

DROITS & OBLIGATIONS DES APPRENTIS

28 mai 2024

Bienvenue



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL
DE LA SANTÉ
ET DES SOLIDARITÉS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



**Réunion
Prospective Compétences**
acteur de votre réussite

Consignes de bienséance

Afin d'optimiser le confort de tous, merci de ...



bien vouloir couper vos micros.



bien vouloir couper vos caméras afin de libérer les bandes passantes.



de poser vos questions via le chat. Ces dernières seront traitées en fin de webinaire. Toutes les questions ne pourront trouver réponses ce jour, mais une FAQ vous sera transmise avec le support.



Déroulé de notre webinar

Durée : 1h30

01.

Contexte

03.

Les obligations de
droit commun

05.

Les spécificités
possibles

02.

Introduction & cadre
réglementaire

04.

Les droits
des apprentis

06.

Outils pratiques

01. Contexte

Nos intervenants

- Linda OULMANE, *Cheffe de projet professionnalisation, RCO*



1

Quelques rappels

Contexte

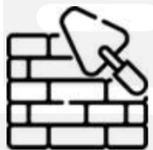


« La montée en puissance du nombre d'apprentis exige de notre part à tous un effort en faveur du maintien de la qualité de l'apprentissage »

Carole Grandjean, Ex-ministre déléguée à l'Enseignement et à la formation professionnels



Les CFA s'inscrivent dans une démarche qualité (Qualiopi) et sont soumis à des contrôles. Dans ce cadre, le respect par les CFA de leurs missions est vérifié.



Les résultats de l'enquête Maaq-RCO menée en 2022 démontrent que les CFA ont des besoins de professionnalisation sur leurs missions.

Objectifs



Donner aux CFA des outils pour remplir leurs missions.



Rendre visibles et accessibles les ressources.



Atteindre un socle commun de connaissances et de compétences sur les 14 missions.

2

Le projet

- Partenariat entre la Mission Alternance et Accès aux Qualifications (MAAQ) de la DGEFP et le Réseau des Carif-Oref (RCO)
- Offre de service sur les 14 missions des CFA définies par la loi de 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (Article L.6231-2 du code du travail).
 - Deux axes :
 - Déploiement d'une plateforme en ligne (outil web Genially) avec des kits ressources animés sur les missions des CFA ;
 - Webinaires nationaux sur des thématiques/des missions.

Nos intervenants

Kathy DELBOS

DEETS de La Réunion

Responsable adjointe du Service Régional de
Contrôle et Développement des Compétences
Responsable Unité Apprentissage et Certification
Pôle Entreprises, Emploi, Solidarités

MARIE CUSTOS

Cap Emploi 971

Directrice

**Sabrina MELICINE-
SORHAINDO**

DEETS de Guadeloupe

Inspectrice du Travail

Linda OULMANE

Réseau des Carif-Oref

Cheffe de projet professionnalisation

Nadine MONTBRUN

FIPHFP

Directrice territoriale

Gaëlle LACOMA

DEETS de Guadeloupe

Inspectrice du travail chargée de la
politique d'inclusion professionnelle des
personnes en situation de handicap(s)

Karine BARTHELEMI

Guadeloupe Formation

Responsable Carif

David RIVIERE

Réunion Prospective Compétences

Directeur

Philippe FRIGENI

Réunion Prospective Compétences

Chef de projet information -
communication - professionnalisation

Modérateur

Maëlys KERRINOT

Réunion Prospective Compétences

Animatrice de la professionnalisation

Modérateur

Philippe AUFRAY

Réunion Prospective Compétences

Animateur digital

Modérateur

Un petit quizz pour démarrer :-)

Comment participer ?

Nos intervenants

- Sabrina MELICINE-SORHAINDO, *Inspectrice du Travail, DEETS de Guadeloupe*



1

Allez sur [wooclap.com](https://www.wooclap.com)

2

Entrez le code d'événement dans le bandeau supérieur

Code d'événement
NMHQXB

02. Introduction : le cadre réglementaire

Nos intervenants

- Sabrina MELICINE-SORHAINDO, *Inspectrice du Travail, DEETS de Guadeloupe*



1.a

Le contrat d'apprentissage, c'est pour qui ?

Art. L. 6211-1 du CT :

- L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation. Il contribue à l'insertion professionnelle.
- Il a pour objet de donner à des travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.
- La formation est gratuite pour l'apprenti et pour son représentant légal.
- Le code du travail précise que le contrat d'apprentissage est conditionné au fait d'avoir satisfait à l'obligation scolaire. De ce fait, il est possible de signer un tel contrat pour les jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus.



1.a

Le contrat d'apprentissage, c'est pour qui ?

- Certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 29 ans : les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, les travailleurs handicapés (sans limite d'âge), les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise.

À noter :

- les jeunes de moins de 15 ans ayant achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire (fin de 3e) peuvent commencer à exécuter un contrat d'apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans et un jour.

1.b

Les caractéristiques du contrat d'apprentissage

Art. L. 6221-1 du CT :

- Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.
- L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.
- L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.



1.b

Les caractéristiques du contrat d'apprentissage

L'apprentissage peut être réalisé dans le cadre d'un contrat conclu à durée limitée ou d'une période d'apprentissage dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Dans tous les cas, sa durée peut varier de 6 mois à 3 ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée.

