

## Le **contrat d'apprentissage** pour les personnes en situation de handicap

GUIDE PRATIQUE



En partenariat avec le

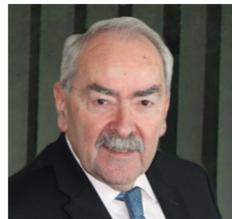




L'apprentissage des personnes  
en situation de handicap  
permet à l'employeur d'identifier  
et de fidéliser des compétences  
et à l'apprenti de préparer un métier tout  
en poursuivant des études.



# Le mot du président



Loin d'être un phénomène nouveau, le taux de chômage des jeunes est installé de longue date dans la réalité sociale française. Aussi, les jeunes sont-ils au cœur des nouvelles politiques de l'emploi, avec notamment la mise en place des dispositifs sur les Emplois d'Avenir et les Contrats de Génération ou encore le contrat d'apprentissage.

Suivre un cursus de formation en alternance permet aux apprentis d'acquérir des bases solides, en parallèle, de mettre en œuvre concrètement ses savoirs auprès des collectivités locales. Le retour d'expérience nous permet d'affirmer que l'alternance théorie / pratique est au cœur de l'efficacité des dispositifs.

Appréhender son futur milieu professionnel, ses spécificités, contraintes et attraits par un contact direct, une immersion au sein des services est le complément indispensable à l'acquisition de savoirs.

Parallèlement, la situation professionnelle et sociale des personnes en situation de handicap se dégrade. Leur taux de chômage est deux fois plus élevé que celui de la population active et atteint 22%. De plus en plus de structures, dans les secteurs privé et public embauchent des travailleurs handicapés. Les collectivités locales montrent l'exemple avec un taux de recrutement de 6,22 % de personnes en situation de handicap. Mais même si l'évolution de la situation des personnes handicapées par rapport à l'emploi s'est améliorée depuis trois ans, force est de constater que l'accès à l'emploi est plus compliqué pour eux.

Les collectivités locales, du fait de la diversité des métiers qu'elles proposent et de l'exemplarité qu'elles portent, doivent développer l'apprentissage des personnes en situation de handicap.

Ce document a pour but de promouvoir et d'expliquer les contrats d'apprentissage des jeunes reconnus travailleurs handicapés.

À l'issue du contrat d'apprentissage, la collectivité aura changé de regard sur le handicap et le jeune disposera d'un diplôme adapté aux besoins des Élus-Employeurs. Même s'il n'est pas possible de prolonger la collaboration sur place, nous pouvons être confiants dans les perspectives d'embauche de ce jeune diplômé et les futures capacités d'accueil de l'équipe de travail.

Cet esprit combinant professionnalisme et humanisme, est à encourager.

De nombreux jeunes en situation de handicap ont une formidable soif d'apprentissage et d'investissement. Aidons-les à construire leur avenir professionnel !

Jean-Claude WEISS  
Président du Centre de Gestion 76

A stylized, handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the bottom.

# L'apprentissage : pour qui, pourquoi ?

## ► Qu'est ce que l'apprentissage ?

L'apprentissage est un dispositif de formation initiale en alternance dans le cadre d'un contrat de travail : tout en travaillant dans une collectivité territoriale, l'apprenti(e) suit des cours dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA).

Il ne faut pas confondre le contrat d'apprentissage avec le contrat de professionnalisation (contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié) qui ne peut être conclu par l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs.

L'apprenti(e) est alternativement dans la collectivité sous la conduite d'un maître d'apprentissage et dans le centre de formation avec des formateurs. Le savoir professionnel acquis dans la collectivité d'accueil est complété par des cours de formation générale et technologique en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel enregistré au Répertoire National de Certifications Professionnelles (RNCP).

Cette formation peut être aménagée pour être adaptée aux personnes en situation de handicap, on parle alors d'apprentissage aménagé. Si son handicap le nécessite, l'apprenti(e) peut suivre des cours dans un Centre de Formation d'Apprentis Spécialisé (CFAS).

