



Mis à jour

Octobre 2020

 **L'Apprentissage**
Aide technique
pour les employeurs publics
 En région PACA et Corse



PRÉFET
DE LA RÉGION
PROVENCE-ALPES
CÔTE D'AZUR



PRÉFET
DE CORSE

Les enjeux de l'apprentissage



L'APPRENTISSAGE

Dispositif alternant une formation théorique, dispensée au sein d'un centre de formation d'apprentis (CFA) ou tout autre établissement de formation agréé et une formation professionnelle dispensée chez l'employeur. Pendant la durée de l'apprentissage, l'apprenti prépare un diplôme tout en ayant un contrat de travail.



2 648 CENTRES DE FORMATION (CFA)
en France métropolitaine et
Outre-Mer



Objectif
500.000 APPRENTIS

LES ENJEUX POUR LES EMPLOYEURS

- ✓ **INTÉGRER** l'apprenti progressivement dans la structure.
- ✓ Donner la possibilité aux tuteurs de **TRANSMETTRE** leur savoir
- ✓ **FORMER** aux métiers et valeurs en interne en adéquation totale avec les besoins en compétences de la structure.
- ✓ Avoir la possibilité de le recruter à l'issue du cursus et **DISPOSER D'UNE RESSOURCE DIRECTEMENT OPÉRATIONNELLE** à l'embauche
- ✓ Disposer d'une ressource supplémentaire **À COÛT RÉDUIT**, notamment grâce aux aides spécifiques.
- ✓ Satisfaire à **L'OBLIGATION LÉGALE d'emploi de 6%** de travailleurs handicapés.



LES ENJEUX POUR LES APPRENTIS

- ✓ **AUGMENTER SES CHANCES** de trouver un emploi : 70% des apprentis trouvent un emploi à l'issue d'une formation en apprentissage.
- ✓ **ACCÉDER À UNE FORMATION** tout en améliorant ses conditions de vie grâce à un **REVENU**.
- ✓ Rendre la **FORMATION CONCRÈTE** et découvrir le monde du travail.
- ✓ Pour les personnes handicapées, **COMPENSER UN DÉFICIT DE FORMATION INITIALE** pouvant être lié aux conséquences du handicap et s'inscrire dans un parcours plus sécurisé pour trouver un emploi.
- ✓ Avoir la possibilité d'**ÊTRE RECRUTÉ PUIS TITULARISÉ** sans passer un concours d'entrée.



Un apprenti handicapé n'est pas comptabilisé dans l'effectif d'assujettissement, tout en étant pris en compte dans le taux légal d'emploi des personnes handicapées

Les étapes de l'apprentissage

Si la mise en oeuvre d'un contrat d'apprentissage pour une personne handicapée poursuit les mêmes étapes que l'apprentissage classique, il existe néanmoins des dispositions et des aides complémentaires qui permettent de mettre en place les compensations liées aux conséquences du handicap de l'apprenti.



ÉTAPE 1

S'informer des spécificités du contrat d'apprentissage

ÉTAPE 2

Préparer et recruter

ÉTAPE 3

Accueillir, intégrer et veiller au bon déroulement

ÉTAPE 4

Accompagner la fin de la période d'apprentissage

Sommaire

ÉTAPE 1	S'informer des spécificités : Les caractéristiques, les spécificités et les aides liées au contrat d'apprentissage d'une personne handicapée	p. 4
ÉTAPE 2	Préparer et recruter : l'identification des besoins et des formations, le choix du maître d'apprentissage et les étapes du recrutement d'un apprenti	p. 8
ÉTAPE 3	Accueillir et intégrer : le rôle du maître d'apprentissage et l'accompagnement de l'apprenti	p. 10
ÉTAPE 4	Accompagner la fin du contrat : La pérennisation du contrat et l'indemnisation du chômage	p. 11

