

Guide à destination des employeurs



Chers employeurs

Je tiens sincèrement à vous remercier de votre action concrète pour l'inclusion de tous, l'accueil de notre apprenti, car il faut l'avouer encore aujourd'hui il faut oser recruter des salariés avec des fragilités ou des handicaps ! En effet cette situation de vulnérabilité est souvent mal connue, et les préjugés freinent l'insertion professionnelle des personnes touchées. Pourtant, il existe des solutions pour les aider à trouver leur place en entreprise et à s'y épanouir à travers un accompagnement adapté.

Pour les personnes en situation de handicap, la grande force de l'alternance est de permettre d'apprendre un métier en situation concrète. Grâce à elle, les plus jeunes « mettent un pied » dans l'entreprise dans les meilleures conditions et acquièrent une expérience professionnelle. Et les plus âgés – souvent réticents à l'idée de « retourner sur les bancs de l'école » – reprennent confiance et se forment sans pression. Leur présence a des effets positifs sur le collectif de travail : tuteurs et maîtres d'apprentissage sont valorisés, la solidarité se développe dans l'équipe et le regard porté sur le handicap change. Notre CFA veut défendre cette idée et sensibiliser l'environnement à la pertinence de la formation adaptée en alternance. Nos apprentis sont bien souvent des « combattants du quotidien » de par les difficultés qu'ils affrontent et surmontent dans la vie de tous les jours, ils sont ainsi mieux préparés pour relever les défis. C'est je l'espère un avantage qui se concrétisera pour votre entreprise. Dans tous les cas nous vous accompagnerons et notre expertise dans ce domaine entouré de nos partenaires vous assure d'avoir un filet de sécurité.

Depuis sa création en 1983 notre CFA a toujours eu la volonté de permettre à des adolescents, à des adultes présentant des fragilités, des difficultés d'apprentissage, de s'insérer en milieu ordinaire de travail par la formation en alternance. Nous sommes guidés par les valeurs de Laïcité, de Solidarité, d'Égalité et de Citoyenneté portées par notre association gestionnaire les PEP 19.

Nous combattons ainsi le cloisonnement social et toutes nos actions ont pour finalité de faire reculer les injustices sociales, l'objectif étant la construction d'une société inclusive. J'espère que nous saurons vous accompagner sur cette voie, L'ensemble des équipes mettront tout en œuvre pour y parvenir avec l'ensemble de nos partenaires. J'espère que ce livret d'accueil vous permettra de mieux connaître notre établissement et vous donnera des éléments pratiques pour l'administration de votre contrat d'apprentissage.

Au nom de toute l'équipe, je vous souhaite une riche expérience avec votre apprenti.

Sonia Hockard

Directrice du CFA inclusif



TABLE DES MATIERES

Le CFA Inclusif.....	5
Organigramme du CFA Inclusif	8
Les étapes de l'inscription : CFA Inclusif ↔ l'employeur	10
Le contrat d'apprentissage.....	11
Les spécificités dans le secteur public	16
Le statut d'apprenti.....	19
La rémunération de l'apprenti.....	22
Les aides pour Les employeurs	23
Le maître d'apprentissage.....	25
Foire aux questions.....	27
Annexe 1 : les acteurs financiers	28
Annexe 2 : les circuits administratifs	29
Annexe 3 : La Situation de Handicap	30
Annexe 4 : références réglementaires	33
Annexe 5 : lexique de l'apprentissage	35
Annexe 6 : Nos partenaires	37
Annexe 7 : Estimation du coût de l'apprenti.....	38

LE CFA INCLUSIF

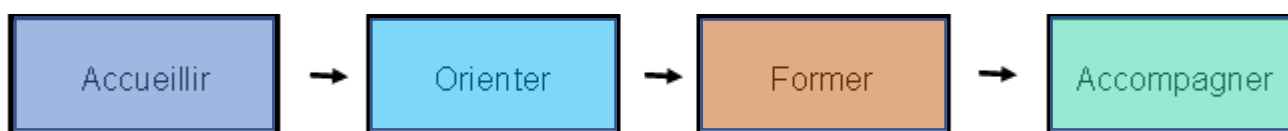
1) Sa vocation

Le CFA Inclusif a pour objectif de rendre l'apprentissage accessible aux personnes en grande difficulté ou en situation de handicap.

2) Ses missions

Le CFA accueille et oriente les jeunes vers le dispositif et le diplôme le plus adapté en fonction de sa fragilité et de son niveau de compétence. Une fois le projet validé, les équipes du CFA accompagnent le jeune dans la signature du contrat et tout le long de ce dernier.

L'article L6211-1 du code du travail précise que l'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation tout en contribuant à l'insertion professionnelle. Cette formation 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. 14 missions dévolues au CFA sont précisées en annexe avec les obligations qui nous régissent.



3) Ses financeurs (annexe 1) :

- La formation est gratuite pour l'apprenti
- Pour les contrats signés avec les Entreprises se sont les OPCO qui financent la formation au CFA et les frais annexes.
- Pour les contrats signés avec une collectivité territoriale c'est le CFNPT et la collectivité qui finance le CFA. Si l'apprenti a une RQTH, le FIPHFP finance la collectivité pour le reste à charge.
- Une convention avec les employeurs précise les modalités de financement.
- La région Nouvelle Aquitaine peut financer les investissements du CFA dans le cadre d'une labélisation.

4) Le public accueilli sur nos structures

Nous accueillons des adolescents, des adultes avec des problématiques qui ne leur permettent pas de suivre une formation en CFA même avec un accompagnement spécialisé. Ils sont issus d'IME, d'ITEP, de classes Ulis, sortant d'ESAT.... Ils ont le plus souvent une RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé). Le handicap peut être psychique, cognitif et entraîner des troubles de la concentration, des difficultés d'apprentissage en lecture et écriture et des difficultés de compréhension dans les tâches abstraites. Le handicap est le plus souvent invisible et avec quelques adaptations il peut le devenir complètement. Ces jeunes ont surtout des compétences et ont généralement de bonnes aptitudes au travail.

5) L'organisation de l'alternance

Les périodes d'alternance sont organisées en fonction d'un calendrier défini par année et remis à chaque rentrée à l'apprenti et à l'employeur. En principe cela correspond à 2 ou 3 semaines en entreprise et 1 semaine au CFA Inclusif. 12 ou 13 semaines sur une année de regroupements pédagogiques

6) Les heures au CFA Inclusif

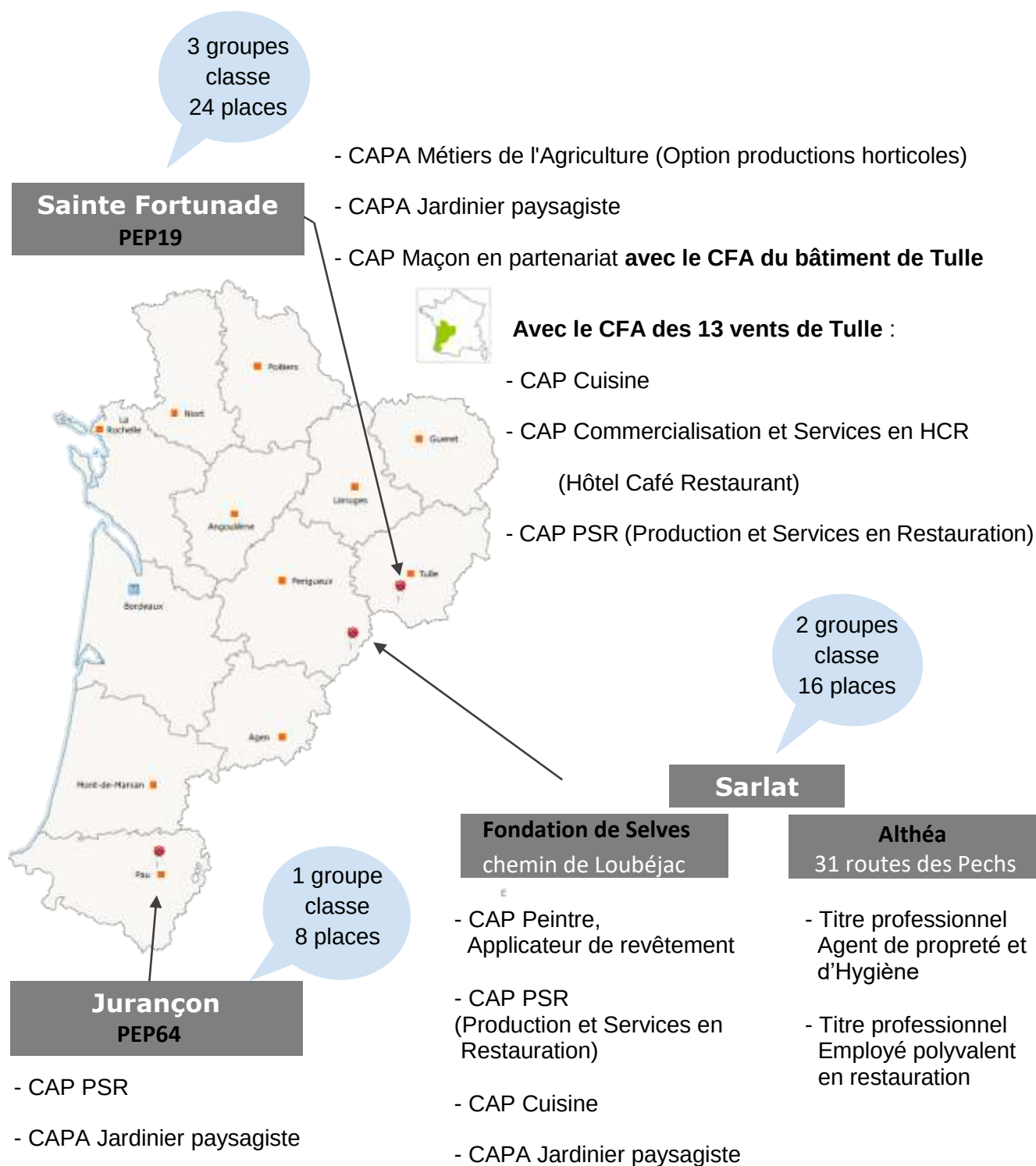
Les heures passées en formation au sein du CFA Inclusif sont des heures travaillées. En cas d'absence de l'apprenti, l'employeur est prévenu. Elles correspondent aux heures fixées dans le contrat d'apprentissage. Selon la fragilité du jeune nous pouvons préconiser un temps partiel allant de 25 à 32h si l'apprenti a une RQTH.