## ► Quelle est la nature du contrat d'apprentissage ?

L'article L6221-1 du code du travail dispose qu'il s'agit d'un contrat de droit privé de type particulier. Il est conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. Le contrat d'apprentissage est également visé par le CFA au sein duquel l'apprenti(e) va étudier.

## ► Quelle est la durée d'un contrat d'apprentissage ?

Un contrat d'apprentissage peut s'envisager sur une durée entre 1 an et 3 ans selon la formation de l'apprenti(e), exceptionnellement 4 ans.

## ► Quel employeur territorial peut signer un contrat d'apprentissage ?

Toute collectivité locale, établissement public de coopération intercommunale et établissement public administratif peut conclure un contrat d'apprentissage.

## ► Dans quels domaines existe-t-il des formations d'apprentis (CFA) ?

Contrairement aux idées reçues, l'apprentissage peut s'envisager dans un grand nombre de domaines professionnels :

### **Pilotage, management et gestion des ressources :**

- Affaires générales
- Finances et contrôle de gestion
- Ressources humaines
- Systèmes d'information et TIC
- Communication

### **Prévention et sécurité**





## Animation et services à la population :

- Animation et éducation
- Restauration collective
- Social
- Santé
- Sports

## Interventions techniques :

- Entretien et services généraux
- Véhicules
- Infrastructures et réseaux
- Espaces verts et paysages
- Bâtiment
- Propreté et déchets
- Eau et assainissement

L'apprentissage  
est plus qu'un outil social  
contre le chômage, il permet  
de constituer un vivier de compé-  
tences

## ► Qui peut bénéficier d'un contrat d'apprentissage ?

Normalement, il est destiné à tout jeune âgé de 16 à 29 ans.

Pour les personnes en situation de handicap, reconnues Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE), il n'existe pas de limite d'âge.

## ► Qui peut vous aider à trouver un profil d'apprenti adapté à vos besoins ?

Cap Emploi-SAMETH est un réseau national de 107 Organismes de Placement Spécialisés assurant une mission de service public, inscrits dans le cadre de la loi Handicap de Février 2005 et dédiés à l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Spécialistes de la relation handicap et emploi, la mission des Cap Emploi-SAMETH est d'assurer le diagnostic, l'orientation et l'accompagnement des personnes handicapées et des employeurs souhaitant les recruter. En Seine-Maritime, vos interlocuteurs seront :

### CAP EMPLOI-SAMETH ROUEN-DIEPPE

22 place Gadeau de Kerville  
Immeuble le Blaise Pascal  
76100 ROUEN  
tel. 02 35 03 74 68  
fax. 02 35 03 96 89

### Antenne

2 rue du Château d'eau  
76200 DIEPPE  
tel. 02 35 84 72 85  
fax. 02 35 06 15 66

### CAP EMPLOI-SAMETH LE HAVRE

58 rue du Général Chanzy  
76600 LE HAVRE  
tel. 02 35 22 71 21  
fax. 02 35 43 52 81

Si vous envisagez de recruter un apprenti handicapé, Cap Emploi-SAMETH peut vous aider à :

- Identifier les postes accessibles et définir un processus de recrutement adapté ;
- Disposer de candidatures ciblées répondant aux critères du poste à pourvoir et accompagner la collectivité lors de la présélection des candidats ;
- Mobiliser les aides financières et techniques disponibles et appuyer vos démarches administratives.

## Le saviez-vous ?

L'apprentissage  
est possible  
du CAP au Doctorat

# La procédure de recrutement d'un apprenti

## ► L'identification du besoin et des possibilités d'accueil

Préalablement à toute démarche administrative, il est nécessaire d'identifier les besoins et les possibilités d'accueil d'apprentis dans la collectivité ainsi que les maîtres d'apprentissage potentiels. Il faut définir la fonction qui sera occupée dans la collectivité par le futur apprenti et s'assurer de l'existence de la formation correspondante.

## ► La saisine du Comité Technique (CT)

Le Comité Technique doit donner son avis sur les conditions d'accueil et de formation des apprentis accueillis par la collectivité.

