

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 DIRECCTE, 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. Exigence du titre de Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi

L'apprenti en situation de handicap doit être bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE) 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.)

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'une structure scolaire spécialisée type IME, ITEP
- apprenti provenant du milieu protégé (ESAT)
- apprenti pour lequel la famille percevait une allocation enfant handicapé (AEEH)

3. 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 dans le nombre de bénéficiaire d'obligation d'emploi (BOE) l'apprenti en situation de handicap sous réserve qu'il ait la qualité de BOE, qu'il soit présent dans les effectifs au 1er janvier N-1 et qu'il ait été rémunéré au moins 6 mois (pas forcément consécutifs) au cours de l'année N-2.

4. Les offres de stage

Depuis le début de l'année, un nouveau portail intitulé « 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, qui remplace BIEP Apprentissage, permet une recherche par Nature de l'emploi, Domaine fonctionnel, Organisme de rattachement, Niveau d'études, Localisation du poste et Mots clés. Il est également possible pour les candidats de créer un espace personnel pour gérer leurs recherches.

5. L'avant apprentissage

Plusieurs dispositifs existent permettant aux personnes de construire et murir leur projet professionnel, voire d'acquérir des fondamentaux préalable 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 totalité du coût est pris en charge soit par l'Etat (via le Plan d'Investissement dans les Compétences), soit par Pôle Emploi.

6. Les aides du FIPHFP

a) 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.
- **Les aides du FIPHFP sont accordées sous réserve des évolutions du droit commun et de la loi.**
- **Les aides financières du FIPHFP sont versées systématiquement à l'employeur.**

b) Les différents types d'aide :

Prise en charge de la formation spécifique d'accompagnement d'une personne en situation de handicap du maître d'apprentissage chez l'employeur (fiche 35 du catalogue)

Nature : Formation du maître d'apprentissage à l'accompagnement spécifique de personnes en situation de handicap ;

Montant : Plafond de 2 000€ par an et dans la limite maximale de 5 jours ;

Modalité : Remboursement à l'employeur.

Prise en charge de l'accompagnement spécifique du maître d'apprentissage (fiche 23 du catalogue)

Nature : Indemnité pour compenser le temps supplémentaire nécessaire à l'accompagnement de l'apprenti en situation de handicap ;

Montant : La rémunération brute hors prime exceptionnelle dans la limite du plafond correspondant à la masse salariale d'un attaché principal d'administration 10^{ème} échelon et charges patronales ;

Modalité : Remboursement à l'employeur.

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)

Prise en charge des frais de formation de l'apprenti (fiche 32 du catalogue)

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

Montant : Frais plafonnés à 10 000 € pour chaque année, pour un cycle de formation d'une durée maximale de 36 mois, déduction faite des aides financières perçues par l'employeur (Régions, CNFPT, ANFH, etc...)

Modalités : Les demandes sur devis doivent être faites au plus tôt dans les deux mois précédant la date de la formation ;

Facturation par le CFA à l'employeur par trimestre, par semestre ou par année ;

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

Point d'attention : les contrats en cours ne sont pas concernés par cette aide. Dans l'attente d'une estimation des contrats d'apprentissage en cours.

Prise en charge de la rémunération de l'apprenti (fiche 13 du catalogue)

Nature : Salaires et charges salariales et patronales, quel que soit le montant du salaire ;

Montant : 80 % de la rémunération brute et des charges patronales durant toute la durée du contrat ; déduction faite des aides financières perçues par l'employeur au titre de cet emploi ;

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

Prise en charge des aménagements techniques sur le lieu de formation (CFA) et/ou sur le lieu de travail (employeur) (fiche 19 du catalogue)

- Nature** : Aménagement de l'environnement de l'apprenti chez l'employeur **et/ou** sur le lieu de formation : acquisition de matériel ou de logiciel, aménagement du poste, etc...
- Montant** : Prise en charge du surcoût technique plafonné à 10 000 € pour 3 ans. Ce plafond global unique comprend l'aménagement technique chez l'employeur **et** au CFA.
- Modalités** :
- Acquisition par l'employeur de 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.

Prise en charge d'une aide forfaitaire à l'apprenti (fiche 14 du catalogue)

- Nature** : Aide forfaitaire (non soumis à cotisation) pour faciliter l'entrée en apprentissage laissée à la discrétion de l'employeur sur l'octroi et les modalités ex : versement en lien avec nécessité d'un trousseau professionnel, versement pour le permis de conduire etc...
- Montant** : Prime de 1 525 €, versée la 1^{ère} année d'apprentissage, sauf en cas de redoublement ;
- Modalité** : Versement par l'employeur à l'apprenti ;
Remboursement à l'employeur.

Prise en charge des frais de déplacement, d'hébergement et de restauration (fiche 32 du catalogue)

- Nature** : Les surcoûts du fait de la situation de handicap des frais de déplacements, d'hébergement et de restauration engagés pour suivre la formation (ex : transport spécifique lié au handicap pour rejoindre le CFA) ;
- Montant** : Plafond global de 150€ par jour, déduction faite des autres financements ;
- Modalités** : Remboursement à l'employeur par trimestre échu, par semestre échu ou par année échue.

Prise en charge des surcoûts socio-pédagogiques sur le lieu de formation (CFA) et/ou sur le lieu de travail (employeur) (fiche 12 du catalogue)

- Nature** : Ingénierie pédagogique spécifique (auxiliaire de vie scolaire, suivi individuel renforcé, soutien pédagogique en petits groupes), adaptation des supports pédagogiques, lecteur, scripteur et plus généralement toute aide humaine visant à soutenir l'apprenti dans son parcours en mettant en place les aides destinées à compenser les difficultés liées à son handicap, à faciliter sa compréhension des

dispositifs, à assurer un suivi renforcé avec son employeur, à assurer des temps de coordination de l'ensemble des acteurs concernés autour de l'apprenti ...

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

Modalités : 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 échu.

Aide mobilisable tous les ans pendant la durée du contrat.

Prise en charge d'une prime à l'insertion à l'issue du contrat d'apprentissage (fiche 15 du catalogue)

Nature : Prime à l'issue du contrat d'apprentissage si l'employeur intègre l'apprenti durablement : CDD de 12 mois minimum, titularisation ;

Montant : Prime de 1600 euros ;

Modalités : Remboursement à l'employeur.

7. 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.

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'état : 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



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.