ÉTAPE 1 - S'informer des spécificités du contrat d'apprentissage



LES CARACTÉRISTIQUES DU CONTRAT

- ❖ Le contrat d'apprentissage est un **CONTRAT DE DROIT PRIVÉ À TEMPS PLEIN**, relevant du Code du travail et conclu entre l'employeur et l'apprenti.
- ❖ **PÉRIODE D'ESSAI DE DEUX MOIS**, pendant lesquels le contrat peut être rompu par l'apprenti ou l'employeur sans préavis ni indemnités
- ❖ Statut de l'apprenti : salarié soumis aux **MÊMES DROITS ET OBLIGATIONS**.
- ❖ **DURÉE DE FORMATION EN CFA : 400 HEURES MINIMUM PAR AN**. Le reste du temps, l'apprenti est en formation chez l'employeur dans la limite de 35 heures par semaine.
- ❖ Le **COÛT DE LA FORMATION est pris en charge par l'employeur public**, celui-ci ne payant pas la taxe d'apprentissage. Depuis la réforme mise en application au 1er janvier 2020, les régions n'interviennent plus dans le financement des coûts de formation qui sont désormais pris en charge par le CNFPT, pour la FPT, à hauteur de 50% (dans la limite des plafonds établis par France compétences). En parallèle, le FIPHFP continue de participer également au financement des frais de formation.



LES ENGAGEMENTS DE L'EMPLOYEUR

- ✓ **INSCRIRE L'APPRENTI DANS LE CFA** assurant la formation prévue, avant le début du contrat.
- ✓ **PERMETTRE À L'APPRENTI de suivre tous les enseignements** et activités pédagogiques organisés par le CFA
- ✓ Considérer le temps consacré aux enseignements comme du **TEMPS DE TRAVAIL**.
- ✓ **INSCRIRE L'APPRENTI À L'EXAMEN** prévu.
- ✓ Confier à l'apprenti des **MISSIONS OU DES POSTES EN CORRÉLATION AVEC LE DIPLÔME** préparé.
- ✓ **DÉSIGNER LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE**, qui sera responsable de l'accompagnement de l'apprenti.



LA RÉMUNÉRATION

L'employeur prend à sa charge la rémunération de l'apprenti. Celle-ci varie **selon l'âge et la progression de l'apprenti dans son cycle de formation, en pourcentage du SMIC**. Le niveau de diplôme préparé n'est plus pris en compte dans la rémunération (à compter d'août 2019)

Barème fixant la rémunération des apprenti-es (en pourcentage du SMIC)

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti·e			
	- de 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et +
Année 1	27%	43%	53%	100%
Année 2	39%	51%	61%	100%
Année 3	55%	67%	78%	100%
Année 4	70%	95%	110%	

La rémunération est exprimée en % du Smic 2020 : 10,15 euros brut



LES SPÉCIFICITÉS LIÉES AU CONTRAT D'UN APPRENTI HANDICAPÉ



La personne doit être **RECONNUE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ** (RQTH, AAH...).



Si le dispositif concerne les personnes de 15 à 25 ans pour les contrats tout public, il n'y a **PAS DE LIMITE D'ÂGE** pour un apprenti handicapé



Si le contrat dure entre 6 mois et 3 ans pour les travailleurs ordinaires, il peut être étendu à **4 ANS** pour un apprenti handicapé



La rémunération est **MAJORÉE DE 15 POINTS** la dernière année si la formation est prolongée en raison du handicap.



À titre expérimental et pour une durée de cinq ans à compter de la publication de la loi du 6 août 2019, les BOE peuvent être **TITULARISÉS DIRECTEMENT À L'ISSUE D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE**, dans le corps ou cadre d'emploi correspondant à l'emploi qu'ils occupaient.



La formation peut intervenir dans un **CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS SPÉCIALISÉ (CFAS)** ou dans un **CFA du milieu ordinaire**.

LE DÉROULEMENT PÉDAGOGIQUE peut être **ADAPTÉ** ou des enseignements à distance être mis en place, sur autorisation du Recteur d'académie.

Lors des **EXAMENS**, l'apprenti handicapé peut bénéficier d'un tiers temps supplémentaire, de matériels adaptés, de l'assistance d'un secrétariat ou d'un agencement spécifique de salles selon les cas.



