

Contrat d'apprentissage

pour les personnes en situation de handicap



GUIDE PRATIQUE



CDG 76

Le **CDG 76** vous accompagne

en partenariat avec



S o m m a i r e

LE MOT DU PRÉSIDENT

Page 03

L'APPRENTISSAGE : POUR QUI, POURQUOI ?

Page 04

- Qu'est-ce que l'apprentissage ?
- Quelle est la nature du contrat d'apprentissage ?
- Quelle est la durée d'un contrat d'apprentissage ?
- Quel employeur territorial peut signer un contrat d'apprentissage ?
- Dans quels domaines existe-t-il des formations d'apprentis (CFA) ?
- Qui peut bénéficier d'un contrat d'apprentissage ?
- Qui peut vous aider à trouver un profil d'apprenti adapté à vos besoins ?

LA PROCÉDURE DE RECRUTEMENT D'UN APPRENTI

Page 07

- L'identification du besoin et des possibilités d'accueil
- La saisine du Comité Technique (CT)
- La délibération
- La fiche de poste et l'offre d'emploi
- La procédure de recrutement
- Qui peut vous aider à trouver un profil d'apprenti adapté à vos besoins ?

LES AIDES FINANCIÈRES À L'APPRENTISSAGE

Page 09

LA RÉMUNÉRATION DE L'APPRENTI

Page 10

LES CONTACTS UTILES

Page 11

Le mot du président

On le sait, l'apprentissage est une des voies à privilégier en matière d'insertion professionnelle. Les chiffres le prouvent : 7 jeunes sur 10 trouvent un emploi à l'issue d'une formation en apprentissage.

Permettre à nos jeunes en situation de handicap d'accéder à des formations en apprentissage constitue ainsi un enjeu important : leur taux de chômage est en effet deux fois plus élevé que celui du reste de la population active (14%).

Les collectivités territoriales, qui ont déjà démontré leur exemplarité en matière de recrutement de personnes handicapées avec un taux de recrutement qui atteint les 7%, disposent de véritables atouts pour permettre à un jeune de découvrir l'étendue des métiers qu'elles proposent.

Pour celles qui souhaiteraient recruter des apprentis en situation de handicap ou qui hésitent encore, le Centre de gestion a rédigé ce guide à leur attention afin de leur apporter toutes les informations utiles : le contrat d'apprentissage, la procédure de recrutement, les aides financières et la rémunération de l'apprenti notamment.

Le contrat d'apprentissage, c'est du gagnant-gagnant : le jeune dispose d'un diplôme adapté aux métiers de la fonction publique et la collectivité a participé à l'effort national de formation en faveur des personnes en situation de handicap.

Alors, pourquoi pas vous ?

Christophe BOUILLON

Président du Centre de Gestion 76

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 établissement de formation.

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 pas être conclu par l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs**.

L'apprenti(e) évolue alternativement au sein de la collectivité sous la conduite d'un maître d'apprentissage et dans le centre de formation sous la responsabilité 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 précise 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 comprise 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.



L'apprentissage : pour qui, pourquoi ?

Dans quels domaines existe-t-il des formations d'apprentis ?

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 **compétences**

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.

L'apprentissage : pour qui, pourquoi ?

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

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

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

CAP EMPLOI 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 Dieppe
17 rue Jean Ribault

76200 DIEPPE

tel. 02 35 84 72 85

fax. 02 35 06 15 66

CAP EMPLOI 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 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 Social Territorial

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 :

- **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 et il n'existe aucune possibilité de dérogation. Le CDG 76 met à votre disposition un [guide «jeunes travailleurs : quelles activités peuvent-ils exercer ?»](#)

- **Saisir le formulaire contrat d'apprentissage en ligne**

Le contrat d'apprentissage du secteur public à destination des collectivités territoriales fait l'objet d'une saisie en ligne du CERFA n°10103*09.

Ces documents peuvent être demandés à la DREETS ou saisis en ligne sur le site : contrat.apprentissage.beta.gouv.fr

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.

La procédure de recrutement d'un apprenti

! IMPORTANT : À L'ISSUE DU PROCESSUS DE RECRUTEMENT, NE PAS OUBLIER D'ENVOYER AU CFA 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 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).