- Dans le cas d'un contrat à durée déterminée, il s'effectue sur la durée du cycle de formation conduisant à l'obtention du diplôme ou du titre visé.
- S'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, il débute par la période d'apprentissage d'une durée équivalente au cycle de la formation suivie, sans remettre en cause la protection particulière dont bénéficie l'apprenti pendant sa période de formation théorique et pratique.

1.b

Les caractéristiques du contrat d'apprentissage



- À l'issue de la période d'apprentissage, la relation contractuelle entre l'employeur et le salarié sera régie par les dispositions du Code du travail relatives au CDI de droit commun, (à l'exception de celles relatives à la période d'essai).
- Le principe d'alternance est partie intégrante du contrat de travail, puisque l'article précise que « l'apprenti s'oblige (...) à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation ». De ce fait, le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est compris dans l'horaire de travail (art. L. 6222-24 du code du travail).



Quel formalisme pour le contrat d'apprentissage ?

- Le contrat d'apprentissage est conclu à l'aide d'un formulaire signé par l'employeur et l'apprenti majeur (et le cas échéant son représentant légal).
- Le contrat précise le nom du ou des maîtres d'apprentissage, et l'employeur atteste des titres ou diplômes dont ils sont titulaires et la durée de leur expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée. Cette attestation peut faire l'objet de vérification du dépôt du contrat.
- Le maître d'apprentissage doit satisfaire à des conditions de qualification, d'expérience et de moralité qui sont énumérées aux articles L.6223-5 et suivants du code du travail.



La rupture du contrat de travail



- Durant les 45 premiers jours (consécutifs ou non) en entreprise, le contrat peut être rompu par l'employeur ou par l'apprenti (ainsi que son représentant légal si l'apprenti est mineur) sans motif.
- Après les 45 premiers jours en entreprise :
 - Il est possible de rompre le contrat, la rupture peut aussi être actée par accord amiable écrit des deux parties.
 - L'apprenti peut prendre l'initiative de la rupture, après le respect d'un préavis dans des conditions déterminées par le décret n°2018-1231 du 24 décembre 2018 fixe les modalités suivantes :
 - Un délai minimum de 5 jours calendaires après saisine du médiateur pour informer son employeur de son intention de rompre son contrat,



La rupture du contrat de travail



- Un préavis minimal de 7 jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti de rompre son contrat.
- Au préalable, l'apprenti doit avoir sollicité le médiateur intervenant dans un délai maximum de quinze jours consécutifs à la demande de l'apprenti.
- L'employeur peut en cas de motif sérieux et légitime engager une procédure de licenciement envers l'apprenti dans le respect des dispositions légales.



La rupture du contrat de travail

A savoir :

- Lorsque le centre de formation d'apprentis prononce l'exclusion définitive de l'apprenti, l'employeur peut engager à son encontre une procédure de licenciement. Si l'apprenti n'est pas inscrit dans un nouveau CFA dans un délai de 2 mois à compter de son exclusion définitive, son maintien dans l'entreprise est subordonné à la conclusion d'un contrat de travail dans les conditions de droit commun.
- En cas de liquidation judiciaire sans maintien de l'activité ou lorsqu'il est mis fin au maintien de l'activité et qu'il doit être mis fin au contrat d'apprentissage, le liquidateur notifie la rupture du contrat à l'apprenti. Cette rupture ouvre droit pour l'apprenti à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

2.a

Les conditions de travail de l'apprenti



- L'apprenti est un salarié à part entière. À ce titre, les lois, les règlements et la convention collective de la branche professionnelle ou de l'entreprise lui sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés, sauf dispositions légales et/ou réglementaires relatives aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans.
- Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine. Le temps de formation en CFA est du temps de travail effectif et compte dans l'horaire de travail. Il peut effectuer des heures supplémentaires (avec accord de l'inspection du travail concernant les mineurs).

2.a

Les conditions de travail de l'apprenti

- L'apprenti bénéficie d'une visite d'information et de prévention (VIP) dans le cadre de son embauche. Elle doit avoir lieu dans les 2 mois qui suivent l'embauche.
- Lorsque l'apprenti est mineur, ou lorsqu'il travaille de nuit, cette visite d'information et de prévention doit avoir lieu avant son embauche.
- Si l'apprenti est affecté à des travaux réglementés, un examen médical d'aptitude à l'embauche doit obligatoirement être réalisé par le médecin du travail avant l'affectation sur le poste.

2.b

Une rémunération encadrée

- L'apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de son âge ; en outre, sa rémunération progresse chaque nouvelle année calendaire d'exécution de son contrat.
- Le salaire minimum réglementaire perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du Smic ou du SMC (salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé) pour les 21 ans et plus.
- Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié.

3

La réglementation concernant les jeunes travailleurs

Temps de travail :

- 2 jours de repos consécutifs par semaine
- L'apprenti ne peut pas travailler le dimanche, sauf dans certains secteurs d'activité
- Le travail de nuit est interdit entre 22h et 6h pour un jeune de 16 à 18 ans et entre 20h et 6h pour un jeune de moins de 16 ans, sauf dérogations
- L'apprenti peut effectuer à titre exceptionnel 5 heures supplémentaires par semaine, après accord de l'inspecteur du travail et avis du médecin du travail
- Interdiction de travailler un jour de fête légale

3

La réglementation concernant les jeunes travailleurs

Travaux interdits ou réglementés (L. 6222-30 du CT)

- Il est interdit d'employer des apprentis à des travaux dangereux pour leur santé ou leur sécurité. L'employeur (ou le CFA/OFA) est tenu de déclarer à l'inspection du travail, toute affectation d'un apprenti (mineur) à des travaux réglementés.
- Travaux interdits -> Art. L. 4153-8 du CT : « Il est interdit d'employer des travailleurs de moins de dix-huit ans à certaines catégories de travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces. Ces catégories de travaux sont déterminées par voie réglementaire. »
- Exemples : équarrissage d'animaux, travail en chambre de surgélation, travail sous tension électrique, travail en tranchée, retrait de flocage amianté, travaux les exposants à des actes ou des représentations à caractères pornographiques.