LES AIDES DU FIPHFP : L'apprenti handicapé ne fait pas partie de l'effectif d'assujettissement mais il est comptabilisé comme BOE. **Il bénéficie ainsi des aides du FIPHFP, d'aménagements et de compensations éventuels.**



LES DIFFÉRENTS TYPES D'AIDES

L'établissement et le déroulement d'un contrat d'apprentissage pour une personne handicapée peuvent nécessiter la mise en place d'aménagements afin de compenser les conséquences de leur handicap. Les employeurs peuvent alors bénéficier des aides du FIPHFP.



LES AIDES DU FIPHFP MOBILISABLES TOUT AU LONG DU CONTRAT

Des aides spécifiques à l'apprentissage...

- ❖ **TUTORAT** : Prise en charge de la rémunération des heures de tutorat du maître d'apprentissage (dans la limite de 228h/an) selon le niveau de formation de l'apprenti.
- ❖ **FORMATION À LA FONCTION DE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE** (5 jours de formation par an et par tuteur, 2000€/ an max).
- ❖ Financement d'une partie de la **FORMATION DE L'APPRENTI** (reste à charge de la collectivité), plafond annuel de 10 000€/apprenti par cycle de formation.
- ❖ **INDEMNITÉ** correspondant à **80% du coût salarial annuel** à l'issue de la période d'essai.
- ❖ **FRAIS D'ACCOMPAGNEMENT** (opérateur externe) : Aide financière dans le cadre d'un accompagnement des apprentis handicapés (520 fois le SMIC horaire brut par année d'apprentissage).
- ❖ **PRIME À L'INSERTION** de 1 600 € si le contrat est pérennisé par un CDI.
- ❖ **AIDE À LA FORMATION** de 1 525 € **pour l'apprenti**, versée la première année d'apprentissage, à la confirmation de la période d'essai.

... mais aussi...



... la possibilité de mobiliser les aides non-spécifiques

- ❖ **Aide aux AMÉNAGEMENTS DES POSTES DE TRAVAIL**, plafond de 10 000€ pour 3 ans.
- ❖ **Aide aux AMÉNAGEMENTS ET ADAPTATIONS DE VÉHICULE** personnel utilisé à des fins professionnelles ou dans le cadre des déplacements domicile-travail, plafond de 7 500€.
- ❖ **Aide au financement du surcoût des ACTIONS DE FORMATION CONTINUE** (ingénierie pédagogique, spécifique, frais relatifs à l'adaptation des supports pédagogiques...) dans la limite de 150€ par jour.
- ❖ **Aide à la prise en charge du TRANSPORT DOMICILE-TRAVAIL** adaptés, dans la limite annuelle de 228 jours max par apprenti et de 140€ par jour.
- ❖ **Financement de FORMATIONS AUX AIDES TECHNIQUES** dans la limite de 500 € par jour pour 10 jours maximum.

LES AIDES DE L'ÉTAT

L'employeur public est exonéré des cotisations suivantes :

- ❖ Des cotisations patronales relatives aux **assurances sociales**, aux **accidents du travail** et aux **allocations familiales**.
- ❖ Des **cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle**, imposées par la Loi, dues au titre des salaires versés aux apprentis.
- ❖ Des **cotisations patronales d'assurance chômage** versées par les employeurs qui ont adhéré au régime d'assurance chômage.

