

# Note D'information

Juillet 2023  
Mis à jour le 2 avril 2026

## L'apprentissage dans la fonction publique territoriale



L'apprentissage est un dispositif de formation initiale en alternance dans le cadre d'un contrat de travail de droit privé en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou titre professionnel enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), allant du niveau 3 à 7 (CAP/BEP à Bac +5).

L'apprenti est alternativement dans un CFA (Centre de Formation des Apprentis) ou une section d'apprentissage (relevant d'une Maison Familiale et Rurale, d'un lycée professionnel, d'une université...) pour une formation théorique, et dans une collectivité pour acquérir une expérience professionnelle, sous la conduite d'un maître d'apprentissage.

Pour les personnes reconnues travailleur handicapé, la formation peut se dérouler normalement en CFA ou section d'apprentissage, ou encore dans un centre de formation des apprentis spécialisé (CFAS). En cas de difficultés liées au handicap, des aménagements peuvent être mis en œuvre (aménagements pédagogiques, aménagements dans l'organisation de la formation...).

Ne pas confondre contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation. Ce dernier est un contrat de travail en alternance entre un employeur du secteur privé et un salarié répondant à certains critères, par conséquent les employeurs publics ne sont pas concernés.

### I. Les conditions d'âge de l'apprenti

→ Être âgé de 16 ans au moins à 29 ans révolus au début de l'apprentissage. [\[article L6222-1 du Code du travail\]](#)

✓ **Dérogation à l'âge minimum** [\[article L6222-1 du Code du travail\]](#) :

Peuvent débiter un contrat d'apprentissage, les jeunes âgés d'au moins 15 ans qui atteignent cet âge avant le terme de l'année civile et s'ils ont terminé la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire (*fin de 3<sup>ème</sup> du collège*).

- ✓ **Dérogation à l'âge maximum** [code du travail, articles [L6222-2](#) et [D6222-1](#)] :
- 1° Lorsque le contrat proposé fait suite à un contrat précédemment exécuté et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent ; (*limite d'âge portée à 35 ans au plus*)
  - 2° Lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci ; (*limite d'âge portée à 35 ans au plus*)
  - 3° Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la **qualité de travailleur handicapé** est reconnue ; (*pas de limite d'âge*)
  - 4° Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie ; (*pas de limite d'âge*)
  - 5° Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau sur la liste mentionnée au premier alinéa de [l'article L221-2 du Code du sport](#). (*pas de limite d'âge*)
  - 3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
  - 4° Les bénéficiaires mentionnés à [l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre \(emplois réservés\)](#)
  - 9° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
  - 10° Les titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " définie à [l'article L.241-3 du code de l'action sociale et des familles](#) ;
  - 11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Sont pris en compte pour le calcul des 6% (art. L323-3 et L.323-5 du code du travail) :

- les catégories de personnes énumérées à l'article L323-3 du code du travail
- les titulaires d'un emploi réservé,
- les agents qui ont été reclassés,
- les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité.

## II. La durée du contrat d'apprentissage

Elle est déterminée par la durée de formation attribuée au diplôme ou titre professionnel préparé - elle varie généralement de 1 à 3 ans.

La durée peut être réduite ou allongée, après évaluation par le centre de formation d'apprentis du niveau initial de compétence de l'apprenti ou de ses compétences acquises. [\[article R6222-6 du Code du travail\]](#)  
La durée du contrat d'apprentissage de la personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue peut être portée à 4 ans. [\[article R6222-46 du Code du travail\]](#)

## III. Le financement de la formation de l'apprenti en CFA

Depuis le 1er janvier 2022, le CNFPT prend en charge à hauteur de 100%, dans la limite de montants maximaux définis par un barème, les frais de formation des apprentis. Il verse directement sa contribution au centre de formation.

Majoration le cas échéant des frais de formation des apprentis en situation de handicap – demande faite par le CFA auprès du CNFPT – (voir la Note d'info du CNFPT.)