3

La réglementation concernant les jeunes travailleurs

Travaux règlementés soumis à déclaration de dérogation sont listés aux art. R.4153-49 à R.4153-52 du CT

Exemples : conduite de chariot automoteur, utilisation d'une scie circulaire, utilisation d'un nettoyeur haute pression, utilisation de produits chimiques dangereux ...

âge	durée quotidienne	repos quotidien	durée hebdomadaire	repos hebdomadaire	travail de nuit	travail du dimanche	travail des jours fériés
moins de 16 ans	8h ¹ (Pas plus de 4h30 de travail ininterrompu)	14h	35h ²	2 jours consécutifs	interdit sur la période 20h - 6h	interdit sauf dans certains secteurs avec dérogation ⁴	interdit sauf dans certains secteurs avec dérogation ⁵
16 à moins de 18 ans		12h			interdit sur la période 22h - 6h sauf dérogation ³		

¹ Jusqu'à 10 heures dans certaines professions

² Jusqu'à 40 heures dans certaines professions

³ Ex : hôtels, cafés, restaurants = pas au delà de 23h30 - boulangerie-pâtisserie = au plus tôt à partir de 4h - secteurs des spectacles et courses hippiques jusqu'à minuit

⁴ Ex : hôtels, cafés, restaurants, boulangerie-pâtisserie - pour le secteur agricole à partir de 16 ans

⁵ Si un accord collectif le prévoit. Ex : boulangerie, hôtels, cafés, restaurants



3

La réglementation concernant les jeunes travailleurs

Vigilance accrue de l'inspection du travail dans le cadre du travail des jeunes : les différents outils de l'IT :

- En cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti, l'inspecteur du travail propose au directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) la suspension du contrat d'apprentissage.
- Cette suspension s'accompagne du maintien par l'employeur de la rémunération de l'apprenti. Dans le délai de 15 jours à compter du constat de l'agent de contrôle, le DREETS se prononce sur la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage. Le refus d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage entraîne la rupture de ce contrat à la date de notification du refus aux parties.



3

La réglementation concernant les jeunes travailleurs

- Dans ce cas, l'employeur verse à l'apprenti les sommes dont il aurait été redevable si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme. Le CFA prend alors les dispositions nécessaires pour que l'apprenti poursuive la formation et trouve un nouvel employeur.
- En cas de refus d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi peut interdire à l'employeur de recruter des apprentis ou des jeunes en contrats en alternance pour une certaine durée (il s'agit d'une décision d'opposition à l'embauche d'apprentis).
- Cette interdiction peut être levée si l'employeur prend les mesures propres à supprimer tout risque d'atteinte à la santé et à l'intégrité morale et physique du jeune.



3

La réglementation concernant les jeunes travailleurs

Comme nous avons pu le rappeler aujourd'hui l'apprentissage est avant tout une relation contractuelle entre deux parties :

- Un employeur qui, de concert avec un CFA/OFA s'engage à fournir une formation professionnelle complète, et
- Un apprenti, qui en retour, et contre rémunération, s'engage à travailler pour cet employeur et suivre la formation prévue.

Comme toute relation contractuelle elle implique des obligations des deux parties, mais confère comme nous venons de le voir aussi certains droits.

Un engagement

qui fait naître des devoirs et des obligations pour l'apprenti

L'apprenti est un salarié à part entière dans l'entreprise !

À ce titre, les lois, les règlements et la convention collective de la branche professionnelle et celle de l'entreprise lui sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés.

01

Sur le plan social

Couverture sociale, organisation du travail, ...

02

Sur le plan pédagogique

Assiduité, certification

03

Sur le plan financier

Rémunérations, aides, pénalités

03. Les obligations de droit commun de l'apprenti

Nos intervenants

- Kathy DELBOS, *Responsable adjointe du Service Régional de Contrôle et Développement des Compétences et Responsable Unité Apprentissage et Certification, DEETS de La Réunion*



01

L'assiduité



- **Le temps de travail** : les heures durant lesquelles l'apprenti est en cours au CFA font partie de son temps de travail (Code du travail - article L6222-24). Sa présence est obligatoire à tous les cours. Le temps de travail hebdomadaire légal est de 35 heures
- **L'implication** : tant dans la formation dans l'entreprise qu'au CFA. L'apprenti doit être performant tant dans l'entreprise que dans le CFA et réaliser les tâches qui lui sont confiés par son maître d'apprentissage
- **Retard ou absence** : l'apprenti doit respecter les horaires fixés dans son contrat. Il doit informer systématiquement le maître d'apprentissage et le CFA de tout retard ou absence

Le Code du Travail au travers son article L6221-1 précise que *"l'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation."*