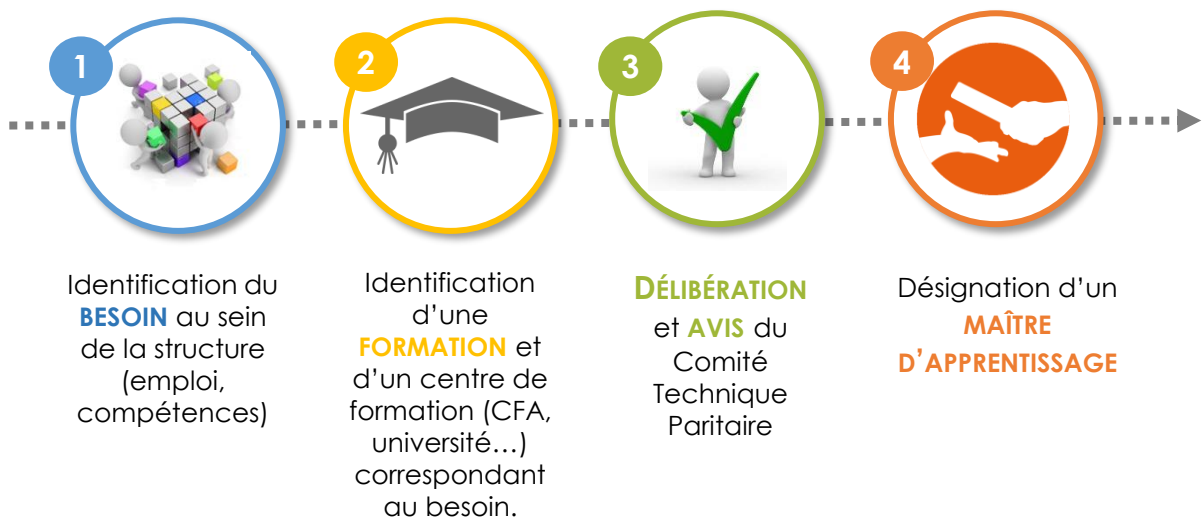


LES COTISATIONS RESTANT DUES

- ✓ La cotisation patronale de retraite complémentaire calculée sur la base forfaitaire.
- ✓ La cotisation AT/MP (accident du travail/ maladie professionnelle).
- ✓ La contribution de solidarité pour l'autonomie (0,30%).
- ✓ La contribution au Fonds national d'aide au logement et, le cas échéant, le versement de la taxe de transport (au taux de 0,10 % pour les employeurs de moins de 20 salariés et au taux de 0,50 % pour les employeurs de 20 salariés et plus).
- ✓ La contribution au dialogue social au taux de 0,016 % si l'effectif de l'employeur atteint ou dépasse 11 salariés (l'employeur est exonéré lorsque il emploi moins de 11 agents).
- ✓ L'apprenti est affilié au régime général de la sécurité sociale (pour les risques maladie, maternité, invalidité, décès) et au régime complémentaire de retraite des agents non titulaires des collectivités territoriales (IRCANTEC). Il ne paie cependant aucune cotisation. L'apprenti est aussi exonéré de la CSG et de la CRDS.
- ✓ Le forfait social au taux de 8 % dû sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire dont bénéficient les apprentis dès lors :
 - que l'effectif de l'employeur atteint ou dépasse 11 salariés,
 - que ces contributions patronales de prévoyance complémentaire respectent l'ensemble des conditions pour être exclues de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale au titre de la prévoyance complémentaire.
- ✓ le forfait social au taux de 20 % dû par l'employeur en cas de versement de primes de participation ou d'intéressement aux apprentis.

ÉTAPE 2 - Préparer et recruter

L'identification du poste à pourvoir et des ressources internes à mobiliser est une étape essentielle dans la mise en place de l'apprentissage. L'apprentissage est un projet professionnel.



DÉLIBÉRATION ET AVIS DU CTP

Le recours à l'apprentissage fait l'objet d'une **délibération et d'un avis obligatoire du comité technique paritaire (CTP)** à partir d'un dossier présentant:

- Le nombre de personnes accueillies
- Les diplômes préparés
- Les services d'affectation
- Les domaines fonctionnels
- Les établissements de formation
- Un rapport annuel sur le déroulement des contrats d'apprentissage



LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Référent de l'apprenti chez l'employeur, il l'accompagne tout au long de son contrat d'apprentissage, au besoin dans le cadre d'une « équipe tutorale ». Il est également en lien avec le CFA et il assure le suivi pédagogique de l'apprenti. Il est une des clés de réussite de l'apprentissage. Par conséquent, il doit être choisi non seulement pour son expertise métier mais également pour ses capacités d'écoute, ses qualités pédagogiques et son sens de l'organisation.

Il assure le suivi de 2 apprentis au maximum, voire d'un supplémentaire dans le cas d'un échec à un examen.

Des formations au tutorat existent et peuvent être prise en charge par le FIPHP

LES CONDITIONS D'EXERCICE DE LA FONCTION DE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE



Être **majeur** et offrir toutes les **garanties de moralité**.



Être **présent dans l'établissement** où va travailler l'apprenti.