7) Notre travail partenarial

- Le CFA vous accompagne dans les démarches administratives (préparation du CERFA et des conventions, liens avec cap emploi ou le CDG.).
Avant signature nous nous mettons en contact avec vos comptables et/ou secrétaire pour la complétude des dossiers. Tous nos documents sont disponibles sur notre site internet <https://www.lespep19.org/cfa-inclusif>
- Pour sécuriser le parcours du jeune nous systématisons un stage de 15 jours avant le contrat d'apprentissage dans l'entreprise. Cela vous permettra de faire connaissance avec le jeune et acter votre décision.
- Vous pourrez aussi rencontrer les travailleurs sociaux qui ont suivi le jeune de façon à pouvoir échanger avec eux sur les fragilités de votre futur apprenti mais aussi vous rassurer sur ses compétences et atouts professionnels. Tout au long de la formation, si l'apprenti bénéficie d'un accompagnement ou d'une mesure de protection, les référents feront le point avec vous sur l'inclusion du jeune dans l'entreprise (suivi de l'ASE, SESSAD, Emploi accompagné)



Les formations dispensées





Anne
Formatrice



Sylvie C
Educatrice technique
spécialisée



Alexandra
Technicienne administrative



Magali
Coordinatrice
pédagogique



Stephane
Formateur
à Jurançon



Céline
Agent des services
logistiques



Delphine
Technicienne administrative



Isabelle
Formatrice



Cécile
Formatrice à
Sarlat



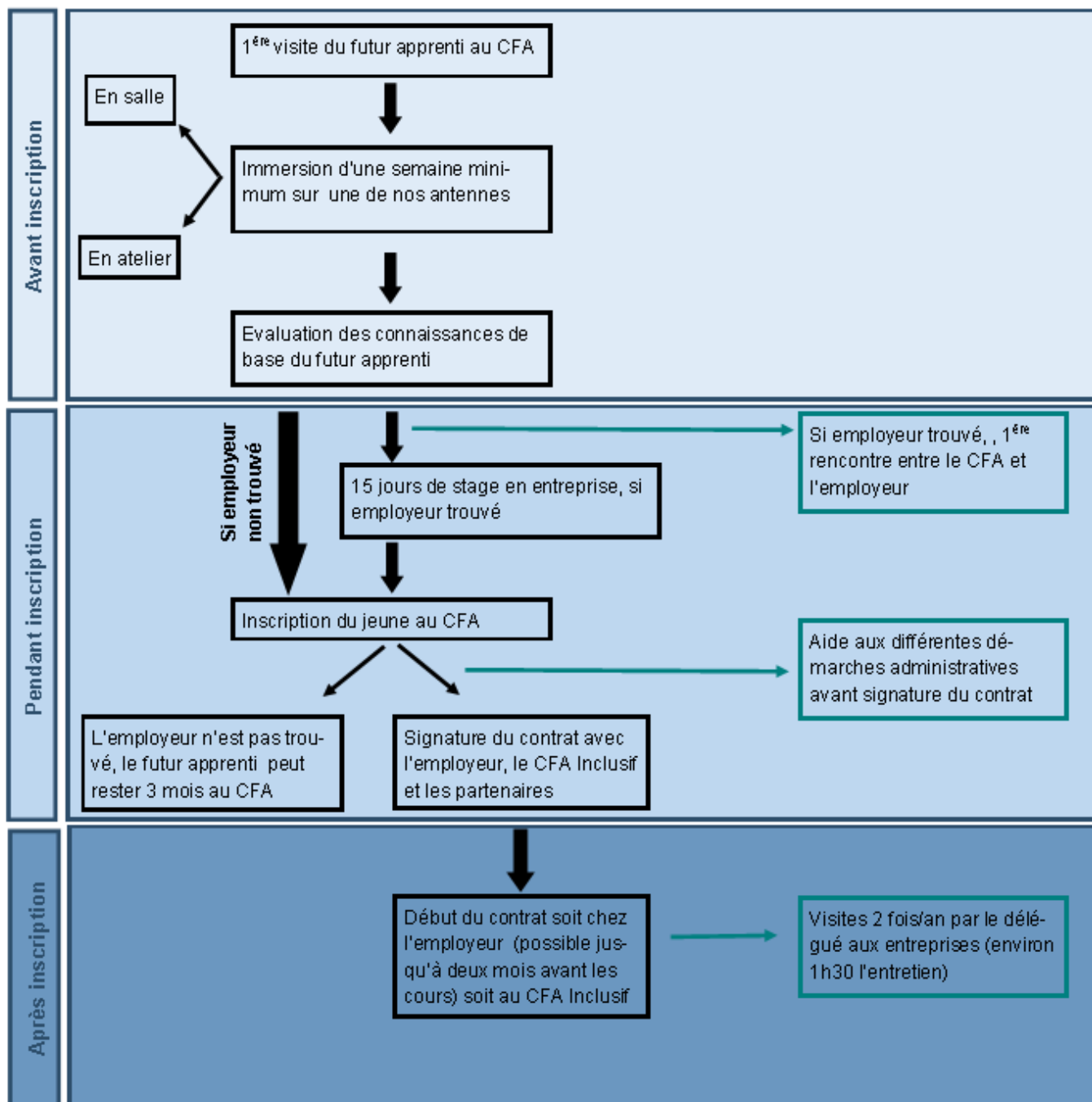
Sylvie H
Formatrice



Sonia
Directrice

LES ETAPES DE L'INSCRIPTION : CFA INCLUSIF ⇔ L'EMPLOYEUR

Recherche d'un employeur

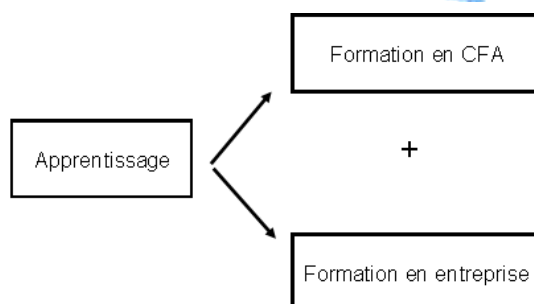


LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

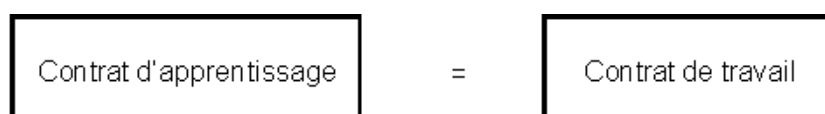


1) Qu'est-ce que l'apprentissage ?

Une formation en alternance pour obtenir un diplôme.



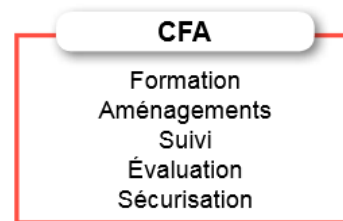
1) Qu'est-ce que le contrat d'apprentissage ?



Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail et de formation en alternance associant une activité professionnelle en entreprise et des enseignements dans un centre de formation d'apprentis afin d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou titre. C'est un contrat de droit privé.

.....► L'ESSENTIEL DE L'APPRENTISSAGE EN POINTS CLÉS

• UN PARCOURS STRUCTURÉ.



2) Quel type de contrat ?

Contrat à durée déterminée (CDD) :

Le contrat couvrira alors la période de formation ainsi que les examens. Il est conclu de date à date et ne s'arrête pas aux examens et à l'obtention du diplôme.