02

Le comportement



- **Un jeune professionnel** : que ce soit en entreprise ou en CFA, l'apprenti doit avoir une posture professionnelle. Il doit se rappeler qu'il "porte" également l'image de l'entreprise à laquelle il appartient
- **Le règlement intérieur** : il doit respecter le règlement intérieur de l'entreprise et du CFA (Code du Travail - Article R6352-1)
- **Les règles d'hygiène et de sécurité** : il se doit de respecter les consignes de sécurité (port des EPI notamment, ...) que ce soit dans l'entreprise qu'au sein du CFA sur les situations pédagogiques qui les exigent

03

Sur le plan administratif



- **L'apprenti doit s'affilier au régime général de la Sécurité Sociale (ou MSA si domaine d'activité agricole)**
- **Le livret d'apprentissage** : l'apprenti doit veiller à ce que son livret soit constamment à jour. Il doit le présenter régulièrement à son maître d'apprentissage et au CFA
- **Le maître d'apprentissage** : il doit informer autant que de besoin son maître d'apprentissage de toute difficulté rencontrée
- **En cas de difficulté avec l'employeur** : il peut saisir le médiateur en apprentissage de la chambre consulaire dont il dépend (1)

(1) Chambre de commerce et d'industrie pour les entreprises commerciales ou industrielles, Chambre des métiers et de l'artisanat pour les entreprises artisanales, Chambre d'agriculture, pour les entreprises agricoles.

04

Sur le plan pédagogique

- **Les examens** : l'apprenti doit être présent à toutes les sessions d'examens qui lui permettront de décrocher sa certification (Code du Travail - Article L6222-34)
- **Les contrôles de connaissances** : il doit participer à ces différentes évaluations
- **En cas d'absence justifiée (2)** : il doit transmettre les justificatifs d'absences



(2) Absences justifiées : Arrêt maladie - Congés pour événements familiaux selon l'article L.3142-1 du Code du travail (mariage, naissance, décès, ...) - Examens médicaux - Grève des transports - Convocation à un examen (permis de conduire, ...) - Convocation par l'administration (journée de préparation à la défense, visite médicale, tribunal, gendarmerie, ...) - jours fériés



Sanctions

05

Quelles sanctions possibles ?

- **En cas d'absence trop fréquente** : les niveaux de sanctions sont partagés entre le CFA et l'entreprise :
 - **Au niveau du CFA** : sanction en lien avec le règlement intérieur, graduée par le directeur du CFA (Code du Travail - Article R6352-3). En cas d'exclusion définitive par le CFA : l'employeur peut procéder au licenciement de l'apprenti (L6222-18-1)
 - **Au niveau de l'employeur** : *"Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est compris dans l'horaire de travail"*. Il peut donc appliquer également des sanctions telle les retenues sur salaire, ou d'autres sanctions proportionnées

04. Les droits des apprentis

Nos intervenants

- Kathy DELBOS, *Responsable adjointe du Service Régional de Contrôle et Développement des Compétences et Responsable Unité Apprentissage et Certification, DEETS de La Réunion*



01

Le volet social



- **La rémunération** : l'apprenti a droit à un salaire versé par l'employeur sur la base d'un barème (3). Une exonération de charges est appliquée (Code du Travail - Article D6222-26)
- **La protection sociale** : l'apprenti bénéficie d'une couverture maladie et d'une mutuelle proposée par son employeur.
- **Les congés** : l'apprenti bénéficie de congés payés, de maladie, de maternité ou paternité et d'autres congés spécifiques appliqués dans l'entreprise. S'ajoutent 5 jours de congés supplémentaires pour préparer les examens (Code du Travail - Article L6222-35)
- **Période probatoire de 45 jours** : après la signature du contrat, pendant laquelle l'apprenti peut rompre son contrat

01

Le volet social



- **Apprenti sans contrat** : l'OPCO qui a financé le contrat, maintient le financement de la formation pendant une période de 6 mois
- **Mobilité** : (Code du Travail - Art L6222-42) Le contrat d'apprentissage peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée qui ne peut excéder un an ni la moitié de la durée totale du contrat ([consulter le replay du 21 mars 2024](#))
- **Carte étudiant des métiers** : délivrée dans les 30 jours suivant l'inscription par le CFA, elle offre de multiples avantages. Elle doit être récupérée et détruite par le CFA en cas de rupture du contrat (Code du Travail - Article L6222-36-1)

02

Le volet financier

Allocation de Rentrée Scolaire

Prime de 1er équipement

Les avantages proposés par l'entreprise au même titre que les autres salariés

Exonération des frais de scolarité

Prime d'activité pour apprentis

Le RSA pour les apprentis

L'aide au permis de conduire

L'aide mobili-jeunes (accès au logement)

La garantie VISALE (accès au logement)

L'avance LOCAPASS (accès au logement)

Les aides au logement (APL, ALF, ALS)

Les Foyers de Jeunes Travailleurs

La carte d'étudiant des métiers

Le Pass Culture

- A l'heure actuelle on dénombre près de **16 aides financières** mobilisables pour les apprentis, selon des critères bien définis (*source : aide-sociale.fr*)
- Certaines Régions proposent également des aides spécifiques
- Les apprentis bénéficient d'exonération fiscale sur leurs salaires à hauteur du salaire minimum de croissance (SMIC) annuel (20 815 € au titre des revenus perçus en 2023).