Être **titulaire d'un diplôme** ou d'un titre relevant du domaine professionnel **au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti** ET justifier d'une expérience professionnelle de **3 ans** en relation avec la qualification visée

Ou sans diplôme équivalent mais avec au moins 5 ans d'expérience en relation avec la qualification visée.



La demande d'agrément du maître d'apprentissage auprès des services de la Préfecture a été supprimée par la Loi n° 2009-1437 du 24/11/2009.

Garantie

L'employeur doit s'assurer :

- ✓ Que le maître d'apprentissage puisse **être disponible sur son temps de travail** pour accompagner l'apprenti.
- ✓ Que le maître d'apprentissage puisse **bénéficier de formations nécessaires** à sa fonction et au suivi de l'apprenti.



CONSTITUTION ET PUBLICATION DE LA FICHE DE POSTE



Afin de faciliter l'identification des compensations éventuelles du handicap de l'apprenti, une bonne pratique consiste à identifier les contraintes de poste et à les inclure dans la fiche de poste.



La publication d'une offre de contrat de formation par la voie de l'apprentissage s'effectue notamment sur des sites internet :

- Site institutionnel (ministère, collectivité, établissement public, centres de gestion départementaux...)
- PASS : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/score/pass>
- Services public de l'emploi
- CFA ou établissements de formation



ANALYSE DES CANDIDATURES



Les personnes handicapées présentent plus fréquemment des parcours atypiques que les travailleurs ordinaires. Aborder l'analyse du poste et du parcours du candidat sous l'angle des compétences transférables est une piste pour évaluer le potentiel du candidat dans une logique d'égalité des chances.



Facilitation de l'apprentissage dans la Fonction Publique Hospitalière :

La loi du 6 août 2019 prévoit une dérogation à l'obligation d'être titulaire du diplôme d'État pour exercer les professions d'infirmier-e, de masseur-se-kinésithérapeute, de pédicure-podologue, d'orthoptiste et d'orthophoniste, qui était réservée aux étudiant-es et qui est maintenant étendue aux apprenti-es (pour une sécurisation juridique de leur situation).



ENTRETIEN DE RECRUTEMENT



Comme pour tout recrutement, il s'agit de vérifier la motivation du candidat mais également la concordance entre la formation et la mission proposée.

L'employeur peut s'informer sur l'organisation personnelle du candidat pendant la durée de l'apprentissage (hébergement, proximité du lieu de formation et du terrain d'apprentissage) : ces éléments sont pour beaucoup dans la réussite du parcours.

L'employeur a le devoir de compenser les conséquences du handicap de l'apprenti dès lors que les mesures que cette compensation supposent restent raisonnables.

Il est donc essentiel d'aborder lors du processus de recrutement les conséquences du handicap sur la vie professionnelle et les compensations à mettre en œuvre (aménagement organisationnels ou horaire, aides techniques et humaines, accompagnement ...).



SIGNATURE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE



Le contrat d'apprentissage, ou CERFA n°FA13, doit être signé en 3 exemplaires originaux par l'employeur, l'apprenti et le CFA.

L'employeur doit ensuite envoyer le contrat signé à la **DIRECCTE**.

L'employeur doit effectuer une **déclaration préalable à l'embauche** (DPAE) auprès de l'URSSAF (regroupant plusieurs formalités : immatriculation à la sécurité sociale, affiliation au régime d'assurance chômage, immatriculation du salarié à la CPAM...) **dans les 8 jours** précédant l'embauche effective de l'apprenti.

TEMPS DE TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT SPÉCIFIQUE



L'apprenti de moins de 18 ans ne peut pas travailler plus de 8h par jour, plus de 4h30 consécutives, plus de 35h par semaine, la nuit entre 22h et 6h du matin. Un repos de nuit de 12h consécutives doit être accordé.