Important - Chaque année, le CNFPT conduit un recensement des projets de recrutement à pour une prise en charge des coûts pédagogiques par le CNFPT, la collectivité doit signaler ses intentions de recrutement via [la plateforme IEL](#) du CNFPT - étape indispensable afin de pouvoir bénéficier d'un accord préalable de financement (APF).

Dans les 3 mois précédant le début d'exécution du contrat d'apprentissage, la collectivité doit déposer auprès du CNFPT une demande d'APF, en ligne sur [IEL](#).

Pour plus d'informations : [www.cnfpt.fr/se-former/accueillir-apprenti/je-suis-collectivite/national](http://www.cnfpt.fr/se-former/accueillir-apprenti/je-suis-collectivite/national)

## IV. La démarche pour recruter un apprenti – les différentes étapes pour la collectivité

### A) Identifier les besoins :

- Définir les raisons de ce type de recrutement (par exemple dans le cadre de la GPEEC « en prévision d'un départ à la retraite, d'un poste à pourvoir à l'avenir... », ou encore pour contribuer à la formation des jeunes...) et les possibilités d'accueil :
- Recenser les missions qui pourraient être confiées à l'apprenti  
NB - si apprenti âgé d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans [voir P. 6 - Conditions de travail]
- S'assurer de l'existence de formations préparant à la fonction envisagée :
  - rechercher une formation en Auvergne-Rhône-Alpes : [www.coteformations.fr](http://www.coteformations.fr)
  - le site de l'ONISEP.
  - Parcoursup (pour les formations post-bac) : <https://www.parcoursup.fr/index.php?desc=formations> (liste non exhaustive).

### B) Désigner un maître d'apprentissage (tuteur de l'apprenti) qui contribuera à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée ainsi qu'au diplôme/titre préparé.

« Sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage :

1° Les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;

2° Les personnes justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti. » [\[article D6273-1 du Code du travail\]](#)

Le maître d'apprentissage ne peut pas encadrer plus de deux apprentis, sauf si le troisième apprenti est accueilli dans le cadre de sa formation prolongée suite à son échec à l'examen.

Cette fonction peut être partagée par plusieurs agents, mais un référent est alors obligatoirement désigné.

Une bonification indiciaire (NBI) de 20 points pendant la durée de cette mission supplémentaire est attribuée au maître d'apprentissage fonctionnaire. Toutefois, si le fonctionnaire bénéficie déjà d'une NBI à un autre titre, les 2 NBI ne se cumulent pas, seule la plus élevée est prise en compte.

Le maître d'apprentissage acquiert des droits à formation au titre du Compte d'Engagement Citoyen (CEC) – décret n° 2016-1970 du 28 décembre 2016.

### C) Établir une fiche de poste - afin de définir le cadre des fonctions du futur apprenti

### D) Consulter le Comité Social Territorial pour avis

Avis sur les conditions d'accueil et de formation de l'apprenti accueilli dans la collectivité.

## **E) Prendre une délibération**

Autorisation par l'instance délibérante du recours à l'apprentissage dans la collectivité, et validation sur l'engagement financier et la mise en œuvre de l'apprentissage.

Remarques : *Le financement de la formation de l'apprenti [voir P. 2&3]*

- *L'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du SMIC et en fonction de son âge, de l'ancienneté dans le contrat.*
- *La rémunération d'un apprenti handicapé est majorée de 15 points la dernière année si la formation est prolongée en raison du handicap.*
- *S'agissant d'un contrat de droit privé, il n'y a pas de création de poste, ni de publicité.*

## **F) Établir une offre d'emploi, si la collectivité ne dispose pas de candidature(s)**

Cette offre/annonce pourra être transmise à l'ensemble des partenaires (Pôle emploi, Cap Emploi, Missions locales, Centre de gestion, etc.).

## **G) Démarche auprès du CNFPT (voir P. 2 – Financement de la formation de l'apprenti en CFA)**

Une demande d'accord préalable de financement (APF) des frais pédagogiques doit être faite auprès du CNFPT par la collectivité, via la plateforme IEL.

<https://www.cnfpt.fr/s-informer/nos-actualites/le-fil-dactu/financement-lapprentissage-nouvelle-plateforme-saisie-demands-daccord-prealable/national>

## **H) Sélectionner l'apprenti**

Vérifier l'adéquation entre le projet professionnel de l'apprenti et le besoin de la collectivité ; s'assurer de la motivation du candidat pour la filière choisie - etc.