05. Les spécificités possibles

Nos intervenants

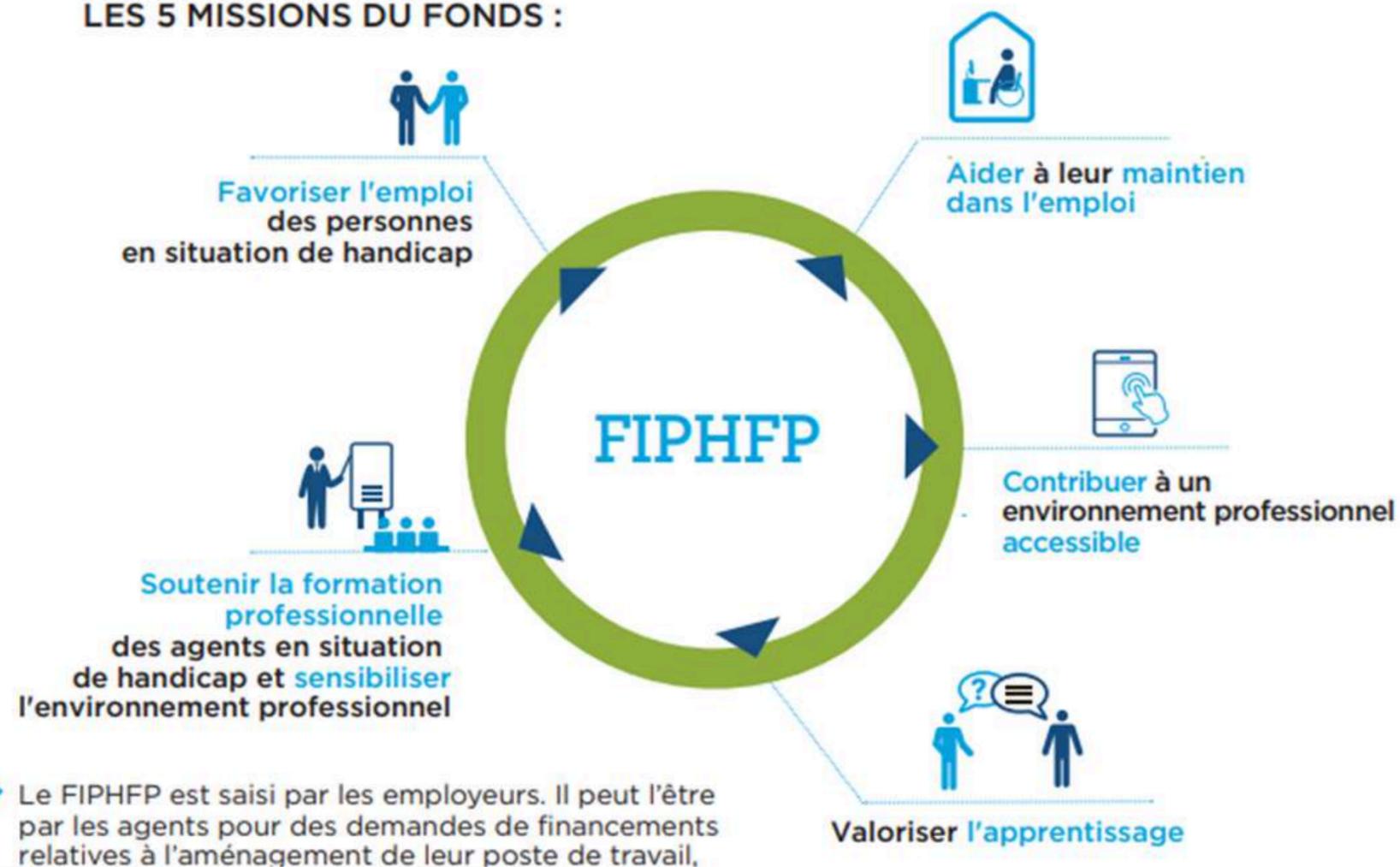
- Gaëlle LACOMA, Inspectrice du travail chargée de la politique d'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap(s), DEETS de Guadeloupe
- Nadine MONTBRUN, *Directrice territoriale, FIPHFP*
- Marie CUSTOS, *Directrice, Cap Emploi 971*



01

Le FIPHFP : ses missions

LES 5 MISSIONS DU FONDS :