## ► La délibération

Il est impératif de faire valider, par l'instance délibérante, le possible recours à l'apprentissage dans la collectivité.

La délibération doit porter sur l'engagement financier et la mise en œuvre de l'apprentissage.

## ► La fiche de poste et l'offre d'emploi

Afin de faciliter la recherche d'un(e) apprenti(e), la collectivité a tout intérêt à élaborer une fiche de poste ainsi qu'une offre d'emploi. L'offre pourra être transmise à l'ensemble des partenaires (Pôle emploi, Cap Emploi, Centre de Gestion, Missions locales, etc.).

## ► La procédure de recrutement

La procédure peut se décomposer de la façon suivante :

### → **Se procurer le formulaire contrat d'apprentissage**

Le contrat d'apprentissage du secteur public à destination des collectivités territoriales fait l'objet de 2 imprimés types, enregistrés au CERFA FA13, avec une notice explicative CERFA FA14.

Ces documents peuvent être demandés à la DIRECCTE ou téléchargés sur le site du ministère du Travail à l'adresse suivante : [www.travail-emploi-sante.gouv.fr](http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr)

Rubrique : Informations pratiques/formulaires/formation-alternance.

### → **Réaliser les entretiens de recrutement**

Lors du choix du candidat, il est important de vérifier :

L'adéquation entre le projet professionnel de l'apprenti(e) et le besoin de la collectivité, le contenu de la formation choisie par l'apprenti(e) afin de s'assurer qu'il (elle) pourra bien mettre en pratique, au sein de la collectivité, l'ensemble du référentiel de compétences lié au diplôme préparé, l'âge du candidat : Les apprentis de moins de dix-huit ans ne sont pas autorisés à utiliser au cours de leur formation professionnelle les machines ou appareils à caractère dangereux (articles R234-20 et R234-21) et il n'existe aucune possibilité de dérogation.

### → **Monter le dossier administratif du contrat**

### → **Inscrire l'apprenti(e) au CFA(S)**

La collectivité doit inscrire l'apprenti(e) au CFA(S) et doit s'assurer qu'il (elle) y suit les cours dispensés. Il est important de se renseigner auprès du CFA(S) sur les dates de début et de fin de la formation, le calendrier des cours, les périodes d'examen, le coût de formation de l'apprenti à la charge de l'employeur.



**Important :** À l'issue du processus de recrutement, ne pas oublier d'envoyer au CFA(S) une copie du contrat dûment signé pour confirmer l'inscription de l'apprenti(e).

→ **Inscrire l'apprenti(e) à la visite médicale**

L'apprenti(e) devra obligatoirement passer une visite médicale d'aptitude auprès d'un médecin agréé (liste préfectorale). Cette visite doit être demandée dans les plus brefs délais puisqu'elle permet de déterminer l'aptitude de l'apprenti(e) (Art. R6222-36 à 40 du Code du travail).

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

- lorsque l'apprenti(e) mineur(e) est soumis(e) à des conditions de travail particulières,
- lorsque l'apprenti(e) mineur(e) est exposé à des risques pour sa sécurité.

Dans les autres cas, la collectivité devra envoyer la fiche de visite médicale à la DIRRECTE au plus tard dans les 15 jours qui suivent l'enregistrement du contrat.

L'apprenti sera ensuite suivi par le service Santé Prévention du Centre de Gestion, au même titre que les autres agents, si votre collectivité est adhérente à cette mission facultative.

En effet, le pôle «Santé Prévention» du CdG 76 propose aux collectivités, la mise en œuvre d'actions d'amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail grâce à une action conjointe des médecins de prévention, infirmières en santé au travail, psychologue du travail et des conseillers en prévention des risques (conseillers en hygiène et sécurité, Agent Chargé de la Fonction d'Inspection, ergonomes, intervenants en prévention des risques professionnels).

→ **Faire signer le contrat par les parties**

Le contrat d'apprentissage (Cerfa) doit être signé par l'apprenti(e), l'employeur et doit être visé par le CFA(S) (Cachet obligatoire). (Art R6222-2 du Code du travail).

