'accès des personnes handicapées aux contrats en alternance et de sécuriser leur parcours.

Organisation de l'action : détail des prestations

1. Confirmation du projet professionnel
2. Accompagnement à l'entrée dans le contrat en alternance
3. Accompagnement et sécurisation du parcours durant le contrat

Présentation des aides du FIPHFP



Intervenant

Nicolas Komorowski, délégué territorial au handicap pour le FIPHFP.

Indemnité d'apprentissage (fiche n°13)

Prise en charge du **coût salarial chargé** des apprentis **BOE** en situation de handicap dans la Fonction publique.

- ✓ **80% de la rémunération brute et charges patronales** (déduction faite des aides financières perçues par l'employeur au titre de cet emploi) par année d'apprentissage ;
- ✓ Le barème s'applique également en cas de rémunération supérieure aux planchers ;
- ✓ Durant toute la durée du contrat d'apprentissage.

Précisions :

- Demandes annuelles (année scolaire), sauf en cas de rupture du contrat d'apprentissage ;
- Renouvelée pour chaque année.

Aide à l'entrée en apprentissage (fiche n°14)

Aide à l'**apprenti BOE, via l'employeur public**, visant à couvrir les frais inhérents à l'entrée en apprentissage.

- ✓ **1 525 € (non soumise à cotisations) ;**
- ✓ Décision de versement par l'employeur (pas d'automatisme).

Précisions :

- Ne s'applique pas en cas de redoublement ;
- S'applique en cas de nouveau contrat pour un nouveau diplôme.

Prime de titularisation (fiche n°15)

Aide à l'**apprenti BOE, via l'employeur public**, visant à couvrir les frais inhérents à l'entrée en dans la vie active.

- ✓ **1 600 € (non soumise à cotisations) ;**
- ✓ Décision de versement par l'employeur (pas d'automatisme)

Précisions :

- En cas de titularisation ou de CDI chez l'employeur maître d'apprentissage.

Suivi Socio-Pédagogique (fiche n°12)

Prise en charge des **frais d'accompagnement socio-pédagogique spécifique** des personnes en situation de handicap en apprentissage (si besoin).

- ✓ Dans la limite d'un plafond annuel de 520 fois le SMIC horaire brut ;
- ✓ Renouvelable chaque année pendant la durée du contrat.

Précisions :

- En cas de titularisation ou de CDI chez l'employeur maître d'apprentissage ;
- Aide disponible aussi pour les contrats aidés.

Tutorat (fiche n°23)

Prise en charge des **frais de tutorat des apprentis BOE**.

- ✓ Prise en charge de la **rémunération brute** hors prime exceptionnelle non mensualisée **et charges sociales de la fonction de tutorat** ;
- ✓ Dans la limite du plafond correspondant à la masse salariale d'un attaché principal d'administration 10^{ème} échelon
- ✓ Dans la limite d'un plafond de 228 heures par an.
- ✓ Renouvelable chaque année pendant la durée du contrat

Précisions :

- Justificatif du tutorat effectif à produire (nature du tutorat, informations sur le tuteur et le tuteuré, relevé des heures du tuteuré et du tuteur...) ;
- Aide disponible aussi pour les contrats aidés.

Frais de formation (fiche n°32)

Prise en charge des **frais de formation des apprentis BOE**.

- ✓ Dans la limite de 10 000 € par an (y compris les frais d'inscription et les surcoûts) ;
- ✓ Frais de déplacement, d'hébergement et de restauration, dans la limite de 150 € par jour tout compris.

Précisions :

- Les demandes sur devis doivent être faites au plus tôt dans les deux mois précédant la date de la formation.

Nota Bene : Il est également possible de solliciter des aménagements de poste de travail pour l'apprenti si cela s'avère nécessaire.

Présentation des dispositifs de l'Agefiph relatifs à l'apprentissage



Intervenant

Manolie Cattoire, chargé d'études et de développement à l'Agefiph.

