

L'APPRENTISSAGE POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS LA FONCTION PUBLIQUE

1. Principes généraux

L'apprentissage a pour objectif 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 :

- chez l'employeur public qui l'embauche ;
- au CFA ou établissement de formation où il suit des cours théoriques et pratiques.

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 Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS), dans les 5 jours qui suivent le début du contrat.

L'employeur désigne en son sein un maître d'apprentissage 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.

2. Déclaration d'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH)

Dans le cadre de la déclaration annuelle, l'apprenti n'est pas pris en compte dans l'effectif d'assujettissement (ETP et ETR) déclaré par l'employeur.

Toutefois, l'employeur peut comptabiliser l'apprenti en situation de handicap dans le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) sous 3 conditions cumulatives : **qu'il ait la qualité de BOE, qu'il soit présent dans les effectifs au 31 décembre de l'année N-1 et qu'il ait été rémunéré pendant une période supérieure à 6 mois (cette période pouvant être discontinu) entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année N-1.**

3. Les offres d'apprentissage

Le portail « [Place de l'apprentissage et des stages \(PASS\)](#) », est dédié aux offres de contrats d'apprentissage et de stages étudiants dans les trois versants de la Fonction publique.

Ce portail permet une recherche par Niveau de diplôme préparé, Domaine d'activité, Administration de rattachement, Région, Département, Pays (stages uniquement) et mots clés. Il est également possible pour les candidats de créer un espace personnel pour gérer leurs recherches.

4. L'avant apprentissage

Plusieurs dispositifs permettent aux personnes de construire et mûrir leur projet professionnel, voire d'acquérir des fondamentaux préalables à la mise en place de leur contrat d'apprentissage. Il s'agit notamment des dispositifs de [Prépa Apprentissage](#) et de [Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle \(POEI\)](#) dont une partie ou la totalité du coût est pris en charge soit par l'Etat (via le Plan d'Investissement dans les Compétences), soit par Pôle Emploi.

5. Les aides du FIPHFP

a) Exigence du titre de Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi (BOE)

Les aides du FIPHFP sont accessibles aux apprentis bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) au sens de l'article 2 du décret 2006-501 du 3 mai 2006 : RQTH délivrée par la Maison Départementale des Personnes Handicapées, AAH, carte d'invalidité, carte mobilité inclusion, ...

Une souplesse est accordée pour bénéficier des aides du FIPHFP concernant un apprenti qui n'a pas encore de titre RQTH dès lors qu'il est en mesure de justifier d'un dépôt de dossier :

- apprenti provenant d'un institut médico-éducatif (IME),
- apprenti provenant d'un établissement et service d'aide par le travail (ESAT),
- apprenti pour lequel la famille perçoit une allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH).

b) Principes d'intervention

L'intervention du FIPHFP est soumise à plusieurs principes :

- Le FIPHFP intervient en **complémentarité des dispositifs de droit commun** (formations comprises). Chaque employeur est donc invité à solliciter dans un premier temps des structures non spécialisées dans le champ du handicap au travail et à faire intervenir les financements du FIPHFP pour un accompagnement spécifique à la compensation du handicap.
- **Les aides proposées par le FIPHFP ne sont pas accessibles « de droit »** aux employeurs faisant état d'un besoin pour un agent éligible au catalogue. **Le principe de prise en charge du surcoût lié au handicap demeure valable.** En ce sens, le FIPHFP se réserve le droit d'accorder ou non la prise en charge d'une aide en fonction de la situation d'espèce.
- **L'absence ou le refus de prise en charge financière par le FIPHFP ne dispense pas l'employeur de son obligation d'aménagement de poste.**
- Les aides financières du FIPHFP sont **versées systématiquement à l'employeur.**
- **L'ensemble des aides sont mobilisables quel que soit le taux d'emploi global de l'employeur (supérieur à 6% ou non).**
- Le financement des aides est **conditionné au versement intégral des contributions annuelles dues par l'employeur assujetti.**

c) Les différents types d'aides

Aide au parcours dans l'emploi des personnes handicapées (fiche 4 du catalogue)

Nature : Participation aux frais liés à l'équipement pédagogique de l'apprenti nécessaire à l'exécution de sa formation.

Montant : Le montant de l'aide est apprécié au cas par cas, en fonction des frais réels engagés, dans la limite d'un plafond de 750€.

Modalité : L'aide doit être demandée dans les 3 premiers mois de scolarité. Remboursement à l'employeur, sur facture.

Indemnité d'apprentissage (fiche 7 du catalogue)

Nature : Salaire brut et charges patronales, quel que soit le montant du salaire.

