
Ministère de l'Action et des Comptes
publics

Ministère du Travail

Circulaire du 1^{er} août 2018
relative à la campagne 2018/2019 de recrutement d'apprentis au sein de la fonction publique
de l'Etat

NOR : CPAF1821345C

Le ministre de l'action et des comptes publics
La ministre du travail,

à

Mesdames et Messieurs les ministres et secrétaires d'Etat
Mesdames et Messieurs les préfets de région,

Objet : Campagne de recrutement d'apprentis au sein de la fonction publique de l'Etat 2018/2019

Résumé : La présente circulaire vise à confirmer le caractère pérenne de la politique relative à l'apprentissage dans la fonction publique de l'Etat et à accompagner la mise en œuvre de la campagne de recrutement d'apprentis au titre de la période 2018/2019, à informer du travail législatif en cours et à informer de l'évolution du financement.

Annexe : fiche du FIPHFP « l'apprentissage pour les personnes en situation de handicap »

Le plein engagement des ministères dans la mise en œuvre du plan de développement de l'apprentissage a permis d'accroître à nouveau cette année le nombre d'apprentis accueillis au sein de la fonction publique de l'Etat. Pour l'année 2017-2018, on compte **9 481 apprentis**.

Ainsi, l'objectif ambitieux fixé en 2014 de compter 10 000 apprentis dans la fonction publique de l'Etat peut être considéré comme atteint.

Les cibles initialement fixées à chaque ministère avaient pour but de lancer ce dispositif d'ouverture à la diversité avec un objectif ambitieux, progressif, pour l'installer à terme durablement dans la politique de ressources humaines de chaque administration.

Dès lors, ce dispositif doit désormais être considéré comme pérenne et les services de l'Etat ont vocation à maintenir ou à dépasser l'effectif actuel de recrutement.

La présente circulaire vise à confirmer le caractère pérenne de la politique relative à l'apprentissage dans la fonction publique de l'Etat, à accompagner la mise en œuvre de la campagne de recrutement d'apprentis au titre de la période 2018/2019, à informer des évolutions législatives en cours ainsi que de l'évolution des modalités de financement du dispositif.

I. L'organisation de la campagne 2018/2019 de recrutement des apprentis dans la fonction publique de l'Etat

La réussite de la campagne 2018/2019 est conditionnée par la poursuite du travail engagé pour mobiliser l'ensemble des partenaires impliqués dans la mise en œuvre de l'apprentissage.

Ainsi, comme les années précédentes, en complément de la communication organisée par la DGAFP, il vous appartient de promouvoir ce dispositif par des actions de communication spécifiques permettant de valoriser vos métiers, leur diversité et les perspectives de formation proposées.

Dans ce cadre, vous êtes invités à favoriser tout moyen de communication innovant, notamment *via* les réseaux sociaux.

Par ailleurs, les acteurs régionaux de l'apprentissage doivent être informés de l'offre du secteur public afin de relayer les offres d'accueil sur leurs sites ou dans leurs antennes. Il s'agit notamment d'utiliser les Services Publics Régionaux de l'Orientation (SPRO) et les sites dédiés à l'apprentissage en région, par exemple :

<http://www.apprentissage-paysdelaloire.fr/>

www.apprentissage-nouvelle-aquitaine.info

<http://brea.regionpaca.fr/>

<https://www.auvergnerhonealpes.fr/126-guide-de-l-apprentissage.htm>

La présence dans les salons et forums spécialisés vous permet également de faire connaître plus particulièrement l'offre d'accueil en apprentissage dans le cadre de rencontres et d'échanges avec les jeunes et leurs familles.

En plus de la diffusion de vos offres à l'échelon local, le site de la bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP - <https://www.fonction-publique.gouv.fr/biep>) doit être utilisé pour la publication de l'ensemble de vos offres d'accueil en apprentissage. En 2017, 2 197 offres ont été publiées, 1 442 317 consultations ont été recensées et 8362 CV ont été déposés pour postuler à une offre apprentissage.

Pour faciliter la navigation sur la BIEP, il est rappelé que ces offres doivent impérativement être saisies dans les rubriques prévues à cet effet (nature du contrat « apprentissage »/ Domaine fonctionnel « apprentissage – xxx »).

Enfin, vous pouvez vous appuyer sur le « portail de l'alternance » du ministère du travail pour la mise en œuvre du dispositif. Vos offres d'emploi publiées sur la BIEP y seront relayées automatiquement ; vous pouvez également accéder aux informations actualisées relatives à la réforme en cours de la politique relative à l'apprentissage :

https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/j_6/accueil

Une attention particulière et bienveillante devra être portée aux candidats issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) afin de favoriser leur recrutement par le biais du contrat d'apprentissage. La liste des adresses situées en QPV est consultable sur le site : <https://sig.ville.gouv.fr/atlas/QP/>

II. Les évolutions du dispositif juridique applicable au contrat d'apprentissage

Le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel en cours de discussion au Parlement :

Les dispositions du projet de loi portées par le ministère du travail, en lien avec les ministères de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, relatives à l'apprentissage, et

dont certaines mesures entreront en vigueur pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2020, portent sur trois grandes thématiques et visent notamment à assurer :