La priorité alternance de l'Agefiph

L'importance de la voie de l'alternance pour le public handicapé :

- L'insertion par l'alternance – apprentissage ou professionnalisation - est un mode particulièrement bien adapté pour l'accès à l'emploi des jeunes « TH » : démarche qualifiante et voie d'accès à un emploi stable (55 % des « alternants » sont toujours en emploi un an après la fin de leur contrat, dont 70 % en CDI) ;
- L'AGEFIPH soutient activement ce type d'insertion depuis une dizaine d'années et décide de renforcer cette action par le lancement d'un « Plan de développement de l'alternance » - priorité nationale de l'AGEFIPH – sur trois années : 2013 – 2015 ;
- Au regard des résultats des trois premières années + 45 % en Hauts de France - le plan alternance est reconduit en 2016-2017 et en 2018.

Les dispositifs d'accès et d'appui à l'Alternance



Les plateformes préparatoires à l'alternance

À destination de 2 types de public :

- ESMS, public issu de l'éducation spécialisée ou du secteur médico-social ;
- DEBOE, public bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Prescripteurs :

- Les structures d'enseignement spécialisé ou de l'Éducation Nationale accueillant des jeunes, sur prescription de la MDPH ;
- Pôle Emploi, Cap Emploi, Missions Locales, SAVS et SISEP (Service d'insertion sociale et professionnelle).

Contenu :

- Formation en groupe (245 heures en centre, 350 heures en entreprise) ;
- Validation du projet professionnel par des mises en situation ;
- Remise à niveau, si besoin ;
- Accompagnement du futur alternant vers une nouvelle prestation.



Objectif : Préparer le bénéficiaire à la signature d'un contrat en alternance (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage).

Table ronde : Accueillir et former des apprentis en situation de handicap



Intervenants

Jean-Christophe PAREZ, Agap Formation – CFAS Nord Pas-de-Calais
Laurent BOSSU, CFA Relais Avenir Pro
Jean Marc D'HOOREN, UFA CRP Maginot de Roubaix

Présentation d'Agap Formation – CFAS Spécialisé



Historiquement créé par les associations de parents du mouvement des Papillons Blancs du Nord, en réponse à un besoin pour des personnes en situation de handicap intellectuel, comme alternative au travail en milieu protégé, et en visant de devenir un tremplin, une voie d'excellence pour l'accès au milieu ordinaire.

Un CFA comme tout autre CFA dont la mission est de :

- former par voie d'alternance ;
- éduquer ;
- préparer à l'emploi.

Et qui met fortement en avant la situation de travail.

Le contexte du travail réel est le pilier central de notre système éducatif avec des employeurs publics (collectivités locales – territoriales) des employeurs privés (entreprises – associations).

L'identité du CFAS se retrouve avant tout dans son « S », comme Spécialisé avec deux particularités :

- Une pédagogie adaptée ;
- Un accompagnement personnalisé.

Une pédagogie adaptée grâce à une équipe éducative spécialisée, en adaptant le référentiel du diplôme et en aménageant le parcours de formation.

Un accompagnement en amont pour préparer l'entrée, pendant le contrat d'apprentissage et à l'issue du contrat.

Un accompagnement qui peut intervenir :

- chez l'apprenti – en famille ;
- chez l'employeur – sur le terrain ;
- au CFA.

Les apprentis sont accueillis dans 10 AFA (Annexe de Formation par l'Apprentissage) du CFAS au sein d'IME ou IMPRO (Anzin, Condé-sur-l'Escaut, Denain, Douai-Dorignies, Dunkerque, Cambrésis, Hazebrouck, Jeumont, St Hilaire sur Helpe, Tourcoing et Villeneuve d'Ascq).

Ils sont regroupés en formation générale par petits groupes dans les AFA.

En formation professionnelle, les apprentis sont encadrés par les éducateurs techniques spécialisés des annexes ou intégrés dans un CFA partenaire en milieu ordinaire.

Des formations professionnelles diplômantes de niveau V (CAP et CAPA) dans des métiers variés : agriculture & environnement, bâtiment, blanchisserie, commerce & alimentation (dont boulangerie, hôtellerie-restauration), menuiserie-mobilier, mécanique & maintenance automobile, métal-serrurerie, nettoyage et entretien des locaux, travaux paysagers...