Attention la date de fin de contrat ne peut aller au-delà de 2 mois après l'examen.

Contrat à durée indéterminée (CDI) :

Le contrat commence alors par l'apprentissage et se poursuit donc après l'obtention du diplôme. **Attention les collectivités ne peuvent pas embaucher un apprenti en CDI.**

3) A quel âge peut-on faire un apprentissage ?

Un contrat d'apprentissage peut être conclu à partir de :

- 16 ans et sans limite d'âge pour les personnes en situation de handicap (justifié par une RQTH), 29 ans pour les autres
 - 15 ans si le jeune justifie avoir effectué la scolarité du 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire (jusqu'à la classe de 3^{ème}).
- Pour les jeunes de 14 ans, ayant 15 ans après leur entrée en formation et avant le 31 décembre, ayant validé le 1^{er} cycle de l'enseignement, le dispositif 3PA peut être mis en place s'il y a une promesse d'embauche, nous consulter pour plus de détail.

4) Durée du contrat d'apprentissage

- La durée de contrat varie entre 6 mois et 3 ans en fonction du diplôme préparé. (4 ans possible pour les apprentis avec RQTH)
- La durée du contrat peut être allongé, un CAP en 2 ans peut ainsi être porté à 3 ans par une signature de convention d'allongement de durée de formation
- La durée peut aussi être réduite selon les aptitudes et diplômes de l'apprenti
- La durée du contrat doit inclure la totalité de la formation et les périodes d'examens.
- Le contrat peut être à temps partiel au minimum 24h/semaine s'il y a une RQTH
- Les périodes de formation doivent respecter au minimum 25% de la durée du contrat.

5) La signature du contrat (annexe 2)

- Elle doit être effectuée avant l'embauche de l'apprenti.
- Sur le contrat, doivent apparaître : la signature de l'employeur, la signature de l'apprenti (ou de son représentant légal s'il est mineur) et le visa du CFA Inclusif.
- Une version modifiable se trouve sur internet ou sur les plateformes des OPCO.
- Les contrats peuvent être conclus tout au long de l'année

6) Enregistrement du contrat (annexe 3) :

Pour les entreprises : l'enregistrement du contrat se fait auprès de l'opérateur de compétences (Opco) dont vous dépendez (selon votre activité professionnelle et votre convention collective). C'est souvent votre comptable qui fait cette démarche sur la plateforme de l'OPCO

Pour les collectivités : l'enregistrement du contrat se fait auprès de la DREETS (ancienne DIRECCTE). Après un recensement des prévisions et un accord préalable de la prise en charge par le CNFPT. Si le CNFPT ne prend pas en charge il faut alors se rapprocher du FIPHFP

Dans les 5 jours qui suivent le 1^{er} jour du contrat, accompagné de toutes les pièces :

- Le contrat CERFA FA13 **N°10103*12**
- La convention de formation
- La convention d'allongement de formation (tripartite)

- La RQTH
- Le calendrier de formation
- Le programme de la formation (la fiche métier)

L'organisme en charge du dépôt dispose de 20 jours à compter de la date de réception du dossier complet pour rendre sa décision. Lorsque le contrat est enregistré, vous recevrez un numéro d'enregistrement. Le processus de demande d'aide est alors enclenché.

7) La déclaration préalable à l'embauche DPAE

Tout employeur a l'obligation de déclarer pour l'ensemble de ses recrutements l'embauche de tout salarié au moyen de la DPAE à l'Urssaf ou à la Caisse de Mutualité Sociale Agricole (MSA). Celle-ci doit être réalisée avant que n'intervienne l'embauche sous peine de sanctions pénales. Elle est obligatoire et permet de réaliser en une seule fois toutes les formalités administratives vers les organismes de protection sociale.

8) La Période d'essai

La période d'essai, pour un contrat d'apprentissage, correspond à 45 jours (consécutifs ou non) **dans l'entreprise** (hors congés et maladie). Les périodes passées au sein du CFA Inclusif ne comptent donc pas dans le calcul de la période d'essai. La rupture doit être notifiée par écrit au directeur du CFA ainsi qu'à l'organisme ayant enregistré le contrat.

9) La visite médicale

La visite médicale à l'embauche est obligatoire. Vous devez la demander dans les plus brefs délais, puisqu'elle permet de déterminer les aptitudes de l'apprenti. **Lorsque l'apprenti est mineur, c'est le médecin, lors de ta visite médicale, qui donne l'autorisation de travailler sur des machines dangereuses (par exemple : le taille haie...). Une copie doit nous être adressée.**

10) La rupture de contrat

Être aidé en cas de problème : la médiation

La médiation de l'apprentissage est un processus qui donne la possibilité à un employeur et à un apprenti, de faire intervenir un tiers neutre, indépendant et impartial, pour les accompagner dans la résolution d'un différend. Ce n'est ni un arbitre, ni un conciliateur. De fait, il ne va pas imposer une solution mais va permettre de rétablir un dialogue entre les deux parties.

Les CCI, comme les autres chambres consulaires, sont seules compétentes pour intervenir dans le cadre de cette mission.

Bernard GUINOT Pôle Interconsulaire - Cré@Vallée Nord

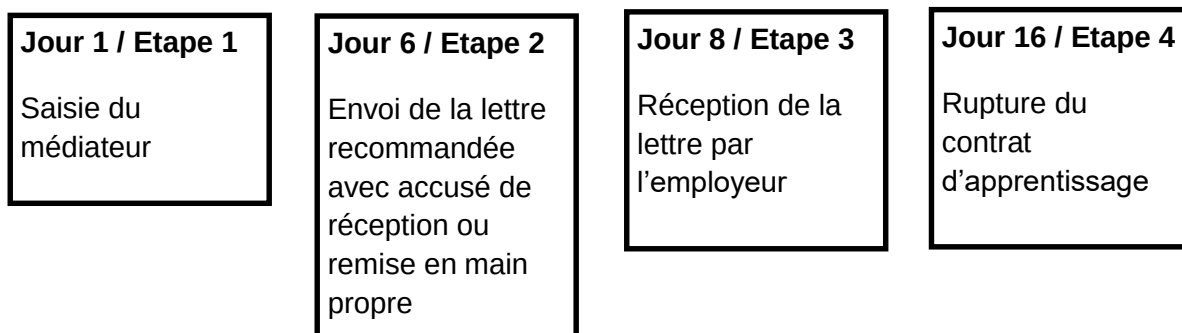
295 boulevard des Saveurs - 24660 COULOUNIEIX-CHAMIERES

b.guinot@dordogne.cci.fr 05 53 35 72 72 / 06 22 77 30 87

- le contrat d'apprentissage peut être résilié soit par l'apprenti soit par l'employeur. (voir tableau ci-après pour les modes de rupture).

Type de rupture	Qui peut rompre le contrat ?	Préavis	Démarches à effectuer
Rupture avant la fin de la période d'essai			
Dans les 45 premiers jours travaillés dans l'entreprise	- L'employeur seul - L'apprenti seul (ou avec autorisation du représentant légal si mineur)	Aucun	Ecrit signé de l'employeur ou de l'apprenti (et de son représentant légal si mineur)
Rupture après la fin de la période d'essai			
Rupture d'un commun accord	Employeur et apprenti	Aucun Les parties se mettent d'accord sur la date de rupture du contrat.	Ecrit signé de l'employeur et de l'apprenti (et de son représentant légal si mineur)
Démission	Apprenti seul	Oui Délai de préavis de 7 jours calendaires après information de l'employeur de l'intention de rompre le contrat.	L'apprenti doit saisir le médiateur de l'apprentissage. Après 5 jours calendaires au moins, il doit informer son employeur par tout moyen qui permet de justifier la date (par exemple : lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre)

Exemple de démission :



Type de rupture	Qui peut rompre le contrat ?	Préavis	Démarches à effectuer
Rupture après la fin de la période d'essai			
Licenciement pour motif personnel ou disciplinaire	Employeur seul en cas de : - Force majeure - Faute grave de l'apprenti - Inaptitude de l'apprenti	Respect de la procédure de licenciement pour motif personnel ou disciplinaire : - Convocation de l'apprenti à un entretien - Déroulement de l'entretien - Envoi d'une lettre de licenciement - Préavis - Obligations liées à la rupture du contrat	
Exclusion définitive du CFA : licenciement pour motif personnel	Employeur seul		
Rupture en cas d'obtention du diplôme	Apprenti seul (ou avec autorisation du représentant légal si mineur)	Oui Deux mois	Ecrit signé de l'apprenti (et de son représentant légal si mineur)

11) A la fin de l'apprentissage, le jeune peut :

- Signer un nouveau contrat d'apprentissage pour préparer une option complémentaire ou une autre qualification.
- Signer un CDI dans l'entreprise. Dans ce cas-là, aucune période d'essai ne peut être imposée (sauf dispositions conventionnelles contraires). La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté et de la rémunération.
- Ou chercher un nouvel employeur. Pour cela, il pourra s'inscrire à pôle emploi. Il pourra bénéficier des indemnités de chômage (selon les règles établies par Pôle Emploi).