Afin de favoriser l'implication du futur maître d'apprentissage dans le dispositif, l'associer au processus de recrutement.

## **I) Finaliser le recrutement de l'apprenti retenu**

**A noter** : un décalage de 3 mois, avant ou après le début du cycle de formation auquel l'apprenti est inscrit, est autorisé. ( [Article L6222-12 du Code du travail](#) )

- ✓ Inscrire l'apprenti au centre de formation

« L'employeur inscrit l'apprenti dans un centre de formation d'apprentis assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat. Le choix du centre de formation d'apprentis est précisé par le contrat d'apprentissage. » [\[article L6223-2 du Code du travail\]](#)

Transmettre au CFA le n° d'accord préalable de financement (APF) pour qu'il puisse le reporter sur la convention de formation.

- ✓ Établir la convention de formation entre le CFA et l'employeur – elle est annexée au contrat d'apprentissage.

Cette convention contient notamment les éléments suivants : l'objet de la convention ; les modalités de déroulement-suivi et obtention du diplôme ou du titre ; le bénéficiaire de l'action de formation en apprentissage ; les dispositions financières liées à la convention....

- ✓ Établir le contrat d'apprentissage (formulaire CERFA)
  - Se procurer le contrat d'apprentissage, il revêt la forme d'un imprimé type, à savoir CERFA FA13 – N° 10103\*09 – l'employeur a la possibilité de télécharger le formulaire ainsi que sa notice explicative, à partir de [service-public.fr](http://service-public.fr)
  - Le CERFA doit être signé par l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal si l'apprenti est mineur, puis être visé par le CFA(S)

**A noter** : si l'apprenti déclare bénéficiaire de la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé, cocher la case prévue dans la partie « L'APPRENTI(E) ».

- Transmettre, au plus tard dans les cinq jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage, à la Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS, ex-Direccte) le CERFA, dûment rempli, accompagné de la convention de formation.

*Cette transmission se fait par voie dématérialisée.*

**Nouveau** - Une nouvelle plateforme de saisie en ligne des contrats d'apprentissage pour les employeurs publics : <https://celia.emploi.gouv.fr/>

*Conclusion du contrat d'apprentissage directement en ligne : chaque acteur peut remplir la partie le concernant, signer électroniquement, le contrat est ainsi plus rapidement enregistré par la DDETS.*

- ✓ Procéder à la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) auprès de l'URSSAF dans les huit jours qui précèdent l'embauche.
- ✓ Faire passer une visite médicale - L'apprenti bénéficie d'une visite d'information et de prévention, ou d'un examen médical d'embauche, par un médecin du travail, au plus tard dans les deux mois qui suivent son embauche. [article R6222-36 du Code du travail]
- ✓ Inscrire le maître d'apprentissage à des formations sur son rôle et sa mission.

Le CNFPT propose des formations dans ce cadre-là, pour connaître les dates de ces formations contacter le CNFPT.

A l'arrivée de l'apprenti dans la collectivité : lui présenter son maître d'apprentissage, l'environnement territorial dans lequel il va effectuer son apprentissage, le règlement intérieur, les tâches qui lui seront confiées. Si nécessaire, lui remettre les équipements de protection individuelle (EPI).

## V. Dispositions diverses

### ✓ La rémunération de l'apprenti :

Le montant de la rémunération de l'apprenti correspond à un pourcentage du SMIC, elle varie en fonction de l'âge et de l'ancienneté dans le contrat.

Depuis le 8 août 2019, les règles de rémunération des apprentis du secteur public sont alignées sur celles du secteur privé. En effet, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 63) a abrogé le dispositif des majorations, *selon le niveau du diplômé ou titre préparé*, spécifique au secteur public.