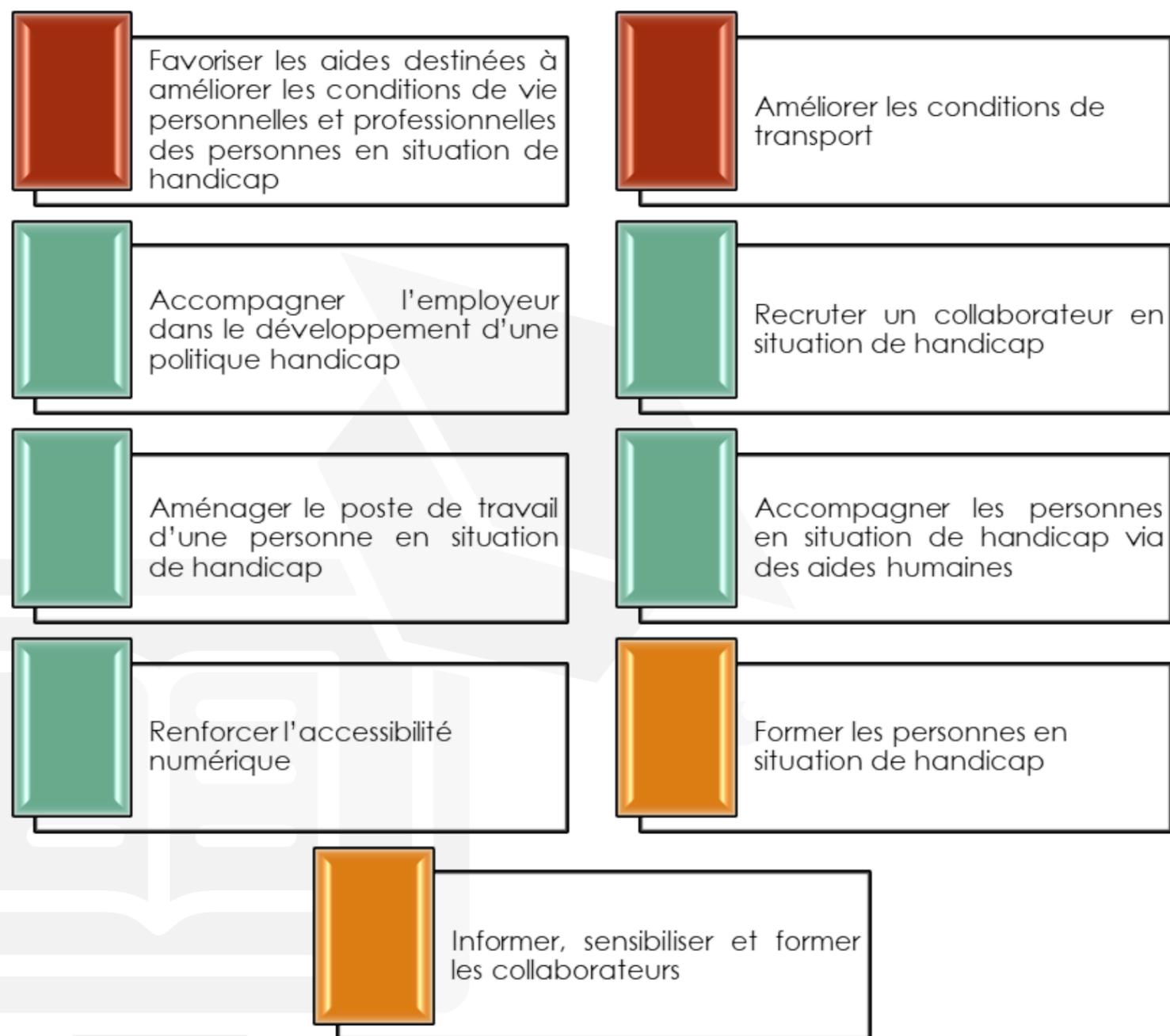


- Créé par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, le champ d'intervention du FIPHFP s'articule autour de 5 missions principales.
- Il s'agit donc principalement d'accompagner les personnes en situation de handicap (PSH) vers l'emploi public et/ou de les aider à conserver un emploi en compensant les conséquences de leur handicap.
- Créé par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, le champ d'intervention du FIPHFP s'articule autour de 5 missions principales.
- Il s'agit donc principalement d'accompagner les personnes en situation de handicap (PSH) vers l'emploi public et/ou de les aider à conserver un emploi en compensant les conséquences de leur handicap.

9 thématiques

02

Les aides du FIPHFP :



3 objectifs



03

Les modalités d'intervention du FIPHFP



Favoriser l'accès à l'emploi

Favoriser accès aux aides aux
PSH

Aide au contrat
d'apprentissage

Aide à l'accessibilité
numérique

Améliorer les conditions de
transport

03

Les modalités d'intervention du FIPHFP



Créer les conditions de succès de l'insertion et du maintien dans l'emploi

Recrutement

Aides au contrat d'apprentissage

Aménagement du poste de travail

Accompagner les personnes via des aides humaines

03

Les modalités d'intervention du FIPHFP



Assurer la pérennité des compétences et connaissances relatives au handicap au travail

Former les personnes en situation de handicap

Informier, sensibiliser et former les collaborateurs

Formation des tuteurs

03

Les modalités d'intervention du FIPHFP

Conventions employeurs :

- Convention simplifiée
- Convention triennale

Possibilité pour un agent de saisir le FIPHFP :

- Aménagements des postes de travail et études y afférentes
- Rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une personne en situation de handicap
- Formation et Information des travailleurs en situation de handicap



04

Intégrer la Fonction publique : par le biais de l'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est une formation en alternance composée d'une partie théorique dispensée dans le cadre d'un centre de formation (CFA) et d'une section d'apprentissage ou à l'université et d'une formation pratique au sein de la fonction publique territoriale, hospitalière ou d'Etat.

A l'issue de la formation ou du renouvellement du contrat, l'apprenti peut être titularisé et embauché en contrat à durée indéterminée sans être obligé de passer de concours d'entrée. L'intégration dans la FP n'est pas automatique.



05

Quelles aides possibles?

- Objectif de l'aide : Inciter les employeurs à embaucher des personnes handicapées en contrat d'apprentissage,
- Le FIPHFP prend en charge à hauteur de 80 % de la rémunération brute (hors prime exceptionnelle non mensualisée, hors repas, plus charges patronales) déduction faite des aides financières perçues par l'employeur.
- La rémunération est fonction du SMIC, de l'âge et de la progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.
- Cette rémunération est exonérée d'impôt sur le revenu, dans une limite égale au montant annuel du SMIC. Les coûts de formation sont à la charge de l'employeur et lui sont remboursés par le FIPHFP.

05

Quelles aides possibles?