LES SPECIFICITES DANS LE SECTEUR PUBLIC

1) Les droits sociaux

L'apprenti est affilié au régime général de la Sécurité Sociale ainsi qu'au régime complémentaire de retraite IRCANTEC.

2) La rémunération de l'apprenti

Les employeurs publics peuvent décider de majorer les pourcentages de rémunération de 10 ou 20 points.

A l'issue de son contrat, l'apprenti peut travailler au sein de la collectivité. Pour sa reprise d'ancienneté, le temps passé en apprentissage sera décompté en tant que services privés et non publics.

3) Etapes

1. Attention **depuis le 1^{er} janvier 2023, un recensement** des prévisions des contrats d'apprentissage par le biais de la plateforme dématérialisée du CNFPT doit être faite avant le **17 mars pour pouvoir bénéficier du financement**. La collectivité doit faire connaître ses intentions de recrutement d'apprentis.

(<https://inscription.cnfpt.fr>). Il convient de se mettre en lien avec la ou le gestionnaire IEL de votre collectivité pour obtenir vos identifiants IEL et accéder au recensement.

Tutoriel recensement des intentions de recrutement : [Recensement des besoins](#)

2 **L'accord préalable de financement**

Pour chaque contrat d'apprentissage, un accord préalable de financement est à demander au CNFPT. Cet accord, qui fait suite au recensement (cf. étape 1) permet de valider la demande de prise en charge qui sera déposée ultérieurement par le centre de formation d'apprentis (CFA) auprès du CNFPT. Ce numéro d'APF doit être communiqué au CFA et mentionné dans la convention de formation.

- 3 **Saisine du comité technique du CDG:** les conditions d'accueil et de formation de l'apprenti doivent faire l'objet d'un avis du comité technique. Cette instance examine chaque année un rapport sur le déroulement des contrats d'apprentissage. Il porte un regard sur le nombre de personnes accueillies, le maître d'apprentissage pressenti, sa fiche de poste, le diplôme préparé, la présentation de la formation, la fiche de poste de l'apprenti, les services d'affectation, le matériel utilisé. Il se réunit, généralement une fois par mois.
- 4 **Délibération du Conseil Municipal** : l'organe délibérant de la collectivité doit nécessairement prendre une délibération validant le recours à l'apprentissage. Il y vise l'avis du comité technique et y indique l'engagement financier ainsi que les modalités de mise en œuvre.
- 5 **Saisie en ligne du contrat** sur la plateforme CELIA = Rédaction rapide, Partage facile avec l'apprenti et le CFA, Transmission immédiate à la DREETS.

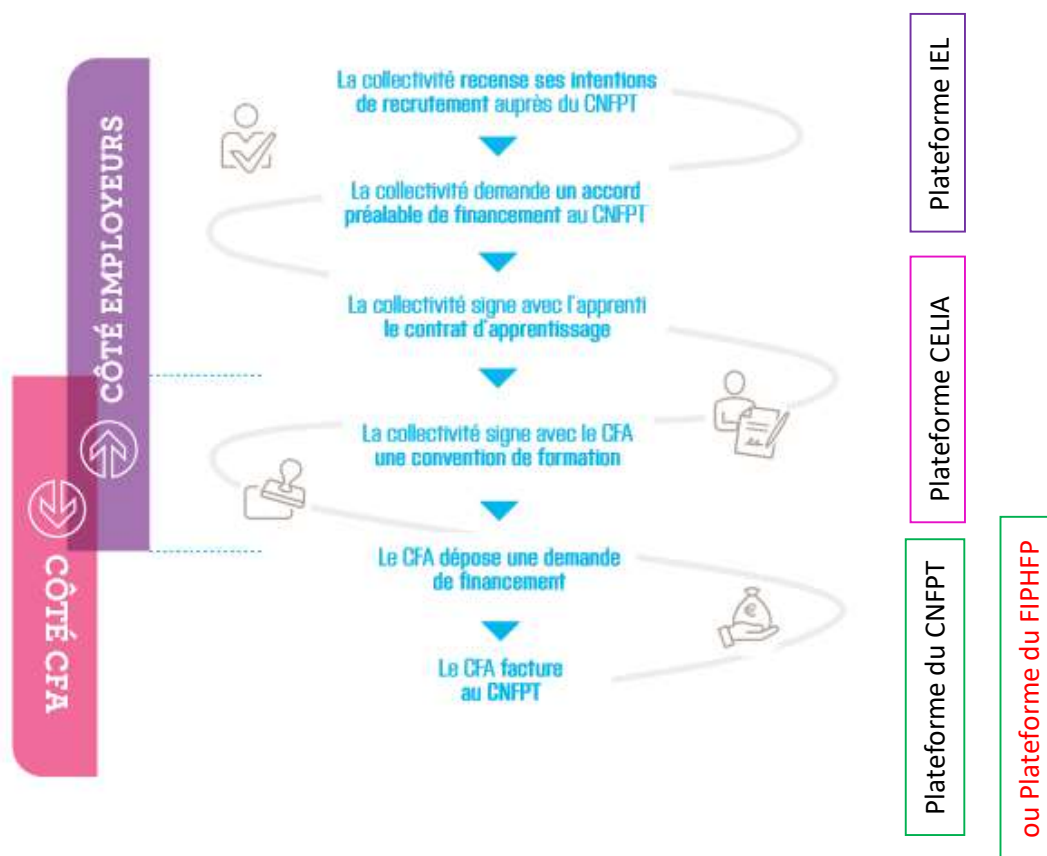
- 6 **La signature du contrat** d'apprentissage avec l'apprenti, à envoyer ou à saisir en ligne (<https://celia.emploi.gouv.fr/>) pour validation et enregistrement de la DRETS ou DDETS.
- 7 **La signature d'une convention de formation** avec le CFA Inclusif

Toutefois, si vous n'avez pas donné vos intentions de recrutement au CNFPT en mars, le FIPHFP peut prendre en charge, à hauteur de 80%, la rémunération brute de l'apprenti. Il peut aussi financer la formation jusqu'à 10 000€ par année au centre de formation. Contactez votre CDG qui peut vous accompagner dans ces démarches

Le CNFPT - FIPHFP - CDG

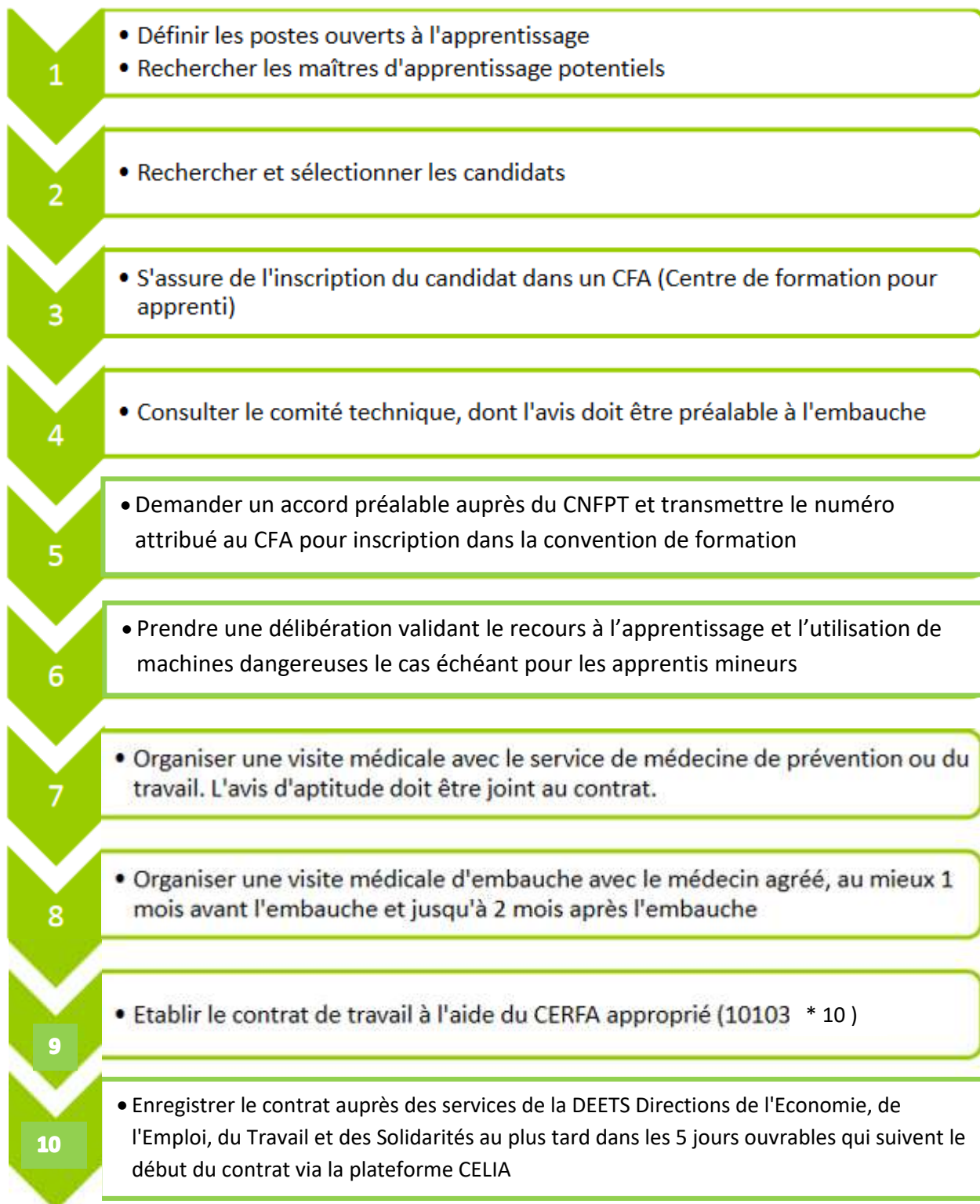
- Pour tous les contrats signés des 2022, le coût de la formation sera pris en charge à 100%, plafonné dans la limite de montants maximums arrêtés en concertation avec l'Etat et France Compétences. C'est le CFA qui fait la démarche directement sur la plateforme du CNFPT.
- Le FIPHFP peut Verser un complément à la collectivité si l'apprenti a une RQTH. Pour plus de détails sur les modalités, il convient de consulter le catalogue des interventions du FIPHFP disponible sur leur site : <http://www.fiphfp.fr/Le-FIPHFP/Actualites-du-FIPHFP/Un-nouveau-catalogue-des-interventions>
- Les CDG accompagnent les collectivités pour les démarches administratives à faire sur la plateforme du FIPHFP.