Et toujours en fonction du projet professionnel du jeune !

Les leviers pour développer l'apprentissage adapté :

- des aménagements d'examens ;
- des dispositifs d'aide pour les employeurs et les apprentis (Fiphfp – Agefiph)
- Des appuis apportés par un partenariat étroit avec le Cdg 59 auprès des employeurs publics (Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Nord)

Pour l'année 2017 / 2018, le CFAS comptait 82 apprentis bénéficiant d'une RQTH avec 24 candidats présentés à l'examen de juin 2018 pour un résultat final de 23 diplômés.

Agap Formation – CFAS Nord Pas-de-Calais

36 allée Hélène Boucher, Parc d'activités du moulin 59118 Wambrechies

03 66 72 90 30

<http://agapformation-npdc.fr>

CFA Relais Avenir Pro



Avenir Pro est l'émanation du groupement des organismes gestionnaires d'Établissements Spécialisés et d'associations œuvrant dans le champ de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Constatant qu'un nombre croissant de leurs usagers intégraient le milieu ordinaire de travail, ces instances ont souhaité créer une structure d'accompagnement. Ainsi, une association Type loi 1901 a été mise en place dont l'objet vise à promouvoir et valoriser l'insertion professionnelle vers le milieu ordinaire du travail.

Avec l'appui du Conseil Régional, le CFA Relais a vu le jour en 2005. Conscient de la particularité du public accueilli, les administrateurs ont entrepris les mêmes démarches auprès de la Direction Départementale des Affaires Sanitaires et Sociales (D.D.A.S.S.) dans le but d'apporter un suivi aux personnes engagées dans un contrat autre qu'en apprentissage. Ainsi, Avenir Pro a obtenu un crédit ponctuel devenu pérenne en 2013.

Les missions du CFA :

- Un accompagnement renforcé des usagers reconnus sur le champ du handicap dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ;
- Un accompagnement des salariés reconnus sur le champ du handicap sur tous type de contrat (contrat de professionnalisation, contrats aidés, CDI, CDD)

Ce CFA intervient sur l'ensemble de la Région Hauts de France.

Les pré requis :

