



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

Le Centre de Gestion de la Vendée, et en particulier le service Emploi, accompagne les collectivités dans le cadre de la mise en place de l'apprentissage dans leurs structures. En partenariat avec le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique), qui accompagne financièrement, matériellement et/ou humainement l'apprentissage des personnes handicapées, le CDG a pour mission de promouvoir spécifiquement l'apprentissage des personnes en situation de handicap. Les éléments ci-après vous permettront, en tant qu'employeur public de (re)-découvrir les possibilités d'accompagnement des employeurs publics dans le cadre de l'apprentissage pour les personnes ayant un handicap.

1. Principes généraux

L'apprentissage : dispenser une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle (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 :

- Contrat de travail de droit privé tripartite (apprenti, employeur et établissement de formation).
- Soumis à la DIRECCTE, dans les 5 jours qui suivent le début du contrat.

Le maître d'apprentissage : chargé d'accompagner l'apprenti et lui transmettre ses compétences (doit pouvoir lui consacrer du temps et l'encadrer ; doit disposer lui-même d'une qualification au moins équivalente au diplôme préparé).

Durée de la formation : entre 1 et 3 ans en fonction du diplôme préparé. 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

Justificatifs : 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. Les aides du FIPHFP

Principes d'intervention :

- Le FIPHFP intervient en complémentarité des dispositifs de droit commun (formations comprises).
- Les aides proposées par le FIPHFP ne sont pas accessibles « de droit ». 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 financières du FIPHFP sont versées systématiquement à l'employeur.

Les différents types d'aide (détail accessible via le catalogue du FIPHFP) :

- Prise en charge de la formation spécifique d'accompagnement d'une personne en situation de handicap du maître d'apprentissage chez l'employeur (plafond de 2000€ dans la limite de 5 jours) ;
- Prise en charge de l'accompagnement spécifique du maître d'apprentissage (indemnité pour compenser le temps supplémentaire nécessaire à l'accompagnement de l'apprenti)
- Prise en charge des frais de formation de l'apprenti (frais plafonnés à 10 000€ pour chaque année, durée maximale de 36 mois)
- Prise en charge de la rémunération de l'apprenti (80% de la rémunération brute et des charges patronales)
- Prise en charge des aménagements techniques sur le lieu de formation et/ou le lieu de travail (surcoût technique plafonné à 10 000€ pour 3 ans)
- Prise en charge d'une aide forfaitaire à l'apprenti (Prime de 1525€, versée la 1^{ère} année de l'apprentissage, pour faciliter l'entrée en apprentissage laissée à la discrétion de l'employeur)
- Prise en charge des frais de déplacement, d'hébergement et de restauration (liés au surcoût du handicap, plafond global de 150€ par jour, déduction faite des autres financements...)
- Prise en charge des surcoûts socio-pédagogiques sur le lieu de formation et/ou le lieu de travail (Plafond annuel de 520 fois le SMIC horaire brut)
- Prise en charge d'une prime d'insertion à l'issue du contrat d'apprentissage (1600€, à l'issue du contrat d'apprentissage, si l'employeur intègre l'apprenti durablement : CDD de 12 mois minimum/titularisation...)



4. L'après apprentissage

De l'apprentissage à la contractualisation :

Recrutement possible de l'apprenti en situation de handicap 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 fonctionnaire.

Expérimentation : titularisation possible immédiatement à la fin de son contrat d'apprentissage, sans application de la voie dérogatoire.

De l'apprentissage à la titularisation :

Présentation aux concours en 3^{ème} voie, sous réserve de remplir les conditions de durée d'activité professionnelle 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.

Pour toute question complémentaire/accompagnement dans le cadre du recrutement d'un apprenti en situation de handicap, n'hésitez à prendre contact avec le CDG85.

Vos Interlocutrices au service Emploi du CDG85 :

Marina BEAUPEU, Responsable du Service

Sandrine FLAMANT, Conseillère Emploi Handicap

Tel : 02 51 44 10 12

Tel : 02 53 33 01 46

Mél : emploi.territorial@cdg85.fr