4) En résumé :



Le processus d'embauche en apprentissage

De la définition du poste, à l'enregistrement du contrat, vous trouverez ci-dessous une vue synthétique de l'ensemble des étapes à respecter pour formaliser une embauche en apprentissage.



LE STATUT D'APPRENTI

1) Quelles sont les règles en entreprise ?

L'apprenti doit respecter les mêmes règles que les autres salariés de l'entreprise. S'il est mineur, il bénéficie d'aménagement supplémentaire dû à son âge.

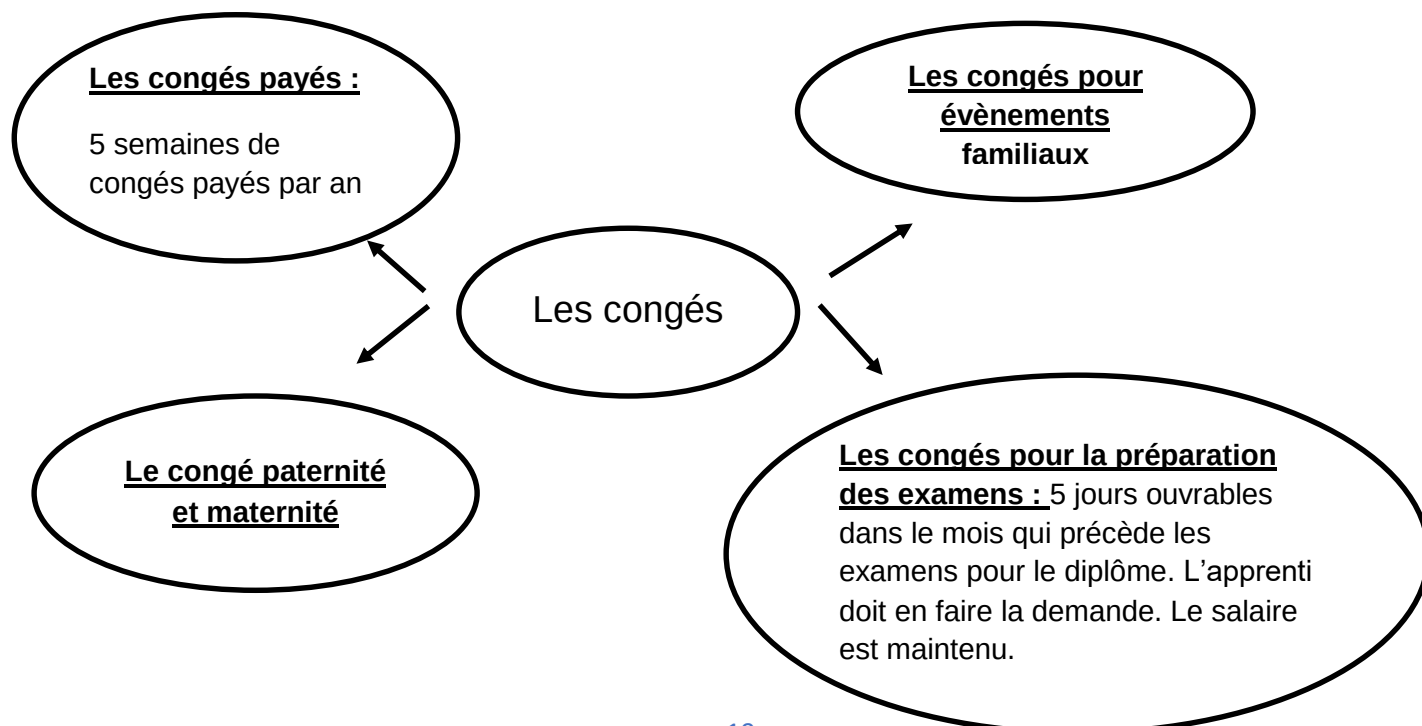
	<u>Apprenti majeur</u>	<u>Apprenti mineur</u>
<u>Durée de travail</u>	35h/semaine 10h/jour maximum	35h/semaine 8h/jour
<u>Annualisation</u>	Possible selon chaque convention collective	
<u>Heures supplémentaires</u>	Autorisées (max 48h/sem)	Interdites sauf dans certains secteurs comme le bâtiment, aménagement et entretien paysager dans la limite de 10h/jour et 40h/semaine
<u>Travail de nuit</u>	Autorisé	Interdit • <u>Jeunes de – 16 ans</u> : interdiction de travailler entre 20h et 6h du matin • <u>Jeunes entre 16 et 18 ans</u> : interdiction de travailler entre 22h et 6h du matin
<u>Repos quotidien</u>	11heures consécutives	• <u>-16 ans</u> : 14 heures consécutives • <u>Entre 16 et 18 ans</u> : 12 heures consécutives
<u>Repos hebdomadaire</u>	24 heures consécutives	2 jours consécutifs
<u>Travail le dimanche</u>	Autorisé (jour de repos hebdomadaire principal)	Interdit sauf dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration et de la boulangerie
<u>Travail les jours fériés</u>	Autorisé	Interdit sauf dans le secteur de l'hôtellerie, la restauration et de la boulangerie

2) Quel est la règle pour les congés ?

L'apprenti bénéficie des mêmes congés que les autres salariés de l'entreprise.

Les congés ne peuvent pas être pris sur la période de formation.

Les congés pour événements familiaux dépendent des conventions collectives.



3) Le congé maladie

En cas de congé maladie, l'apprenti doit :

- Informer son employeur dans les plus brefs délais
- Informer le CFA Inclusif et lui adresser une copie de l'arrêt de travail
- Adresser à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (volet 1 et 2) et à l'employeur (volet3) un arrêt de travail dans un délai de 48 heures

L'employeur, à réception du volet 3 de l'avis d'arrêt de travail, doit établir une attestation de salaire afin que la sécurité sociale puisse calculer le montant des indemnités journalières, si l'apprenti remplit les conditions pour les percevoir.

4) L'accident de travail

Est considéré comme un accident de travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée.

L'apprenti, **doit dans les 24h suivant son accident**, vous en informer. Il doit consulter son médecin traitant afin de faire constater son état de santé. Le médecin doit établir un certificat médical initial en précisant la localisation ainsi que la nature des lésions et des symptômes, voire les conséquences éventuelles de l'accident. Si l'accident entraîne un arrêt de travail, le médecin délivre à l'apprenti un certificat d'arrêt de travail qui est à vous remettre.

Vous devez :

- **Dans un délai de 48 heures**, le déclarer à la CPAM du lieu de résidence de l'apprenti. Vous pouvez émettre des réserves motivées quant au caractère professionnel de l'accident en remplissant une déclaration (sur www.net-entreprises.fr, ou par lettre recommandée avec accusé de réception
- Joindre à la déclaration d'accident de travail, en cas d'arrêt de travail, une attestation de salaire. Les indemnités seront versées sans délai de carence dès le lendemain de l'accident et pendant toute la durée de l'arrêt de travail.

A l'issue de la période de soins, le médecin traitant doit établir un certificat médical final indiquant les conséquences de l'accident :

- Le certificat médical final de guérison
- Ou le certificat médical final de consolidation, lorsque les lésions se fixent et prennent un caractère permanent, sinon définitif.

5) L'accident de trajet

Est reconnu comme accident de trajet celui qui survient durant le trajet aller-retour :

- Entre le lieu de travail et le lieu de résidence principale
- Entre le lieu de travail et le restaurant ou tout autre lieu où le salarié prend habituellement ses repas.