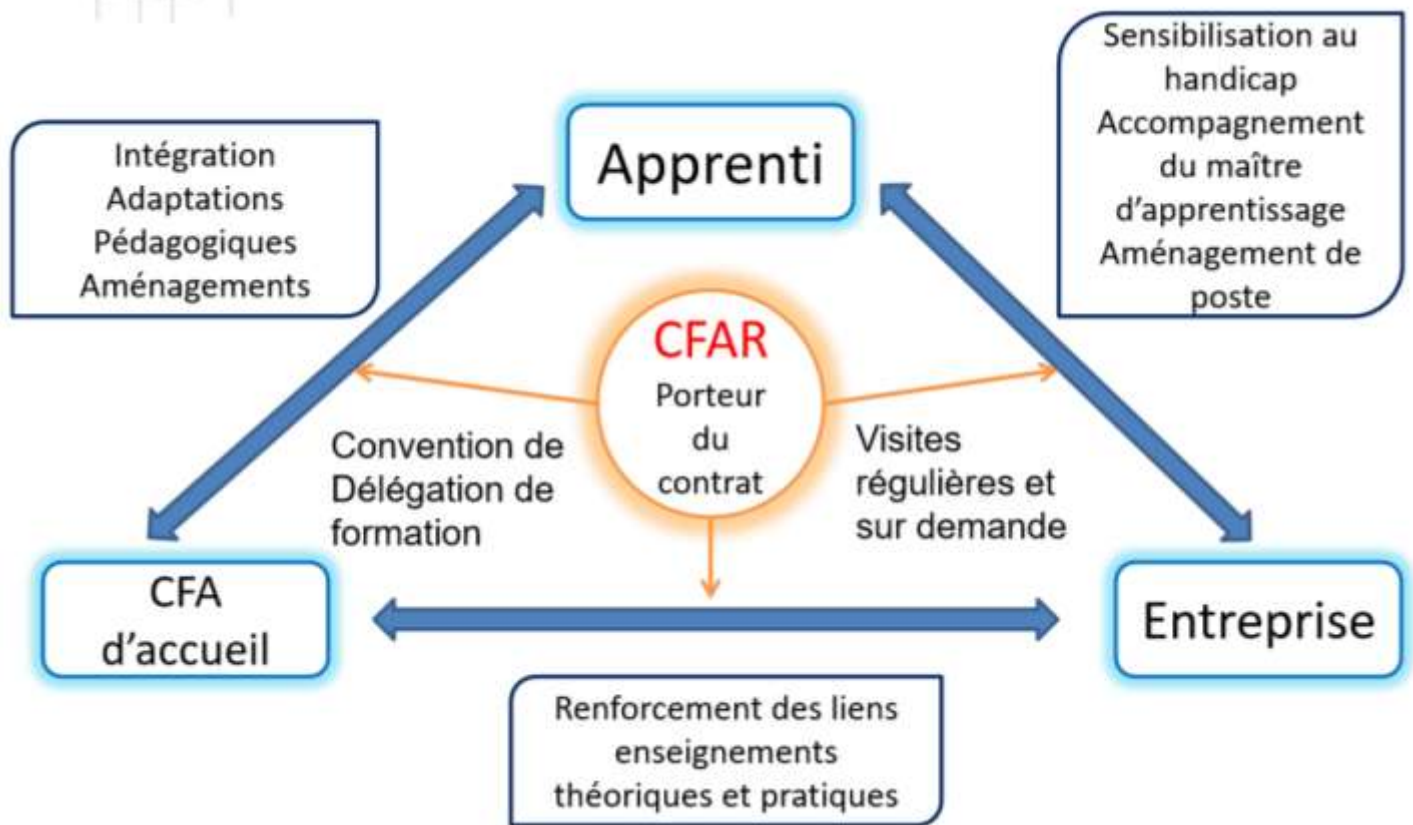
- une RQTH en cours de validité ;
- un projet professionnel défini et validé par des périodes d'immersion en entreprise concluantes ;
- un employeur identifié ou potentiel.

Repérage du public :

L'origine du public d'Avenir Pro est multiple et variée :

- Préparatoires à l'alternance : à destination des jeunes accueillis en IME et/ou des DEBOE ;
- Etablissements Spécialisés : IME, IMPro, SESSIP, SESSAD ;
- Etablissements Scolaires : SEGPA, EREA, ULIS collège et lycée ;
- Les organismes de mise à l'emploi : Pôle Emploi, Mission locale, CAP Emploi ;
- Les CFA de droit commun ;
- Les candidatures spontanées.

Le contrat d'apprentissage



L'accompagnement périphérique

Tous les salariés suivis par le CFA Relais Avenir Pro peuvent bénéficier d'un accompagnement périphérique par un éducateur spécialisé.

Ses champs d'intervention sont multiples et variés :

La mobilité :

- Repérage des trajets pour se rendre en entreprise ou en formation ;
- Aide pour les titres de transports (carte Pass Pass) ;
- Aide au permis (recherche d'auto écoles, médiation entre l'instructeur et le salarié,...)

Le logement :

- Demande de logement social ;
- Aide à la recherche dans le parc locatif privé ;
- Médiation avec la CAF (demande d'APL), déménagement,... ;
- Demande d'accès aux Foyers Jeunes Travailleurs ;
- Médiation avec l'équipe éducative du FJT et suivi ;
- Médiation avec les bailleurs.

La gestion budgétaire :

- Gestion du premier salaire et des primes ;
- Gestion mensuelle des charges et des revenus ;
- Mise en place d'une curatelle (si nécessaire) ;

- Mise en place d'un SAVS (si nécessaire).

Les démarches administratives :

- CAF : demande d'APL, prime d'activité, ... ;
- MDPH : demande ou renouvellement de RQTH, d'AAH, d'orientation ou de réorientation, PCH, ... ;
- Médiation avec les fournisseurs d'accès à l'énergie, à la téléphonie, ... ;
- Montage du dossier Fonds Social pour les Apprentis (FSA) et suivi ;
- Toute autre sollicitation.