Quand l'apprenti(e) est mineur(e), la signature d'un parent ou du représentant légal est obligatoire. La signature du contrat doit être préalable à l'embauche.

Il existe une période d'essai de 2 mois.

→ **Faire parvenir le dossier complet à la DIRECCTE pour enregistrement**

Avant le début d'exécution du contrat ou, au plus tard dans les cinq jours ouvrables qui suivent celui-ci, le dossier complet doit être remis à l'Unité Territoriale de la DIRECCTE du lieu d'exécution du contrat. (Art. R6224-1 du Code du travail).

→ **Établir la déclaration unique d'embauche**

La déclaration unique d'embauche (DUE) est obligatoire pour tout salarié y compris les apprentis. Elle s'effectue par courrier ou via Internet (<http://www.due.fr/>) dans les 8 jours qui précèdent l'embauche. Le récépissé de l'URSSAF doit être conservé.

Cette déclaration permet l'immatriculation de l'apprenti(e) auprès de la sécurité sociale.

→ **Inscrire le Maître d'apprentissage aux formations proposées par le CNFPT**

Un lien  
générationnel valorisant  
pour le maître  
d'apprentissage

# Les aides financières à l'apprentissage

## ► Aides de l'État

Exonération totale des charges sociales et patronales.

## ► Aides du Fond d'Insertion pour les Personnes Handicapées de la Fonction Publique (FIPHFP)

- Versement d'une **indemnité** représentant 80% du coût salarial annuel, par année d'apprentissage. Ce versement a lieu chaque trimestre à terme échu.
- **Prise en charge de la rémunération des heures de tutorat** du maître d'apprentissage sur une base moyenne de 3 à 10 heures par semaine dans la limite de 48 mois, selon le niveau de formation de l'apprenti.
- **Financement de la formation à la fonction de maître d'apprentissage** dans la limite de 10 jours de formation par an et par tuteur et au coût maximal de 150 € par jour de formation.
- **Participation au financement de la formation de l'apprenti** pour le reste à charge à payer par l'employeur dans la limite d'un plafond annuel de 10 000 € par apprenti pour un cycle de formation d'une durée maximale de 36 mois.
- Pour les apprentis handicapés qui nécessiteraient un accompagnement complémentaire à la fonction du maître d'apprentissage, le FIPHFP attribue une aide financière plafonnée à hauteur de 520 fois le SMIC horaire brut par année d'apprentissage, sous réserve que cet accompagnement soit réalisé par un opérateur externe dans les conditions définies par le Fonds. En Haute Normandie, le Groupement d'Intérêt Public "Formation Emploi des Personnes Handicapées" (GIP ALFEPH) accompagne les apprentis en situation de handicap à travers le **Dispositif d'Accompagnement et de Soutien aux Apprentissages par l'Alternance (DASAA)**.  
Dans ce cadre, un conseiller du GIP FEPH est chargé de suivre l'apprenti, de favoriser son insertion professionnelle et de coordonner les différents partenaires pour apporter les réponses au regard des difficultés d'ordre technique, pédagogique, humaine.
- En outre, l'employeur public peut également solliciter, comme pour tout bénéficiaire de l'obligation d'emploi de la fonction publique, les financements du FIPHFP en matière d'aides humaines et techniques au bénéfice de l'apprenti handicapé. Il en est ainsi des aides liées :
  - aux **aménagement des postes de travail** dans la limite d'un plafond de 10 000 €,
  - aux **aménagements ou adaptations de véhicule** personnel utilisé à des fins professionnelles ou dans le cadre des déplacements domicile-travail à raison d'un plafond de 10 000 €,
  - au **surcoût des actions de formation continue** (ingénierie pédagogique spécifique, frais relatifs à l'adaptation des supports pédagogiques...) dans la limite de 150 € par jour avec un plafond de 10 000 €,
  - à la **prise en charge des transports domicile-travail adapté** dans la limite annuelle de 30 800 € par apprenti et 140 € par jour.
- Le contrat d'apprentissage reste un contrat de droit privé et n'offre pas de possibilités particulières d'intégration dans la fonction publique. Toutefois, les personnes handicapées peuvent être recrutées dans la fonction publique par la voie contractuelle.  
Si à l'issue du contrat d'apprentissage la personne handicapée est recrutée pour une durée déterminée d'un an (article 38 de la loi du 26 janvier 1984), puis titularisée, le FIPHFP versera à l'employeur une **prime à l'insertion** de 1 600 €.