L'accident de trajet est assimilé à un accident de travail en ce qui concerne la procédure de déclaration ainsi que l'indemnisation.

6) La mutuelle

L'apprenti a droit, comme tous les salariés, à des indemnités journalières en cas d'arrêt de travail, à un congé maternité ou paternité... et est en outre **soumis à la mutuelle d'entreprise obligatoire** par principe dès l'embauche.

Il sera aussi possible pour l'apprenti de demander une dispense à la mutuelle employeur dans les cas suivants :

- s'il bénéficie de la CMU-C ou de l'ACS (Aide à l'acquisition d'une complémentaire santé) ;
- s'il est déjà couvert par une mutuelle santé obligatoire par ailleurs (en propre ou en tant qu'ayant-droit, par exemple du fait du contrat de complémentaire santé obligatoire de son conjoint salarié) ;
- s'il travaille dans l'entreprise à temps très partiel

Dans les cas où il devra prouver qu'il est bien couvert par une mutuelle santé, l'apprenti pourra tout à fait fournir une attestation de couverture en tant qu'ayant-droit, par exemple s'il est rattaché à la mutuelle de ses parents.

LA REMUNERATION DE L'APPRENTI

1) Montant du salaire de l'apprenti

L'apprenti reçoit une rémunération déterminée en fonction du SMIC.

	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
-18 ans	27%	39%	55%
18-20 ans	43%	51%	67%
21-25 ans	53%	61%	78%
26 ans et plus	100% du SMIC		

Ce sont des montants minimums. D'autres éléments peuvent entrer en compte pour calculer le salaire de l'apprenti et notamment **la convention collective de laquelle dépend l'entreprise**. Par exemple, la convention collective du bâtiment est plus favorable aux apprentis avec des pourcentages du SMIC plus importants.

2) Evolution du salaire

Le salaire peut évoluer en fonction de plusieurs critères :

- lorsque le SMIC augmente, le salaire minimum augmente.
- lorsque l'apprenti change de tranche d'âge, le salaire doit évoluer dès le premier jour du mois suivant son anniversaire.
- lorsque l'apprenti change d'année de formation. Le salaire augmente à la date anniversaire du contrat d'apprentissage.

3) Les avantages en nature

Si l'employeur loge ou nourrit l'apprenti, cela est considéré comme des avantages en nature et cela doit être déduit du salaire.

LES AIDES POUR LES EMPLOYEURS

1) Exonération des cotisations

Les rémunérations versées aux apprentis bénéficient de la **réduction générale de cotisations sociales patronales** (à l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles.) Elles sont **exonérées des cotisations salariales** sur la part de rémunération inférieure à 79% du SMIC .

Ce qui signifie que le salaire brut est le même que le salaire net.

2) L'aide unique de l'Etat pour les employeurs privés

Attention : A partir du 1er janvier 2023, le versement de l'aide unique **de 6.000€** pour la première année d'exécution du contrat sera alors automatique pour les entreprises <250 salariés une seule fois peu importe la durée du contrat (de 6 mois à 3 ans)

Quelles modalités d'attribution ?

Depuis 2019, l'employeur reçoit une seule aide au lieu de quatre auparavant. Elle remplace l'aide TPE jeunes apprentis, la prime régionale à l'apprentissage pour les TPE, l'aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire et le crédit d'impôt Apprentissage

Pour pouvoir en bénéficier, il faut que le contrat soit adressé à l'opérateur de compétences soit avant le début du contrat soit dans les cinq jours ouvrables qui suivent l'embauche.

Tous les mois, la déclaration sociale nominative (DSN) doit être transmise aux organismes de protection sociale.

L'aide est versée chaque mois par anticipation de la rémunération par l'ASP à compter du début d'exécution du contrat.

- Une fois l'enregistrement du contrat et l'envoi de la DSN mensuelle faits, vous devez signaler la présence ou non du salarié concerné sur la plateforme SYLAé.
- Chaque mois, l'Agence de services et de paiement (ASP) envoie un avis de paiement à l'employeur, consultable sur cette même plateforme Sylae.
- **ASP** 0 809 549 549 Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et 13h30 à 17h

Echanges entre ASP et employeur : numéro unique employeur : 0 809 549 549

3) AGEFIPH et FIPHFP

De nombreuses aides existent voici les principales, consultez leur site pour plus de détail

- **l'AGEFIPH pour le secteur privé** **attention nouveaux plafonds d'aide depuis août 2024**

6 mois : 500 €	7 mois : 567 €	8 mois : 633 €	9 mois : 700 €	10 mois : 767 €	11 mois : 833 €	12 mois : 900 €						
13 mois : 967 €	14 mois : 1033 €	15 mois : 1100 €	16 mois : 1167 €	17 mois : 1233 €	18 mois : 1300 €	19 mois : 1367 €	20 mois : 1433 €	21 mois : 1500 €	22 mois : 1567 €	23 mois : 1633 €	24 mois : 1700 €	
25 mois : 1767 €	26 mois : 1833 €	27 mois : 1900 €	28 mois : 1967 €	29 mois : 2033 €	30 mois : 2100 €	31 mois : 2167 €	32 mois : 2233 €	33 mois : 2300 €	34 mois : 2367 €	35 mois : 2433 €	36 mois : 2500 €	

- Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées
- Aide à l'adaptation des situations de travail des personnes handicapées
- Aide humaine et technique en compensation du handicap
- consultez la liste en ligne <https://www.agefiph.fr>
- **Aides du FIPHFP pour le secteur public**
 - Prise en charge de 80% de la rémunération brute et des charges patronales durant toute la durée du contrat;
 - Prise en charge jusqu'à 10 000€/an des frais de formation du CFA
 - Prise en charge de l'accompagnement socio pédagogique complémentaire aux frais de formation du CFA
 - Prise en charge de la formation et de l'accompagnement du maître d'apprentissage
 - ... consultez le catalogue en ligne <http://www.fiphfp.fr/>

Portail de l'alternance www.alternance.emploi.gouv.fr/

Site internet à disposition des employeurs pour toutes les aides versées par l'ASP S'informer sur les démarches administratives, effectuer une simulation de rémunération et des aides aux employeurs.

4) **Accord de branche OETH pour les entreprises de plus de 250 salariés**

Pour toute signature d'un contrat d'alternance, OETH apporte une aide plafonnée à 5 000 euros par an une fois les aides de tiers déduites, quel que soit le métier envisagé. Dans le cadre du dispositif OASIS handicap ainsi que pour les personnes issues d'ESAT, de l'emploi accompagné, ou demandeur d'emploi longue durée, le plafond de l'aide est porté à 10 000 euros par an. [Plus d'informations sur OASIS Handicap](#)

Ce financement est cumulable, si nécessaire, avec l'aide à l'aménagement de poste pour les surcoûts liés à la compensation du handicap.

LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

1) Qu'est-ce qu'un maître d'apprentissage ?

La personne directement responsable de la formation de l'apprenti dans l'entreprise et assurant la fonction de tuteur est le maître d'apprentissage.

L'apprenti a obligatoirement un maître d'apprentissage, mais il peut aussi en avoir 2. Le maître d'apprentissage peut être le chef d'entreprise mais aussi un employé de la structure, obligatoirement majeur, il peut accompagner maximum 2 apprentis.

Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences nécessaires à l'obtention du diplôme préparé, en lien avec le CFA Inclusif.

2) La fonction de tuteur

Le maître d'apprentissage doit posséder :

- Soit un titre ou un diplôme au moins égal à celui préparé, ainsi qu'une expérience professionnelle de 1 an avec la qualification visée par ce diplôme ou ce titre.
- Soit une expérience professionnelle de 2 ans en rapport avec le titre ou le diplôme préparé par l'apprenti.
- Dans les entreprises de la Branche des hôtels, cafés, restaurants, les maîtres d'apprentissage doivent être titulaires du Permis de former

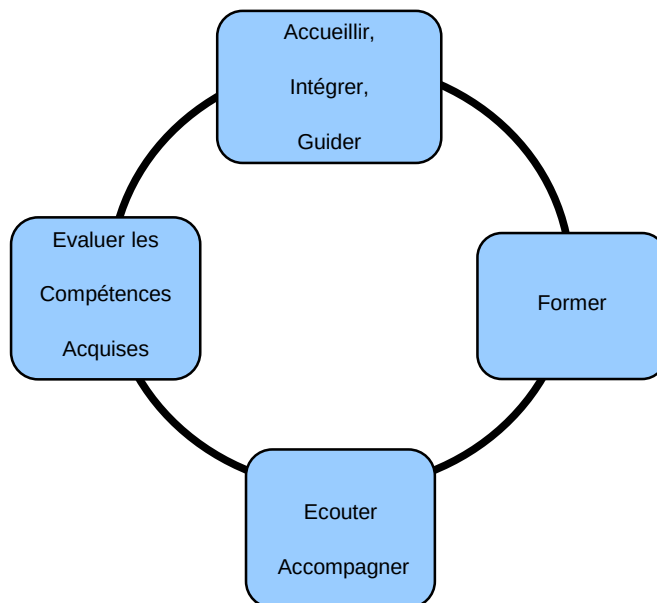
L'employeur doit permettre au maître d'apprentissage d'avoir du temps, sur son temps de travail, pour faire l'accompagnement nécessaire de l'apprenti.