Partenariat avec les structures de suivi :

- SAVS, SAMSAH ;
- Services tutélaires ;
- Équipe éducative des FJT ;
- Équipe de la Protection Jeunes Majeurs
- Équipe de la Protection Judiciaire de la Jeunesse
- Équipe de l'Aide Sociale à l'Enfance
- SESSAD, SESSAD Pro
- Structures de soins

Lien renforcé et privilégié avec le bénéficiaire et son entourage :

- Visites régulières à domicile ;
- Médiation, écoute ;
- Passage de relais si besoin.

Toute demande venant de la personne accompagnée.

Un accompagnement qui perdure au-delà du contrat, d'une durée minimum de 3 mois, renouvelable 1 fois.

Les autres contrats

Pour tous les autres types de contrats, Avenir Pro intervient :

- Au sein de l'entreprise dès qu'une difficulté apparaît (absentéisme, problème d'exécution des tâches demandées, sollicitation d'avance sur salaire, ...) ;
- Accompagnement de l'employeur pour la constitution des demandes d'aides ;
- Accompagnement du salarié dans toutes ses demandes particulières (recherche de logement, gestion budgétaire, soins, transports, administrations, ...)

La compensation du handicap en formation, pour le contrat d'apprentissage :

- Le PAPICATH (Plan d'Adaptation Pédagogique Individuel au Contrat d'Apprentissage Travailleur Handicapé).
Mise en place d'un maximum de 100 heures de soutien au sein du CFA par année de formation financée par l'AGEFIPH.
- Le FEAH (Fonds de Financement d'Équipement pour l'Adaptation du poste de travail dans les CFA pour les Apprentis Handicapés).
Permet la mise à disposition de matériels permettant la compensation du handicap au sein du CFA.

CFA Relais Avenir Pro

ZAL de la Fosse 7 – Avenue du siège 62210 Avion
03 21 13 69 70
contact@avenirpro.fr

Présentation du Centre de Réadaptation Professionnelle - Maginot à Roubaix

Filières

GESTION
ADMINISTRATION

+ Accueil - Communication

Voltaire

+ Assistant comptable

+ Assistant commercial

EXPLOITATION DES TRANSPORTS

Gestion administrative des opérations de transport de marchandises, des activités logistiques, du dédouanement dans la complémentarité des modes de transport (terrestre, aérien, maritime)

RELATION COMMERCIALE

Commerce de détail, Grande distribution, Vente-représentation, E-commerce

INFORMATIQUE
RÉSEAUX

+ Certification CISCO

+ Application mobiles

L'accompagnement

Service insertion :

Chargé d'insertion professionnelle - relations entreprises et psychologue du travail

Entreprises partenaires :

Wordline, Orange,
Ramsay ...

Logique inclusive :

Emploi accompagné (Partenaire de
l'Adapt-Udapei, APF...)

Individualisation des parcours et projets personnalisés

Formation à temps
partiel, mi-temps

Formation alternée

Expérimentation de
formation à distance

Le Brevet professionnel Administration des Fonctions publique :

- En partenariat avec le FIPHFP ;
- Diplôme de niveau IV ;
- 880 heures de formation ;
- 2 jours de formation par semaine ;
- Capacité : 13 apprentis par année (1^{ère} & 2^{ème}) ;
- 78 apprentis depuis l'ouverture.

UFA du CRP Maginot

35 rue du Général Sarrail – BP 345 59056 ROUBAIX cedex 1

Tel. 03 20 73 76 67

erp-maginot@wanadoo.fr

Pour aller plus loin

.....

Pour recevoir des candidatures d'apprenti en situation de handicap, contacter :

Les Cap emploi

Le Pôle emploi

Les Centres de gestion de la Fonction publique territoriale

Les Centres de Formation des Apprentis (CFA)

Tous les CFA sont dans

« *Le guide de l'apprentissage en Hauts-de-France* » (téléchargeable sur : www.onisep.fr)

Pour retrouver leurs coordonnées et pour plus d'informations, connectez-vous sur :

www.handipacte-hdf.fr

.....

L'apprentissage : mode d'emploi

Fiche outil réalisée par Handi-Pacte

.....