- Le FIPHFP intervient en complément des autres financements (c'est-à-dire déduction faite des aides financières perçues au titre de cet emploi).
- Le FIPHFP finance des aides techniques et humaines permettant la prise en compte du handicap par les employeurs publics. Il revient à ceux-ci de faire toutes les demandes de financement nécessaires.

L'aménagement de la formation : Le cursus de formation, au sein du centre de formation des apprentis (CFA), tient compte des contraintes et de la fatigabilité liées au handicap. Les conditions nécessaires au bon déroulement de la formation sont réunies : classes à petits effectifs, adaptation du temps de travail, formation possible à temps partiel selon les cas... Le FIPHFP peut participer au financement d'aménagements spécifiques pour l'apprenti.

05

Quelles aides possibles?

Les aides techniques et humaines :

- L'aménagement du poste de travail
- L'aménagement ou l'adaptation du véhicule personnel utilisé à des fins professionnelles ou dans le cadre de déplacements domicile-travail
- La prise en charge des transports domicile-travail
- Le soutien pédagogique spécialisé (interprétariat, prise de note, accompagnement spécialisé)
- La prise en charge de certaines prothèses

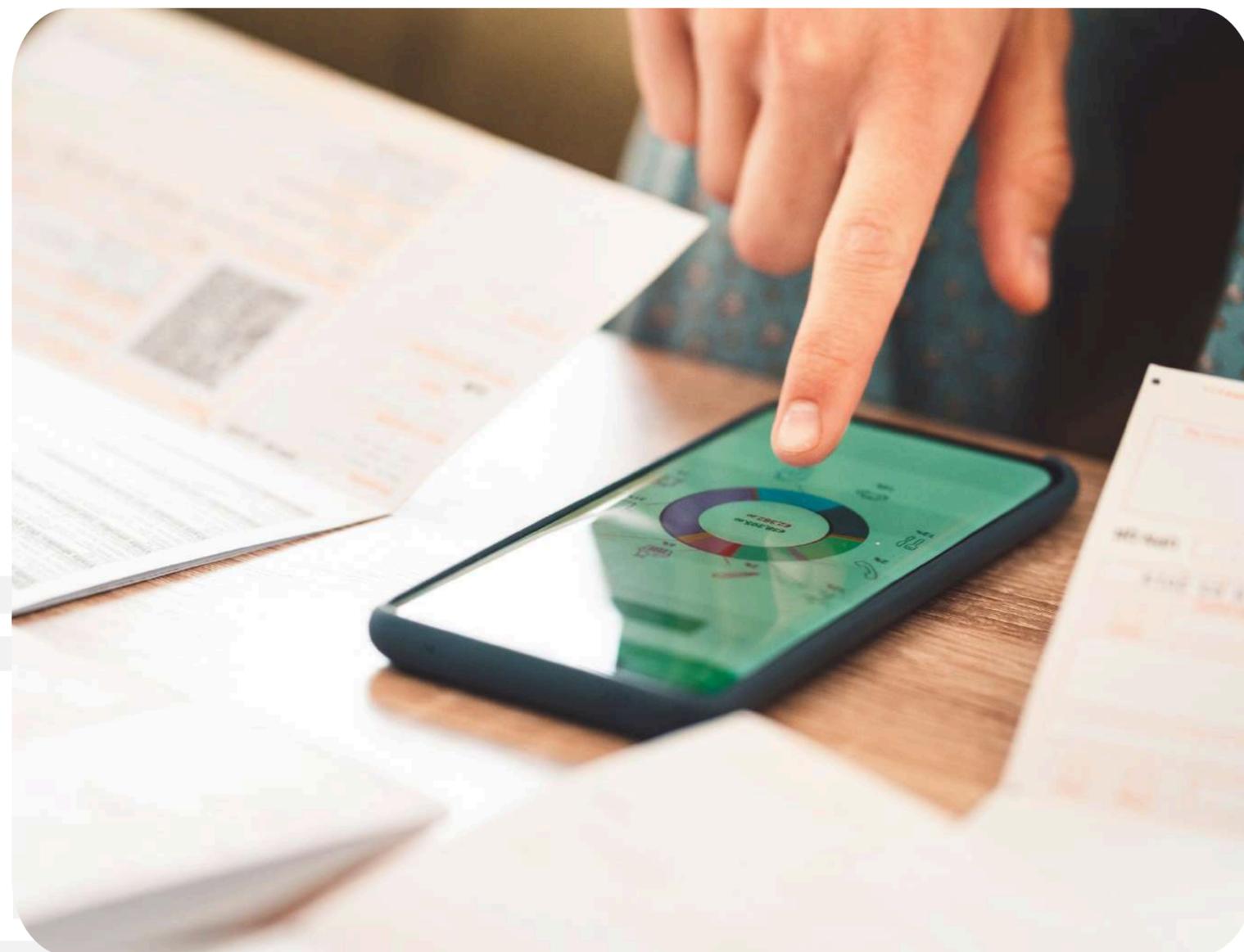


05

Quelles aides possibles?

Les accompagnants, un rôle structurant

Un maître d'apprentissage — un agent nommé par votre employeur — vous accompagne tout au long de votre parcours de formation. Ce tuteur est votre référent chez l'employeur et assure le lien avec le centre de formation. Vous pouvez également bénéficier d'un accompagnement personnel complémentaire faisant le lien entre le centre de formation, l'employeur, votre famille. L'objectif est de vous conseiller et de vous assister dans la gestion du quotidien (logement, transport...) si nécessaire..