3) Le rôle du maître d'apprentissage

ZOOM SUR LE RÔLE DU MAÎTRE D'APPRENTISSAGE



Missions du Maitre d'apprentissage



Le Maitre d'apprentissage, volontaire pour mener cette mission auprès de l'apprenti, doit détenir certaines compétences indispensables :

- **Techniques** : le tuteur doit connaître la structure, son organisation, les procédures, règles de sécurité, et son métier
- **Pédagogiques** : le tuteur doit être capable de varier les choix d'apprentissage : expliquer, montrer, mettre en situation. Il a le sens de l'organisation et est capable de donner des explications claires
- **Relationnelles** : écoute, patience, objectivité, respect, discrétion, capacité d'évaluation et d'adaptation, disponibilité

4) Le Permis de former pour nos CAP PSR/cuisine et CSHCR

- C'est une **formation obligatoire** destinée aux tuteurs et maîtres d'apprentissage de la **Branche HCR** (hôtels, cafés, restaurants). Le Permis de former permet aux tuteurs et maîtres d'apprentissage de maîtriser pleinement aux objectifs clés : les règles du contrat d'alternance, l'accueil, l'information, la communication, l'encadrement et l'accompagnement, l'évaluation et le transfert des compétences.
- Elle peut être prise en charge sur le plan de formation de l'entreprise en tant qu'action de formation (à voir avec votre OPCO).
La formation comprend deux modules : une formation initiale de 14 heures et une mise à jour de 7 heures, tous les 4 ans.

FOIRE AUX QUESTIONS

- **Que doit faire l'apprenti s'il est malade ?**

Il doit contacter son patron et le CFA Inclusif afin de les prévenir. Il doit ensuite aller chez le médecin afin d'avoir un arrêt de travail sinon des jours peuvent être décomptés de son salaire.

- **J'ai besoin de mon apprenti lors de sa semaine de regroupement au CFA Inclusif ?**

Dans ce cas-là, il faut prendre contact avec la direction du CFA Inclusif. Elle, seule, peut prendre la décision de laisser l'apprenti en entreprise lors d'un regroupement pédagogique. Elle en informera ensuite l'équipe pédagogique.

- **Que faire si j'ai un problème avec mon apprenti ?**

Il est nécessaire de contacter le référent entreprise du CFA Inclusif afin de lui faire part des difficultés rencontrées. Suivant le ou les problème(s) évoqué(s), une rencontre avec l'apprenti ou une réunion (avec les parents si mineurs) avec la direction pourront être envisagées.

- **Que se passe-t-il, pour l'aide unique, en cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage ?**

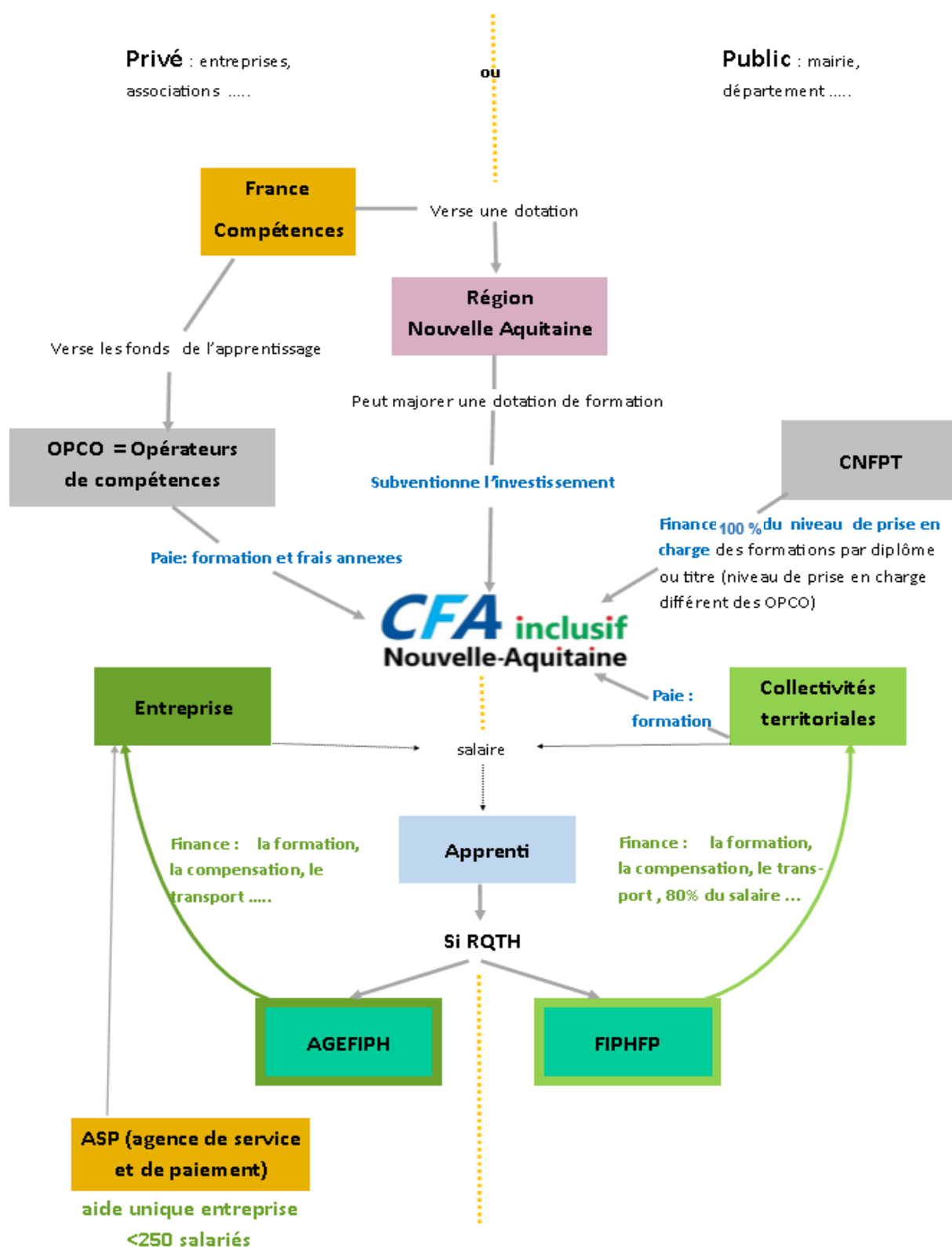
Si le contrat est rompu, l'aide est versée jusqu'au dernier mois du contrat. L'aide cesse ensuite d'être due au titre du mois suivant la date de fin de la relation contractuelle, et les sommes perçues indûment doivent être remboursées à l'Agence de services et de paiement (ASP).

- **Que se passe-t-il si mon apprenti n'a pas son diplôme ?**

En cas d'échec aux examens, l'apprenti peut redoubler soit en restant dans la même entreprise soit en cherchant un nouveau patron. Dans ce cas, son contrat d'apprentissage est prolongé d'un an et il conserve son salaire.