- une simplification des conditions d'exécution du contrat (révision du mode d'enregistrement des contrats),
- le recrutement sur l'ensemble du territoire d'apprentis âgés de moins de 30 ans,
- une simplification des conditions de rupture du contrat par l'employeur (élargissement des conditions de rupture sans nécessité de passer par le conseil de prud'hommes) et de rupture anticipée du contrat à la demande de l'apprenti,
- une augmentation des rémunérations servies aux apprentis en fonction de la tranche d'âge,
- une obligation d'information sur les filières et sur les centres de formations des apprentis dès le collège. Il s'agit notamment de permettre aux jeunes et à leur famille de connaître les filières et métiers proposés et de s'orienter vers des formations de qualité, grâce à une communication des résultats des centres de formation (taux de réussite au diplôme, taux d'insertion dans la vie active),
- de faciliter les périodes de formation en Europe, en faisant bénéficier les apprentis du programme Erasmus.

Afin de prendre en compte les évolutions législatives et réglementaires liées à la réforme, le guide de l'apprentissage sera mis à jour en 2019.

III. Le dispositif de financement

Pour l'année budgétaire 2019, le dispositif de financement évolue. Le financement via le programme 148 prend fin.

Les coûts de rémunération et de formation des apprentis seront pris en charge par les ministères directement sur leur programme.

Les schémas d'emplois seront considérés en budgétisation comme en exécution hors variation des effectifs recrutés au titre du contrat d'apprentissage.

IV. Le recrutement d'apprentis en situation de handicap :

L'article L. 323-2 du code du travail (introduit par l'article 36 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005) impose aux employeurs publics d'au moins vingt salariés d'employer des travailleurs handicapés dans la proportion de 6 % de l'effectif total de leurs salariés (le taux de 6% est fixé à l'article L. 5212-2 du code du travail).

Comme rappelé par le Premier ministre dans son discours de politique générale le 4 juillet 2017, l'inclusion des personnes en situation de handicap constitue une des priorités du quinquennat.

Les efforts réalisés en faveur du développement de l'apprentissage doivent pleinement bénéficier aux personnes en situation de handicap. C'est pourquoi lors du comité interministériel du handicap du 20 septembre 2017, le gouvernement a pris l'engagement d'accueillir, pour chaque campagne de recrutement d'apprentis dans la fonction publique de l'Etat, au moins 6 % d'apprentis en situation de handicap. Pour mémoire, en 2016, la part des personnes en situation de handicap parmi les apprentis recrutés dans la fonction publique de l'Etat était de 3%.

Afin de favoriser leur accès à la qualification et à l'insertion professionnelle, vous veillerez à inciter vos services à recruter des apprentis en situation de handicap ; l'ensemble des offres publiées sur la BIEP leur est, par principe, accessible.

De plus, afin que les personnes en situation de handicap soient informées de ces offres d'apprentissage, vous êtes invités à les transmettre aux organismes favorisant l'emploi des personnes en situation de handicap, tels que CapEmploi ou Hanploi, ainsi qu'auprès des CFA spécialisés dans la formation des jeunes handicapés (CFAS).

Enfin il vous est rappelé que, lors du recrutement d'apprentis en situation de handicap, les employeurs publics peuvent bénéficier des aides et mesures d'accompagnement du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). En effet, plusieurs aides sont mobilisables et spécifiques au recrutement d'apprentis et à leur insertion. Ces aides sont soumises à conditions, détaillées dans la fiche jointe en annexe (pour plus d'information, vous pouvez consulter le site : <http://www.fiphfp.fr/>).

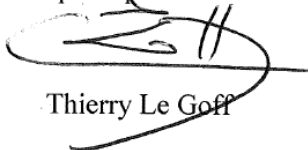
V. Le service public de l'emploi

Le service public de l'emploi duquel relèvent Pôle emploi et les missions locales sont des partenaires essentiels dans votre politique de recrutement. Ces services sont en effet en mesure d'identifier les jeunes en recherche de formation diplômante, qu'ils peuvent orienter vers l'apprentissage. Ils sont également mobilisés sur la question de l'insertion dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les services compétents de la direction générale de l'administration et de la fonction publique en lien avec la délégation générale à l'emploi et la formation professionnelle, sont à votre disposition pour répondre à toute question concernant la mise en œuvre de cette nouvelle campagne de recrutement (questions-apprentissage.dgafp@finances.gouv.fr).

Pour le Ministre de l'action et des comptes
publics et par délégation

Le directeur général de l'administration et
de la fonction publique



Thierry Le Goff

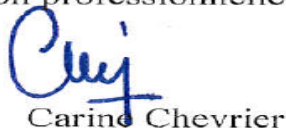


La directrice du budget

Amélie Verdier

Pour la Ministre du travail et par
délégation

La déléguée générale de l'emploi et de
la formation professionnelle



Carine Chevrier

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

Principes généraux

L'apprentissage a pour but de dispenser une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel.