[Code du travail : articles D6222-26 et D6272-1]

Age de l'apprenti	Année du contrat		
	1ère année % du SMIC	2ème année % du SMIC	3ème année % du SMIC
<b>16-17 ans</b>	27%	39%	55%
<b>18-20 ans</b>	43%	51%	67%
<b>21-25 ans</b>	53%	61%	78%
<b>26 ans et plus</b>	100%	100%	100%

Les jeunes apprentis de moins de 16 ans bénéficient d'une rémunération identique à celle prévue pour les apprentis âgés de 16 à 17 ans. [article D6222-27 du Code du travail]

En cas de changement de tranche d'âge de l'apprenti en cours de contrat, la rémunération varie à compter du 1er jour du mois suivant le jour d'anniversaire de l'apprenti.

Les employeurs publics peuvent majorer la rémunération de leurs apprentis de 10 points ou 20 points. [article D6272-2 du Code du travail, modifié par Décret n°2020-478 du 24 avril 2020 - art. 4 [application aux contrats d'apprentissage conclus à compter du 27 avril 2020].

Une majoration de 15 points est appliquée si l'apprenti prépare, avec un contrat d'un an maximum, un diplôme ou un titre équivalent au diplôme ou titre précédemment obtenu, et dont la qualification visée est en lien direct avec ce diplôme ou titre déjà obtenu. [article D6222-30 du Code du travail]

La rémunération minimale perçue par l'apprenti préparant une licence professionnelle en un an doit correspondre à celle d'une deuxième année d'apprentissage. [article D6222-32 du Code du travail]

#### **Cotisations pour les apprentis bénéficiant d'une rémunération inférieure ou égale à 50% du SMIC (décret n°2025-290 du 28 mars 2025 pour la fixation du plafond)**

La rémunération de l'apprenti se calcule selon le tableau suivant :

COTISATION	TAUX		ASSIETTE	OBSERVATIONS	ORGANISME DE PRÉLÈVEMENT
	Part patronale	Part salariale			
Accident de travail	Variable		Rémunération versée à l'apprenti	(y compris avantage en nature)	URSSAF
Forfait social	8%		Sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire dont bénéficie l'apprenti	Lorsque l'effectif de l'employeur atteint ou dépasse 11 agents	URSSAF

#### **Cotisations pour les apprentis bénéficiant d'une rémunération supérieure à 50% du SMIC (décret n°2025-290 du 28 mars 2025 pour la fixation du plafond)**

Les apprentis sont exonérés de cotisations salariales dans la limite de 50% du SMIC. La part du salaire mensuel brut de l'apprenti qui dépasse ce montant reste soumise à cotisations. Exonération de l'ensemble des cotisations pour la part patronale (sauf accident de travail) y compris au-delà des 50%.

**CSG et CRDS** : La part du salaire mensuel brut de l'apprenti qui dépasse les 50% du SMIC est soumise à la CSG et à la CRDS

## Cotisation IRCANTEC

- Exonération de la part patronale quel que soit le salaire
- Application du taux de 2,84 % sur la partie supérieure à 50% du SMIC pour la part salariale

COTISATION	TAUX		ASSIETTE	OBSERVATIONS	ORGANISME DE PRÉLÈVEMENT
	Part patronale	Part salariale			
Accident de travail	Variable		Rémunération versée à l'apprenti	(y compris avantage en nature)	URSSAF
Forfait social	8%		Sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire donc bénéficie l'apprenti	Lorsque l'effectif de l'employeur atteint ou dépasse 11 agents	URSSAF
CRDS		0,50%	98,25% du brut imposable	Sur la partie supérieure à 50% du SMIC pour la part salariale	URSSAF
CSG non déductible		2,40%			URSSAF
CSG déductible		6,80%			URSSAF
Vieillesse		0,40%	Traitement brut imposable y compris avantages en nature	Sur la partie supérieure à 50% du SMIC pour la part salariale	URSSAF
Vieillesse		6,90%	Traitement brut imposable, hors SFT y compris avantages en nature dans la limite du plafond de sécurité sociale	Sur la partie supérieure à 50% du SMIC pour la part salariale	URSSAF
IRCANTEC Tranche A		2,84%	Traitement brut imposable, hors SFT y compris avantages en nature dans la limite du plafond de la sécurité sociale	Sur la partie supérieure à 50% du SMIC pour la part salariale	IRCANTEC

Un simulateur de calcul de rémunération est en ligne sur [www.alternance.emploi.gouv.fr](http://www.alternance.emploi.gouv.fr)

### ✓ **Rupture du contrat d'apprentissage [articles L6222-18 à L6222-22 du Code du travail]**

Le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti.