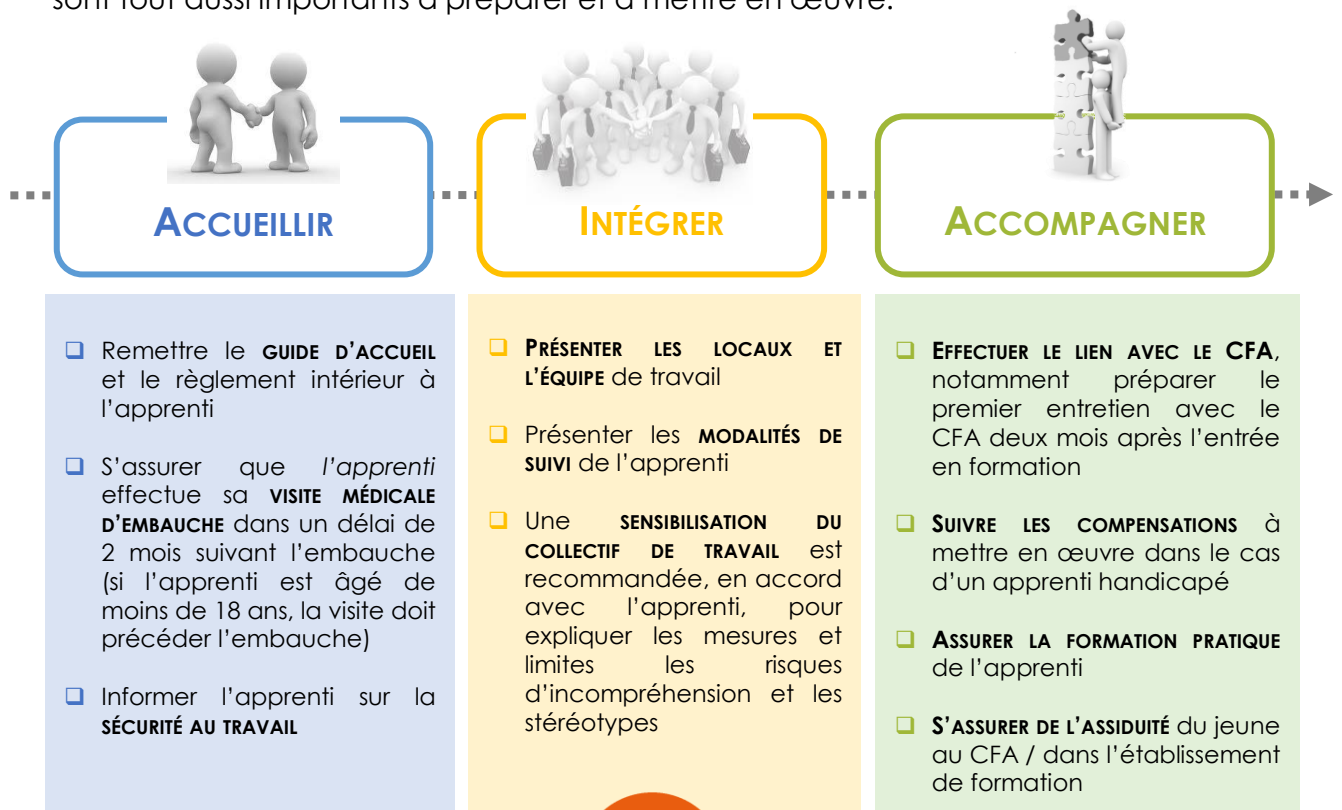
L'apprenti de moins de 18 ans n'est pas autorisé à utiliser au cours de sa formation professionnelle les machines ou appareils à caractère dangereux.

L'employeur doit obligatoirement joindre au contrat d'apprentissage la fiche médicale d'aptitude délivrée par un médecin agréé lorsque :

- l'apprenti mineur est soumis à des conditions de travail particulières
- L'apprenti mineur est exposé à des risques pour sa santé.

ÉTAPE 3 - Accueillir, intégrer et accompagner

Une fois l'apprenti recruté, son accueil, son intégration et son accompagnement sont tout aussi importants à préparer et à mettre en œuvre.



RÔLE CENTRAL DU MAÎTRE D'APPRENTISSAGE



RÉALISER UN SUIVI DE LA SITUATION, quelques semaines après l'intégration puis trimestriellement, au regard des mesures de compensation mises en œuvre permet de s'assurer qu'elles sont effectivement bien adaptées à la situation. Cet accompagnement de l'apprenti est d'autant plus important qu'il s'inscrit dans un contexte social, familial ou de santé fragile.