# La rémunération de l'apprenti

La rémunération brute correspond à un pourcentage du SMIC en fonction de l'âge, du niveau de diplôme préparé par l'apprenti(e) et de l'ancienneté dans le contrat. Le salaire de l'apprenti est intégralement exonéré des charges sociales patronales et salariales.

<b>Rémunération la 1<sup>ère</sup> année</b>			
De 16 à 17 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et plus
27 % du SMIC	43 % du SMIC	53 % du SMIC	Le SMIC
419,74 €	668,47 €	823,93 €	1 554,58 €
<b>Rémunération la 2<sup>ème</sup> année</b>			
De 16 à 17 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et plus
39 % du SMIC	51 % du SMIC	61 % du SMIC	Le SMIC
606,29 €	792,84 €	948,30 €	1 554,58 €
<b>Rémunération la 3<sup>ème</sup> année</b>			
De 16 à 17 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et plus
55 % du SMIC	67 % du SMIC	78 % du SMIC	Le SMIC
855,02 €	1 041,57 €	1 212,58 €	1 554,58 €

Montants calculés en pourcentage du SMIC au 1er janvier 2021

Le FIPHFP octroie à l'apprenti, via l'employeur public, une aide à la formation de 1 525 €, versée au cours de la 1<sup>ère</sup> année d'apprentissage. En effet, si la période d'essai est réussie, l'apprenti handicapé perçoit cette indemnité dont l'usage libre permet notamment de couvrir les premiers frais inhérents à l'entrée dans la vie active (caution, permis, scooter, etc.).



## Le saviez-vous ?

**Le FIPHFP finance les aides techniques et humaines permettant la prise en compte du handicap par les employeurs**

# Les contacts utiles

Pour tout renseignement relatif à l'apprentissage de personnes en situation de handicap, vous pouvez contacter :



**Loïc PALOMBA**

Conseiller « Mobilité/Handicap »

Tél : 02 35 59 41 69

loic.palomba@cdg76.fr

**Centre de Gestion de la Seine-Maritime**

40 allée de la Ronce

76230 ISNEAUVILLE

## ► Nos partenaires

**Fonds pour l'insertion des personnes handicapées  
dans la fonction publique (FIPHFP)**

12 avenue Pierre Mendès France

75 914 PARIS Cedex 13

Téléphone : 01 58 50 99 33

Email : [eplateforme.fiphfp@caissedesdepots.fr](mailto:eplateforme.fiphfp@caissedesdepots.fr)



**CAP EMPLOI - SAMETH ROUEN-DIEPPE**

22 place Gadeau de Kerville

Immeuble le Blaise Pascal

76100 ROUEN

Tél : 02 35 03 74 68

**CAP EMPLOI - SAMETH LE HAVRE**

58 rue du Général Chanzy

76600 LE HAVRE

Tél : 02 35 22 71 21



## GIP Formation Emploi des Personnes Handicapées (ALFEPH)

L'Atrium

115 boulevard de l'Europe

76100 ROUEN

Tél : 02 35 73 77 82

**Région Normandie**

Site de Rouen

5 rue Robert Schuman

CS 21129

76174 ROUEN Cedex



RÉGION  
NORMANDIE



**Centre de Gestion**  
de la Fonction Publique Territoriale  
de la Seine-Maritime



40 allée de la Ronce  
ISNEAUVILLE  
CS 50072  
76235 Bois-Guillaume Cedex  
Tél. : 02 35 59 71 11 - Fax : 02 35 59 94 63