Montant : 80 % de la rémunération brute et des charges patronales (hors prime exceptionnelle non mensualisée et hors repas), déduction faite des aides financières perçues par l'employeur au titre de cet emploi.

Modalité : La demande de prise en charge doit être effectuée pour chaque année d'apprentissage. Remboursement à l'employeur à réception par le FIPHFP de l'état déclaratif certifié conforme du coût salarial (à partir du modèle disponible sur le site du FIPHFP), selon la périodicité choisie (trimestrielle ou semestrielle).

Accompagnement socio-pédagogique – contrats particuliers (fiche 8 du catalogue)

Nature : Prise en charge des frais d'accompagnement socio-pédagogique spécifique afin de créer les conditions de réussite de l'insertion dans le milieu professionnel et de sécuriser le parcours de la personne en :

- assurant une interface avec l'employeur et le centre de formation,
- mobilisant les moyens de compenser les difficultés d'apprentissage,
- assistant la personne dans ses démarches administratives,
- alertant les partenaires du champ médico-social en cas de difficultés,
- réalisant une médiation famille/employeur/ bénéficiaire le cas échéant.

Montant : Plafond annuel de 520 fois le SMIC horaire brut. Ce plafond global comprend les surcoûts pédagogiques chez l'employeur et au CFA.

Modalité : Si l'accompagnement socio-pédagogique est réalisé dans le CFA, la facturation est réalisée par le CFA à l'employeur par trimestre, par semestre ou par année.

L'aide humaine peut être une ressource interne ou un intervenant extérieur.

Remboursement à l'employeur par trimestre échu, par semestre échu ou par année échue.

Aide mobilisable tous les ans pendant la durée du contrat.

Prime à l'insertion durable (fiche 9 du catalogue)

Nature : Prime à l'issue du contrat d'apprentissage si l'employeur intègre l'apprenti durablement : signature d'un CDI ou titularisation.

Montant : 4 000€

Modalité : Le versement de la prime est conditionné à la présence continue de la personne dans les effectifs avant sa titularisation ou son contrat à durée indéterminée. Remboursement à l'employeur. Aide mobilisable une fois.

Etude de poste (fiche 11 du catalogue)

Nature : Réalisation d'une étude de poste de travail réalisée par un prestataire externe ou en interne afin de permettre l'insertion ou le maintien dans l'emploi.

Montant : Le montant maximum est de :

- 3 000€ pour une étude ergonomique réalisée en externe,
- 1 300€ pour une étude ergonomique réalisée en interne.

Modalité : Le rapport devra notamment préciser le surcoût de l'aménagement/adaptation. A cette fin, l'étude devra faire ressortir l'équipement obligatoire pour tenir le poste, que l'agent soit handicapé ou non. Aide mobilisable tous les 3 ans sauf cas d'évolution de la nature ou du degré du handicap (à justifier par le médecin du travail ou de prévention).

Aide à l'adaptation du poste de travail d'une personne en situation de handicap (fiche 12 du catalogue)

Nature : Adaptation du poste de travail de l'apprenti chez l'employeur et/ou sur le lieu de formation : aménagement technique du poste de travail pour compenser le handicap, financement des travaux d'accessibilité au poste de travail quand cela ne relève pas de l'obligation d'accessibilité, financement du surcoût du poste de travail au domicile de l'agent dans le cadre du télétravail.

Montant : Prise en charge du surcoût dans le cadre d'un aménagement technique plafonné à 10 000€. Ce plafond global unique comprend l'aménagement technique chez l'employeur et au CFA.

Modalité :

- Acquisition par l'employeur du ou des aménagements, avec une mise à disposition gracieuse au CFA le temps de la formation si pas de possibilité pour le CFA de prêt auprès d'une plateforme de prêt régionale ;
- Remboursement du ou des aménagements à l'employeur,
- Concernant l'aménagement sur le lieu de formation : en fin d'apprentissage, matériel repris par l'employeur ou cédé à la plateforme technique de prêts de matériel ;
- La compensation technique chez l'employeur et/ou au CFA doit faire l'objet d'une prescription du médecin du travail dans le respect de la fiche du catalogue.
- L'aide peut être renouvelée en cas d'aggravation du handicap ou de changement de poste de l'agent.

Aide au tutorat d'accompagnement des personnes en situation de handicap (fiche 15 du catalogue)

Nature : Financement du temps spécifique d'un collaborateur interne de l'employeur formé à la fonction de tuteur afin de favoriser l'accueil et l'intégration de l'apprenti.