Passé ce délai, d'autres modes de ruptures sont admis :

- la rupture amiable, par accord écrit signé par les deux parties
- en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti, d'inaptitude constatée par le médecin du travail

à l'initiative de l'apprenti, après saisine d'un médiateur par l'apprenti, et respect d'un préavis

- rupture anticipée à l'initiative de l'apprenti, en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé, à condition d'en avoir informé l'employeur.

### ✓ **Conditions de travail**

L'apprenti est soumis aux règles relatives aux conditions d'hygiène, de santé et de sécurité au travail applicables sur son lieu de travail.

Pour les apprentis de moins de 18 ans, veiller à respecter les limites journalières et hebdomadaires au regard de la quotité du temps de travail effectif, les pauses et les repos, l'interdiction du travail de nuit....

Le décret n° 2016-1070 du 3 août 2016 introduit une procédure de dérogation propre à la fonction publique territoriale qui vise à permettre aux jeunes âgés d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans, en situation de formation professionnelle dans la fonction publique territoriale, de réaliser des travaux dits « réglementés ». Pour ce faire, une procédure de dérogation doit être mise en œuvre. (voir la note d'information du service Prévention du CDG01 sur le sujet)

✓ **Temps de travail de l'apprenti**

La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine. Le temps passé dans l'établissement de formation (CFA) est du temps de travail effectif.

La durée maximale quotidienne du travail est fixée à 10 heures. Les apprentis de moins de 18 ans ne peuvent travailler plus de 8 heures par jour, sauf dérogation demandée à la DDETS, après avis d'un médecin agréé.

✓ **Formation pratique de l'apprenti**

Un employeur public, *qui ne serait pas en mesure de proposer l'ensemble des tâches ou équipements techniques nécessaires au bon déroulement de la formation pratique de l'apprenti*, peut passer convention avec un autre employeur public ou privé afin de permettre à l'apprenti de compléter sa formation. La convention sera adressée, par l'employeur, au CFA et à la DDETS

L'employeur public principal doit toutefois assurer plus de la moitié de la durée de la formation pratique exigée par le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti.

[article D6271-1 du Code du travail]

✓ **Prolongation de l'apprentissage**

En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus :

1° soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ;

2° soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur dans des conditions fixées par décret.

[article L6222-11 du Code du travail]

✓ **A l'issue du contrat**

- La collectivité peut décider de recruter l'apprenti, selon les règles de recrutement dans la fonction publique territoriale (*recrutement direct sans concours sur certains grades de catégorie C ; recrutement par voie de concours ; recrutement par la voie dérogatoire pour les personnes en situation de handicap*).

- Titularisation, à titre expérimental jusqu'au 6 août 2025, des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage :

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi en contrat d'apprentissage ont la possibilité, 3 mois avant le terme de leur contrat, d'adresser une demande de titularisation à la collectivité territoriale ou l'établissement public employeur.

Article 91 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (*JO du 07/08/2019*), *modifié par la loi n°2020-734 du 17 juin 2020* :

« A titre expérimental et pour une durée de six ans à compter de la publication de la présente loi, les personnes mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du Code du travail peuvent être titularisées, à l'issue d'un contrat conclu en application de l'article L. 6227-1 du même code, dans le corps ou cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'elles occupaient.

Cette titularisation est conditionnée à la vérification de l'aptitude professionnelle de l'agent. Une commission de titularisation se prononce au vu du parcours professionnel de l'agent et après un entretien avec celui-ci. »

Le décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 définit les modalités de mise en œuvre de ce dispositif.

L'article 3 prévoit notamment que les apprentis en situation de handicap doivent, lors de leur entrée en apprentissage, être individuellement informés par l'autorité de recrutement, par tout moyen et le cas échéant par le maître d'apprentissage, de la possibilité qu'ils ont de demander à être titularisés à l'issue de leur contrat.