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 DREETS au plus tard dans les 15 jours qui suivent l'enregistrement du contrat. L'apprenti sera ensuite suivi par le pôle «Santé Prévention du Centre de Gestion», au même titre que les autres agents, si votre collectivité est adhérente à cette mission facultative. 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 du travail, infirmières en santé au travail, psychologues du travail et des conseillers en prévention des risques (conseillers en hygiène et sécurité, Agent Chargé de la Fonction d'Inspection - ACFI, 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) et l'employeur. Une convention entre le CFA(S), l'employeur et l'apprenti est annexée au contrat. 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 DREETS 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 transmis à la DREETS par voie dématérialisée.

- **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 (www.due.urssaf.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**
- **Déclarer auprès du CNFPT son intention de recrutement d'un apprenti pour anticiper la prise en charge financière de l'inscription en CFA**



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 ou semestre à terme échu, selon le choix de la collectivité.
- **Prise en charge de la rémunération des heures de tutorat** du maître d'apprentissage dans la limite d'un plafond de 20 heures/mois.
- **Participation au financement de la formation de l'apprenti** pour le reste à charge éventuel 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, une fois déduite la participation financière du CNFPT
- 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. En 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)**, 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 **aménagements 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 12 000 € par apprenti et 52,63 € 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 (CDI notamment).** Si à l'issue du contrat d'apprentissage la personne handicapée est recrutée pour une durée déterminée d'un an (article L352-4 du CGFP), puis titularisée, le FIPHFP versera à l'employeur une **prime à l'insertion de 4 000 €**. Cette même somme de 4 000€ serait versée à la collectivité locale qui proposerait un CDI au terme de l'apprentissage..

Aides du Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT)

Le coût annuel de la formation est pris en charge par le CNFPT dans le cadre d'un montant plafonné.

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.

Rémunération la 1 ^{ère} année			
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
355 €	566 €	697 €	1 316 €
Rémunération la 2 ^{ème} année			
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
513 €	671 €	803 €	1 316 €
Rémunération la 3 ^{ème} année			
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
724 €	882 €	1 026 €	1 316 €

Montants calculés en pourcentage du SMIC net au 1er janvier 2023

Le FIPHFP peut octroyer à l'apprenti, via l'employeur public, une aide au parcours vers l'emploi, versée au cours de la 1^{ère} année d'apprentissage. En effet, si la période d'essai est réussie, l'apprenti handicapé en situation de précarité (sur prescription d'un conseiller pôle emploi, cap emploi ou mission locale) peut percevoir cette indemnité de 750€ maximum pour couvrir les premiers frais inhérents à l'entrée dans la vie active (caution, permis, ordinateur, scooter, etc.). Cette aide s'établit sur justificatifs de facture.

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

Nos partenaires



Fonds pour l'insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)

12 avenue Pierre Mendès France - 75 914 PARIS Cedex 13

Tél : 01 58 50 99 33

Email : eplateforme.fiphfp@caissedesdepots.fr



Cap emploi Rouen-Dieppe

22 place Gadeau de Kerville - Immeuble le Blaise Pascal - 76100 ROUEN - Tél : 02 35 03 74 68

Cap emploi Le Havre

58 rue du Général Chanzy - 76600 LE HAVRE - Tél : 02 35 22 71 21

Antenne Dieppe : 17 rue Jean Ribault - 76200 DIEPPE - Tél. 02 35 84 72 85



Pôle emploi

Nous vous invitons à vous rapprocher de votre agence locale



GIP Formation Emploi des Personnes Handicapées (ALFEPH)

L'Atrium - 115 boulevard de l'Europe - 76100 ROUEN

Tél : 02 35 73 48 48



CNFPT Normandie

Antenne de Rouen - 20 Quai Gaston Boulet - 76000 ROUEN - Tél. : 02 35 98 24 30



Région Normandie

Site de Rouen - 5 rue Robert Schuman - 76000 ROUEN - Tél. : 02 35 52 56 00



Centre de Gestion

de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

40 allée de la Ronce - 76230 ISNEAUVILLE • Tél : 02 35 59 71 11