06

CAP EMPLOI : Organisme de placement spécialisé

- LE CAP EMPLOI Guadeloupe est un Organisme de Placement Spécialisé (OPS/Article L.5214-3-1 du code du travail), faisant partie d'un réseau de 98 structures (CHEOPS), Opérateur du SPE (Service Public de l'Emploi)
- L'OPS - Cap emploi a pour mission d'accompagner VRS et DANS l'emploi les personnes handicapées et leurs employeurs.
- Le cœur de métier de l'OPS = l'accompagnement des personnes dont l'état de santé ou le handicap est le frein principal dans leurs parcours professionnels



06

CAP EMPLOI : Organisme de placement spécialisé



- Son expertise permet d'évaluer la situation de handicap et d'identifier les moyens de compensation à mettre en œuvre en complémentarité avec le droit commun.
- Publics : Demandeurs d'emploi , Salariés, Agents de la fonction publique, Travailleurs indépendants, Employeurs privés et publics (soumis ou non à l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés)

06

CAP EMPLOI : Organisme de placement spécialisé

- Une Offre de service intégrée commune France Travail / Cap emploi pour accompagner les Demandeurs d'emploi en situation de handicap et les Employeurs qui souhaitent les recruter
- Un LUA (Lieu Unique d'Accompagnement) = Agence France Travail
- Une Team handicap au sein de chaque agence composée notamment de conseillers France Travail à dominante handicap et d'un conseiller Cap emploi



06

CAP EMPLOI : Organisme de placement spécialisé

- Soutien à l'Accès à l'emploi (personnes) en accompagnant les personnes dans leur recherche d'emploi, en leur proposant des moyens adaptés notamment au regard du handicap et des moyens de compensation
- Soutien au recrutement (employeurs) : Permettre à l'employeur de bénéficier d'un accompagnement dans tout son processus de recrutement de l'identification des postes de travail jusqu'à l'intégration dans l'emploi.

06. Outils pratiques

Nos intervenants

- Kathy DELBOS, *Responsable adjointe du Service Régional de Contrôle et Développement des Compétences et Responsable Unité Apprentissage et Certification, DEETS de La Réunion*



Pour aller + loin

01

intercariforef.org

Kits ressources et webinaires

<https://www.intercariforef.org/kits-ressources-et-webinaires>

03

Les aides

Pour l'apprenti et l'employeur

Pour l'employeur

Simulateur de calcul d'aides aux employeurs

<https://www.alternance.emploi.gouv.fr/simulateur-employeur/etape-1>

Guide pratique à destination des employeurs et des organismes de formation

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide_employeurs_alternance.pdf

04

Dispositif Apprentissage aménagé

Ressource du PRITH Guadeloupe

https://www.youtube.com/watch?v=imu2Go_iAYg

02

Code du Travail

Le contrat d'apprentissage

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGI-TEXT000006072050/LEGISCTA000018497156/

Pour l'apprenti

Les aides aux apprentis

<https://www.onisep.fr/formation/apres-la-3-la-voie-professionnelle/choisir-la-voie-professionnelle/budget-et-aides-en-voie-professionnelle/quelles-aides-pour-les-apprentis>

Calculer sa rémunération

<https://www.alternance.emploi.gouv.fr/simulateur-alternant/etape-1>

Rechercher un contrat en alternance

<https://www.alternance.emploi.gouv.fr/recherches-offres-formations>

Sites d'informations spécialisés

<https://www.lapprenti.com/index.asp>
<https://www.anaf.fr>



Les prochains webinaires



- Santé et sécurité en milieu professionnel, organisé par le Carif-Oref Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine le 27 juin de 14 h 00 à 15 h 30.

- [Inscrivez-vous ici](#)



- Prévenir les discriminations et favoriser l'accès à l'apprentissage des habitants des quartiers politique de la ville (QPV), organisé par le Carif-Oref Hauts-de-France (C2RP) le 24 septembre de 14 h 00 à 16 h 00.

- [Inscrivez-vous ici](#)



- La formation à distance, organisé par les Carif-Oref Auvergne-Rhône-Alpes (Via Compétences) et Normandie le 15 octobre 2024 de 14 h 00 à 15 h 30.



- Comment accompagner les postulants et rupturants dans la recherche d'employeurs ?, organisé par le Carif-Oref Pays de la Loire, le 7 novembre 2024 de 14 h 00 à 16 h 00.

- [Inscrivez-vous ici](#)



- Comment accompagner vos apprentis sur le plan social et matériel pour sécuriser leurs parcours ?, organisé par le Carif-Oref Occitanie le 10 décembre 2024 de 14 h 00 à 16 h 00.

- [Inscrivez-vous ici](#)

Les kits ressources

Disponibles sur le site du Réseau des Carif-Oref :

- Le **handicap**
- **L'égalité, la mixité et la diversité**

A venir :

- la **mobilité internationale** ;
- l'information sur les **droits et devoirs** en tant qu'apprentis et sur la **santé et la sécurité** en milieu professionnel ;
- la **cohérence** de la formation, la **formation à distance**, l'**évaluation** des compétences ;
- l'accompagnement de la **recherche d'employeur** ;
- les **freins périphériques** et accès aux aides.

Retrouvez les kits ressources ainsi que les replays et supports des webinaires sur la page du site Internet du Réseau des Carif-Oref : <https://www.intercariforef.org/kits-ressources-et-webinaires>

28/05/2024

MERCI

Retrouvez les webinaires du réseau des Carif Oref

sur www.intercariforef.org