La personne candidate en adresse la demande, trois mois au moins avant le terme de son contrat d'apprentissage, à l'autorité de recrutement.

## ✓ Concours d'accès à la fonction publique territoriale.

Il existe 3 types de concours : le concours externe, le concours interne et le troisième concours.

La loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 a élargi les conditions d'accès au troisième concours en incluant dans le calcul de la durée d'activité professionnelle exigible, la durée du contrat d'apprentissage et celle du contrat de professionnalisation.

## VI. Contrat d'apprentissage avec une personne en situation de handicap : Les aides du FIPHFP



Quelques fiches du catalogue des interventions du FIPHFP (version V2025-01-1612) :

- ◆ **Indemnité d'apprentissage** (fiche 07) : Le FIPHFP prend en charge, déduction faite des autres financements, la rémunération de l'apprenti à hauteur de 80% de la rémunération brute et charges patronales (*déduction faite des aides financières perçues par l'employeur au titre de cet emploi*) par année d'apprentissage.
- ◆ **Formation dans le cadre de l'apprentissage** (fiche 24) : prise en charge des frais de formation, déduction faites des autres financements, dans la limite d'un plafond de 10 000 € par année de scolarité.
- ◆ **Aide au parcours vers l'emploi des personnes handicapées** (fiche 04) è aide permettant de participer aux frais engagés dans le cadre du parcours professionnel (*Frais de déménagement ; Equipement pédagogique ; Besoins individuels spécifiques à couvrir pour des personnes en situation de précarité déterminés sur prescription par le conseiller Pôle emploi, Cap emploi ou Mission locale.*) – le montant maximum de l'aide est de 750 €.
- ◆ **Formation des acteurs internes de la politique handicap** (fiche 28) : l'aide du FIPHFP participe au financement de la formation individuelle spécifique au handicap des acteurs internes de la politique handicap (*réfèrent, tuteur handicap, réfèrent accessibilité numérique*)  
Prise en charge dans la limite d'un plafond de 10 000 € par an dans la limite maximale de 3 ans.
- ◆ **Aide au tutorat d'accompagnement des personnes en situation de handicap** (fiche 16) è financement des heures de tutorat réalisées par un collaborateur interne de l'employeur, dans la limite de 20 heures par mois pour un coût horaire maximum de 20,50 €.
- ◆ **Accompagnement socio-pédagogique - contrats particuliers** (fiche 08) : le plafond maximum de prise en charge annuelle par le FIPHFP est de 520 fois le SMIC horaire brut (*valeur au 01/01/2026 : 12.02 €*). Cette aide est mobilisable tous les ans pendant la durée du contrat.
- ◆ **Prime à l'insertion durable** (fiche 09) è concernant les apprentis : si à l'issue du contrat d'apprentissage, l'employeur titularise l'apprenti ou conclut avec lui un contrat à durée indéterminée, le FIPHFP verse à l'employeur une prime d'insertion durable de 4 000 €.

Si nécessaire, **la collectivité territoriale peut également solliciter**, les financements du FIPHFP en matière d'aides humaines et techniques, d'aides à la mobilité....

Exemple : Aide à l'adaptation du poste de travail de la personne en situation de handicap (fiche 13) : le montant maximum de l'aide est de 10 000 € -

➔ Précision : « Dans le cadre de l'apprentissage, l'aide peut être demandée pour la prise en charge d'un aménagement situé dans le centre de formation de l'apprenti (CFA) quand cela ne relève pas de l'obligation d'accessibilité du CFA. »

Les employeurs effectuent leur demande d'aide depuis la plateforme Employeur Publics, PEP's (plateforme-employeurs.caissedesdepots.fr).

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

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

Service maintien dans l'emploi – politique handicap :

Anne TANKERE/Océane HERNANDEZ



04 74 32 13 88



emploi@cdg01.fr

Ainsi que notre partenaire **Cap Emploi 01** - 1 rue Jean Marie Verne - 01000 BOURG EN BRESSE  
(tél 04 74 47 20 90) www.capemploi-01.com