L'apprenti travaille en alternance :

- au sein de la structure publique qui l'embauche
- et au sein du CFA ou de l'établissement de formation où il suit des cours théoriques et pratiques (400 h de formation minimum)

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de droit privé, tripartite, signé entre l'apprenti, l'employeur et l'établissement de formation (académies, universités, centre de formation, etc.). Le contrat est soumis à la DIRECCTE, dans les 5 jours qui suivent le début du contrat.

L'employeur désigne en son sein un maître de stage chargé d'accompagner l'apprenti et lui transmettre ses compétences. Il doit pouvoir lui consacrer du temps et l'encadrer. Il doit disposer lui-même d'une qualification au moins équivalente au diplôme préparé.

La formation de l'apprenti peut durer entre 1 et 3 ans en fonction du diplôme préparé. Elle peut être portée à 4 ans pour un apprenti en situation de handicap.

Toute personne sans limite d'âge peut entrer en apprentissage, si elle est en situation de handicap.

Le réseau des CAP EMPLOI peut apporter un appui dans la mise en place de ce dispositif et accompagner l'employeur dans la définition du besoin et le candidat à l'apprentissage dans la recherche de son centre formation.

Le recrutement des personnes en situation de handicap dans le cadre d'un contrat d'apprentissage

L'apprenti en situation de handicap doit être bénéficiaire de l'obligation d'emploi selon les articles 2 et 3 du décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 (RQTH délivrée par la Maison Départementale des Personnes Handicapées, ou AAH, carte d'invalidité, etc.)

Les aides du FIPHFP pour l'employeur public

A - Versement à terme échu à l'employeur public (déduction faite des aides financières perçues par l'employeur au titre de cet emploi) **d'une indemnité représentant 80 % du coût salarial annuel chargé par année d'apprentissage**, si le contrat d'apprentissage est confirmé à l'issue des 2 premiers mois.

B – Participation du FIPHFP **aux frais de formation** de l'apprenti : plafond de 10.000 €/an maximum par apprenti, pour un cycle de formation d'une durée maximale de 36 mois.

C – Sur prescription du médecin de prévention, financement dans la limite du plafond du catalogue des interventions du FIPHFP (www.fiphfp.fr) des aides techniques et humaines destinées à compenser le handicap de l'apprenti (ex : aménagement du poste de travail, logiciels adaptés aides à la mobilité ...).

D – Participation du FIPHFP à la formation du maître d'apprentissage à ses fonctions d'encadrement de l'apprenti dans la limite d'un plafond de 2 000€ par an et dans la limite maximale de 5 jours.

E – L'employeur peut bénéficier d'une indemnité pour compenser les heures de tutorat exercées par le maître d'apprentissage (plafond de 228 h par an)

F –Versement d'une aide financière destinée à la **prise en charge** (par un opérateur externe) **des frais d'accompagnement des personnes en situation de handicap** dont le montant ne peut pas excéder 520 fois le SMIC horaire brut par année d'apprentissage (soit environ 5 000 €) pour la mise en œuvre d'un dispositif d'accompagnement et de soutien aux apprentissages par l'alternance

Objectif : en cas de besoin, accompagner les apprentis en situation de handicap en leur apportant un soutien adapté destiné à favoriser leur succès et à réussir leur insertion professionnelle, en lien avec l'organisme de formation et l'employeur public : soutenir l'apprenti dans son parcours en mettant en place les aides destinées à compenser les difficultés liées à son handicap, à formuler en lien son employeur les demandes d'aménagement de poste de travail, faciliter sa compréhension des dispositifs, assurer un soutien dans ses démarches ...

G- Possibilité (sur décision de l'employeur public) de versement à l'apprenti, via l'employeur public, d'un montant forfaitaire (non soumis à cotisation) d'une **aide à la formation** de 1 525 €, versée la 1^{ère} année d'apprentissage, sauf en cas de redoublement

*H - Versement à l'employeur public d'une **prime à l'insertion** de 1 600 € si, à l'issue du contrat d'apprentissage si l'employeur conclut avec l'apprenti un contrat à durée indéterminée à l'issue de sa période d'apprentissage.*

NB : l'apprenti est exclu de l'effectif employeur pour le calcul du taux d'emploi de 6%, mais il peut être comptabilisé au même titre et selon les mêmes règles que les agents en situation de handicap rémunérés par l'employeur public comme BOE (bénéficiaire de l'obligation d'emploi).

A l'issue de la période d'apprentissage, l'apprenti en situation de handicap peut être recruté par voie contractuelle (sans concours) via l'article 27 ou l'article 38 du Statut de la Fonction Publique :

Cadre juridique de recrutement par voie contractuelle pour le secteur public :

- Décret n°97-185 du 25 février 1997 relatif à certaines modalités de recrutement des personnes handicapées dans la fonction publique **hospitalière** pris en application de II de **l'article 27** de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;
- Décret n°96-1087 du 10 décembre 1996 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de **l'article 38** de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique **territoriale**
- Décret n°95-979 du 25 août 1995 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de **l'article 27** de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions Statutaires relatives à la fonction publique **de l'État**