Des **AIDES FINANCIÈRES** sont mobilisables auprès du FIPHFP pour financer ce type d'accompagnement

ÉTAPE 4 - Accompagner la fin de l'apprentissage

À la fin du contrat, l'apprenti handicapé peut être recruté par l'employeur par la voie contractuelle. À défaut, l'employeur public devra verser des allocations de chômage selon les mêmes modalités que pour les agents publics privés d'emploi.

RECRUTEMENT À LA FIN DU CONTRAT ?

Oui

Les personnes handicapées peuvent être recrutées dans la fonction publique **PAR VOIE CONTRACTUELLE**.

Si, à l'issue du contrat d'apprentissage, la personne handicapée est recrutée pour une durée indéterminée par ladite voie, le FIPHFP versera à l'employeur une **PRIME À L'INSERTION** de 1 600€.

À titre expérimental et pour une durée de cinq ans à compter de la publication de la loi du 6 août 2019, les BOE peuvent être **TITULARISÉS DIRECTEMENT À L'ISSUE D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE**, dans le corps ou cadre d'emploi correspondant à l'emploi qu'elles/ils occupaient*.

*Cette titularisation est conditionnée par la vérification de l'aptitude professionnelle de l'agent.e. Une commission de titularisation se prononce au vu du parcours professionnel de l'agent.e et après un entretien avec celle-ci ou celui-ci.

Non

1

L'AIDE À L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Si, à l'issue du contrat d'apprentissage, l'employeur public n'envisage pas de recruter l'apprenti handicapé par voie contractuelle ou de renouveler le contrat d'apprentissage (maximum 3 contrats), une **AIDE À L'INSERTION PROFESSIONNELLE** doit être proposée à la personne. Elle peut être mise en œuvre au plus tôt 4 mois avant la fin du contrat d'apprentissage.

2

L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE

L'apprenti a droit, à l'issue de sa période d'apprentissage, de bénéficier de l'indemnisation du chômage. Les employeurs publics ne sont pas soumis à l'obligation de s'affilier au régime d'Assurance chômage. Pour autant, ils assurent leurs apprentis contre le risque chômage, soit par :

- ❑ **L'AUTO-ASSURANCE** : L'employeur assure lui-même la gestion et le financement de l'indemnisation du chômage de ses apprentis.
- ❑ **L'ADHÉSION À L'ASSURANCE CHÔMAGE** : L'employeur public (hors État et établissements publics administratifs), peut adhérer au régime d'assurance-chômage pour ses agents non titulaires.
- ❑ **L'ADHÉSION SPÉCIFIQUE** : l'accord du 14 mai 2014 prévoit la possibilité pour les employeurs publics d'adhérer pour leurs seuls apprentis au régime d'assurance chômage. L'employeur public est alors exonéré de l'ensemble des contributions d'assurance chômage. L'Unédic prend alors en charge l'indemnisation.



Ressources utiles

Le formulaire CERFA FA13 du contrat d'apprentissage

www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/tomcatleader_9326/actualites/formulaires-apprentissage-et-professionnalisation

La rubrique Apprentissage du portail de la Fonction publique

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/score/lapprentissage>

L'apprentissage dans la fonction publique de l'Etat, Guide pratique à l'usage des services de Ressources Humaines (Edition 2017)

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_outils_de_la_GRH/guide-apprentissage-juin2017.pdf

Le Maître d'apprentissage dans la fonction publique d'Etat, Dépliant pratique (DGAFP)

http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/score/l-apprentissage/MaitreDApprentissage_mars2016.pdf

Bourse interministérielle de l'apprentissage

PASS : Place de l'apprentissage et des stages dans la fonction publique

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/score/pas>

Liste des **166 établissements** proposant des formations en apprentissage dans la région PACA (tri par département)

https://www.lapprenti.com/html/regions/services_region.asp?rg=12&action=2

Liste des **8 établissements** proposant des formations en apprentissage en Corse (tri par département)

https://www.lapprenti.com/html/regions/services_region.asp?rg=17&action=2



andi-Pactes
Fonctions publiques PACA-Corse

<https://handipactes-paca-corse.org/>