Montant : Prise en charge de la rémunération brute du tuteur hors prime exceptionnelle non mensualisée et charges sociales, dans la limite de 228 heures par an et dans la limite du plafond correspondant à la masse salariale d'un attaché principal d'administration 10^{ème} échelon. **A compter du 1^{er} juillet 2022, le FIPHFP participera à la prise en charge de l'heure de tutorat pour un coût horaire maximum de 20,50€ et 20 heures par mois.**

Modalité : De par sa spécificité, le tuteur d'accompagnement devra être qualifié à l'accompagnement d'un travailleur handicapé : déterminer son positionnement, apporter des réponses adaptées, mettre en place un suivi, ... Un tuteur peut accompagner un maximum de 3 personnes simultanément.

La demande de prise en charge doit être effectuée pour la durée du tutorat. L'aide peut être mobilisée pendant la durée du contrat d'apprentissage.

Remarque : l'employeur peut verser en sus une gratification au maître d'apprentissage dans le cadre de son régime indemnitaire via la NBI (pas de prise en charge du FIPHFP).

Formation dans le cadre de l'apprentissage (fiche 23 du catalogue)

Nature : Frais de la formation de l'apprenti (frais d'inscription inclus)

Montant : 10 000€ maximum par année de scolarité

Modalité : Remboursement à l'employeur.

Surcoûts liés aux actions de formation (fiche 24 du catalogue)

Nature : Financement des surcoûts liés à la compensation du handicap dans le cadre des actions de formation :

- Les surcoûts des frais de déplacement et d'hébergement spécifiques (ex : transport spécifique lié au handicap pour rejoindre le CFA),
- Les surcoûts pédagogiques de la formation : objectifs et ingénierie pédagogique spécifiques, frais relatifs à l'adaptation des supports pédagogiques.

Montant : Prise en charge les surcoûts des frais de déplacement et d'hébergement spécifiques, dans la limite de 150 € par jour et jusqu'à 11 400€ par an.

Modalité : Aide mobilisable uniquement sur facture. Remboursement à l'employeur.

Formation des acteurs internes de la politique handicap (fiche 27 du catalogue)

Nature : Participation au financement de la formation individuelle spécifique au handicap des acteurs internes de la politique handicap dont les tuteurs d'apprentis en situation de handicap.

Montant : Plafond de 10 000€ par an dans la limite de 3 ans.

Modalité : Aide mobilisable une fois.

Remarque : [D'autres aides du catalogue des interventions du FIPHFP](#) sont accessibles aux apprentis.

6. L'après apprentissage

a) De l'apprentissage à la contractualisation

L'apprenti en situation de handicap peut être recruté **par voie contractuelle sans concours** via la voie dérogatoire à l'issue d'un CDD de 1 an sur le modèle de l'année de stage du fonctionnaire¹.

La loi du 06 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique stipule qu'à titre expérimental pour une durée de 5 ans, tout apprenti en situation de handicap pourra être titularisé dans la Fonction publique immédiatement à la fin de son contrat d'apprentissage, sans application de la voie dérogatoire.

b) De l'apprentissage à la titularisation

La loi permet aux apprentis, sous réserve de remplir les conditions de durée d'activité professionnelle exigées par les statuts particuliers, de se présenter aux troisièmes voies des concours, en faisant valoir la durée d'apprentissage comme une expérience professionnelle « de droit commun », que celle-ci ait eu lieu auprès d'un employeur public ou privé.

Certaines administrations proposent à leurs apprentis de bénéficier d'actions de préparation aux épreuves d'admissibilité et d'admission dans le cadre de leur apprentissage afin de les encourager à passer les concours de la Fonction publique et de leur fournir des chances supplémentaires de réussite.

c) Dispositif PrAB (Préparation aux concours de catégorie A et B)

Le dispositif PrAB mis en place par la loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et la citoyenneté s'adresse à tous les employeurs des 3 versants de la Fonction publique.

Il instaure, dans le cadre d'une expérimentation d'une durée de six ans, un contrat à durée déterminée de droit public permettant à son titulaire recruté sur un emploi de catégorie A ou B de bénéficier d'une formation de préparation au concours correspondant à l'emploi occupé.

Les anciens apprentis, sans emploi, peuvent bénéficier d'une nouvelle chance d'intégrer l'administration.

¹ Fonction publique hospitalière : Décret n°97-185 du 25 février 1997 pris en application de II de l'article 27 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986

Fonction publique territoriale : Décret n°96-1087 du 10 décembre 1996 pris pour l'application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Fonction publique d'Etat : Décret n°95-979 du 25 août 1995 pris pour l'application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984