

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

Principes généraux

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

L'apprenti travaille en alternance :

- au sein de l'employeur public qui l'embauche
- et au sein du CFA ou de l'établissement de formation où il suit des cours théoriques et pratiques (400 h de formation minimum)

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de droit privé, tripartite, signé entre l'apprenti, l'employeur et l'établissement de formation (académies, universités, centre de formation, etc.). Le contrat est soumis à la DIRECCTE, dans les 5 jours qui suivent le début du contrat.

L'employeur désigne en son sein un maître de stage chargé d'accompagner l'apprenti et lui transmettre ses compétences. Il doit pouvoir lui consacrer du temps et l'encadrer. Il doit disposer lui-même d'une qualification au moins équivalente au diplôme préparé.

La formation de l'apprenti peut durer entre 1 et 3 ans en fonction du diplôme préparé. Elle peut être portée à 4 ans pour un apprenti en situation de handicap.

Toute personne sans limite d'âge peut entrer en apprentissage, si elle est en situation de handicap.

Le réseau des CAP EMPLOI peut apporter un appui dans la mise en place de ce dispositif et accompagner l'employeur dans la définition du besoin et le candidat à l'apprentissage dans la recherche de son centre formation.

Le recrutement des personnes en situation de handicap dans le cadre d'un contrat d'apprentissage

L'apprenti en situation de handicap doit être bénéficiaire de l'obligation d'emploi selon les articles 2 et 3 du décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 (RQTH délivrée par la Maison Départementale des Personnes Handicapées, ou AAH, carte d'invalidité, etc.)

Les aides du FIPHFP pour l'employeur public

(le FIPHFP étant un fonds employeur toutes les aides sont versées directement à l'employeur)

A - Versement à l'employeur public (déduction faite des aides financières perçues par l'employeur au titre de cet emploi) **d'une indemnité représentant 80 % de la rémunération brute et des charges patronales durant toute la durée du contrat d'apprentissage**, si le contrat d'apprentissage est confirmé à l'issue des 2 premiers mois (versement par trimestre, par semestre ou année échue)

B – Participation du FIPHFP aux frais de formation de l'apprenti : plafond de 10.000 €/an maximum par apprenti, pour un cycle de formation d'une durée maximale de 36 mois.

C – Prise en charge des surcoûts pédagogiques de la formation : objectifs et ingénierie pédagogique spécifique, adaptation de la durée, adaptation des supports pédagogiques) dans la limite d'un plafond de 150 euros par jour (intégré au plafond de 10 000 € du paragraphe B)

D – Prise en charge des frais liés au temps de formation : frais de déplacements, d'hébergement et de restauration, déduction faite des autres financements dans la limite de 150€ par jour (intégré au plafond de 10 000 €/an du paragraphe B et en appliquant les plafonds de chaque fonction publique pour chaque type de frais)

E – Sur prescription du médecin de prévention, financement dans la limite du plafond du catalogue des interventions du FIPHFP (www.fiphfp.fr) **des aides techniques et humaines** destinées à compenser le handicap de l'apprenti (ex : aménagement du poste de travail sur le lieu de travail, logiciels adaptés aides à la mobilité ...).

F – Sur prescription du médecin de prévention, financement dans la limite du plafond du catalogue des interventions du FIPHFP (www.fiphfp.fr) Prise en charge du surcoût d'un **aménagement situé dans le centre de formation de l'apprenti**.

G – Participation du FIPHFP à la formation du maître d'apprentissage à ses fonctions d'encadrement de l'apprenti dans la limite d'un plafond de 2 000€ par an et dans la limite maximale de 5 jours.

H – L'employeur peut bénéficier d'une indemnité pour compenser les heures de tutorat exercées par le maître d'apprentissage (plafond de 228 h par an)

I – Versement d'une aide financière destinée à la prise en charge (par un opérateur externe) des frais d'accompagnement des personnes en situation de handicap dont le montant ne peut pas excéder 520 fois le SMIC horaire brut par année d'apprentissage (soit environ 5 000 €) pour la mise en œuvre d'un dispositif d'accompagnement et de soutien aux apprentissages par l'alternance

Objectif : en cas de besoin, accompagner les apprentis en situation de handicap en leur apportant un soutien adapté destiné à favoriser leur succès et à réussir leur insertion professionnelle, en lien avec l'organisme de formation et l'employeur public : soutenir l'apprenti dans son parcours en mettant en place les aides destinées à compenser les difficultés liées à son handicap, à formuler en lien son employeur les demandes d'aménagement de poste de travail, faciliter sa compréhension des dispositifs, assurer un soutien dans ses démarches ...

J - Possibilité (sur décision de l'employeur public) de versement à l'apprenti, via l'employeur public, d'un montant forfaitaire (non soumis à cotisation) d'une **aide à la formation** de 1 525 €, versée la 1^{ère} année d'apprentissage, sauf en cas de redoublement

K - Versement à l'employeur public d'une **prime à l'insertion** de 1 600 € si, à l'issue du contrat d'apprentissage si l'employeur conclut avec l'apprenti un contrat à durée indéterminée à l'issue de sa période d'apprentissage.

NB1 : l'apprenti est exclu de l'effectif employeur pour le calcul du taux d'emploi de 6%, mais il est comptabilisé au même titre et selon les mêmes règles que les agents en situation de handicap rémunérés par l'employeur public comme BOE (bénéficiaire de l'obligation d'emploi) dans sa DOETH (Déclaration d'Obligation d'Emploi)

NB2 : En Nouvelle Aquitaine, un certain nombre d'employeurs publics de plus de 650 agents se sont engagés dans le cadre d'un conventionnement triennal avec le FIPHFP dans une politique handicap interne structurée et lisible pour favoriser le maintien dans l'emploi de leurs agents handicapés et l'insertion de nouveaux collaborateurs handicapés. A ce titre ils ont pris des engagements chiffrés en matière de recrutements d'apprentis en situation de handicap.

A l'issue de la période d'apprentissage, l'apprenti en situation de handicap peut être recruté par voie contractuelle (sans concours) via l'article 27 ou l'article 38 du Statut de la Fonction Publique :

Cadre juridique de recrutement par voie contractuelle pour le secteur public :

- Décret n°97-185 du 25 février 1997 relatif à certaines modalités de recrutement des personnes handicapées dans la fonction publique **hospitalière** pris en application de II de l'**article 27** de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;
- Décret n°96-1087 du 10 décembre 1996 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'**article 38** de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique **territoriale**
- Décret n°95-979 du 25 août 1995 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'**article 27** de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions Statutaires relatives à la fonction publique **de l'État**

CONTACT FIPHFP EN NOUVELLE AQUITAINE

Caroline DEKERLE

Déléguée Territoriale au Handicap

06 48 72 76 02

Caroline.dekerle@caissedesdepots.fr