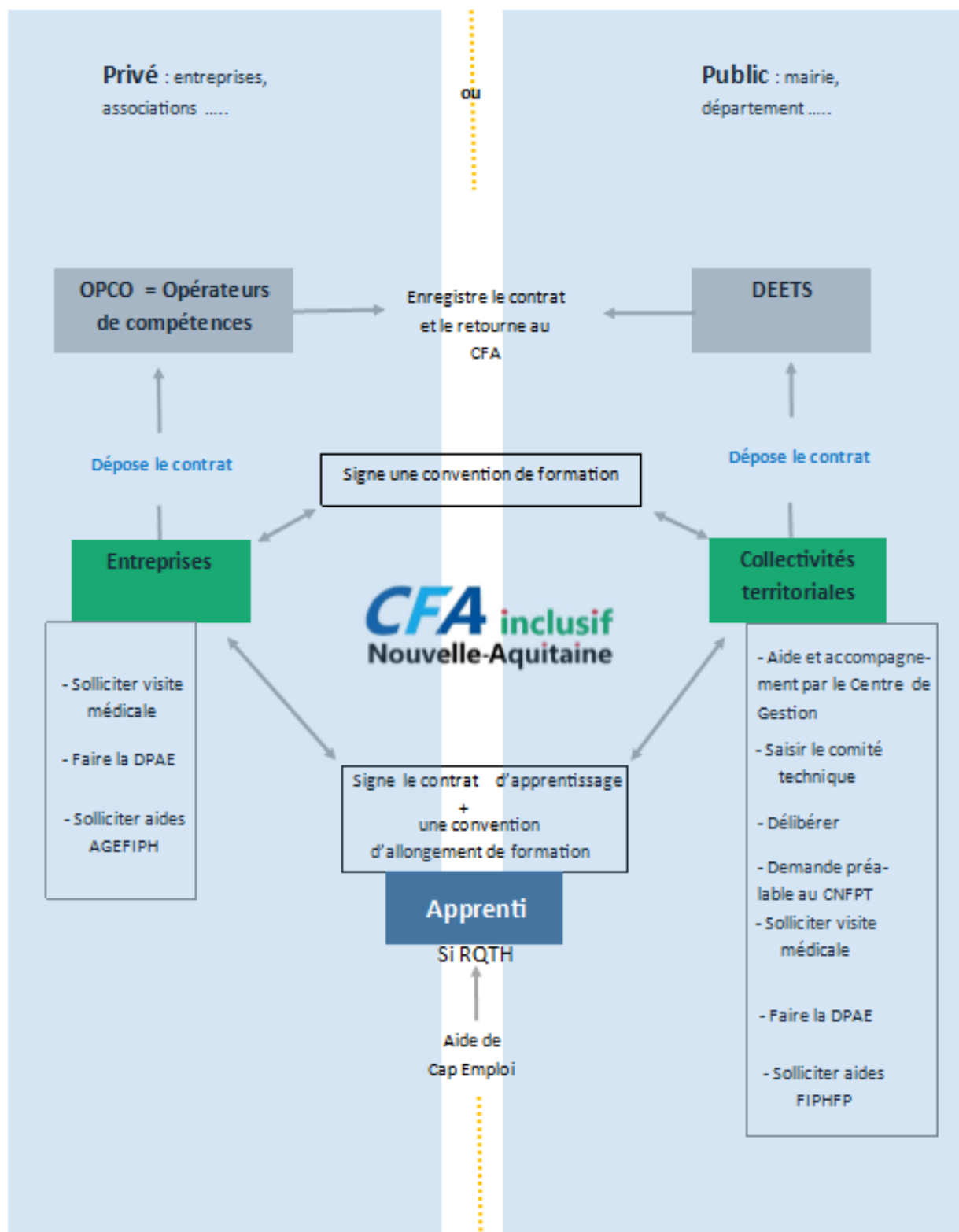
ANNEXE 1 : LES ACTEURS FINANCIERS

Acteurs et circuit € de l'apprentissage



ANNEXE 2 : LES CIRCUITS ADMINISTRATIFS

Acteurs de l'apprentissage : étapes et circuit administratif



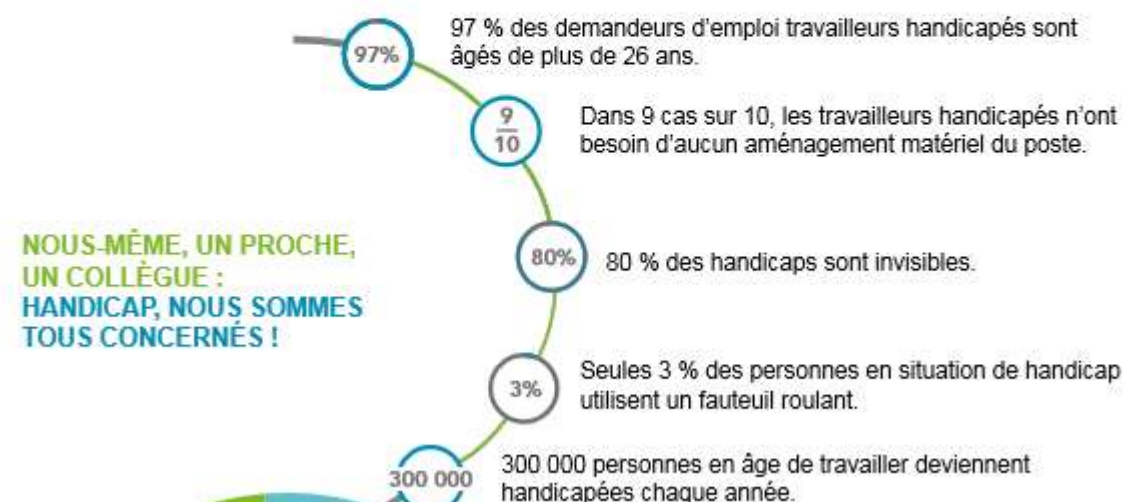
ANNEXE 3 : LA SITUATION DE HANDICAP

HANDICAP AU TRAVAIL, DE QUOI PARLE-T-ON ?

« Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites, par suite d'une altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ».

Définition de travailleur handicapé - Article L5213-1 du Code du travail

**NOUS-MÊME, UN PROCHE,
UN COLLÈGUE :
HANDICAP, NOUS SOMMES
TOUS CONCERNÉS !**



UNE SOLUTION : LA COMPENSATION

Qu'est-ce que la compensation ?

C'est agir pour parvenir à l'autonomie durable des personnes handicapées dans l'emploi. Les moyens de compensation sont extrêmement variés et s'adaptent en fonction des types de handicap et de poste. Il peut s'agir d'aides techniques, humaines, organisationnelles ou financières.

**IL N'Y A PAS UN HANDICAP,
MAIS UNE PLURALITÉ DE
HANDICAPS**





Y A-T-IL DES AVANTAGES A RECRUTER DES APPRENTIS EN SITUATION DE HANDICAP ?

Oui



- ✓ **Une qualification + une expérience pour faciliter l'accès à l'emploi**
Pour des publics dont le principal handicap est souvent le manque de qualification, l'apprentissage constitue une réponse adaptée.
- ✓ **Un coût minime pour l'employeur**
Avec l'ensemble des aides dispensées, le reste à charge pour l'employeur est faible (voir ci-contre).
- ✓ **Un investissement pour l'avenir**
Les démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences le montrent : les départs à la retraite massifs à venir appellent à anticiper les recrutements.
- ✓ **Donner du sens à son recrutement**
L'engagement d'apprentis en situation de handicap répond également à des valeurs d'inclusion que souhaite porter l'employeur.
- ✓ **Recruter des profils diversifiés**
Parmi les demandeurs d'emploi éligibles à l'apprentissage, 36% sont en situation de handicap.
- ✓ **Dynamiser les équipes de travail**
Recruter des personnes handicapées en alternance, c'est aussi remobiliser les équipes et les sensibiliser à la diversité.
- ✓ **Répondre à l'obligation d'emploi**
L'apprenti n'est pas comptabilisé dans les effectifs totaux de l'employeur mais est pris en compte dans les déclarations d'obligation d'emploi : cela permet d'atteindre plus facilement l'objectif des 6% !



LE ROLE DU MAITRE D'APPRENTISSAGE EST-IL CLAIREMENT DEFINI ?

Oui



Il peut s'agir d'un supérieur hiérarchique ou d'un agent volontaire. Attention, le maître d'apprentissage doit exercer **depuis 3 ans** des fonctions professionnelles équivalentes :

- > Il s'engage à **transmettre son savoir-faire et ses méthodes**
- > Il est le **garant de l'intégration**, de la formation et du suivi de l'apprenti.

Quel Positionnement avoir ?

Accueillir un jeune en situation de handicap	
Ce n'est pas	C'est plutôt
Compatir	Etre en empathie
Prendre en charge	Accompagner
Avertir toute la structure du handicap du salarié	Respecter le choix de la personne si elle ne souhaite pas divulguer certaines informations
Le faire bénéficier de favoritisme	Mettre en œuvre les aménagements de poste qui lui sont dus
Restructurer le fonctionnement de l'entreprise	Trouver un équilibre entre le fonctionnement déjà existant et les besoins spécifiques du salarié
Difficile	Une organisation à définir
Un désavantage	Une image positive et une richesse pour l'équipe
Un problème	Une évolution des pratiques professionnelles
Faire une exception	S'adapter à l'individualité de chacun
Imposer des choses	Mettre en confiance
Travailler seul sur l'intégration	Travailler en équipe, en réseau pour réussir l'intégration
Ignorer le handicap de la personne	S'informer sur le handicap et communiquer
Ignorer ses besoins en aménagements de poste ou ne pas y répondre	Favoriser la mise en œuvre et l'obtention des besoins spécifiques d'aménagement
Seulement intégrer un salarié handicapé	Intégrer un professionnel dont le handicap pourrait être majoré par son environnement de travail
Attendre que le salarié soit en difficulté	Anticiper les difficultés
Seulement former initialement le travailleur handicapé et l'équipe de la structure	Former et accompagner sur le long terme, organiser un suivi en proposant des moments d'échanges en fonction des besoins ; se rendre disponible pour répondre aux interrogations et permettre le travail collectif et respectueux entre le travailleur handicapé et l'entreprise.

ANNEXE 4 : REFERENCES REGLEMENTAIRES

La loi du 5 septembre 2018 « loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel » modifie en profondeur la gouvernance et le financement de notre système de formation professionnelle. Depuis le 1/01/ 2019, une grande partie de ces changements sont opérationnels.

De nombreux ► **Décrets** ► **Arrêtés** ► **Référentiels** Réglementent nos formations

A consulter sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr>

Code du travail : articles L6231-1 à L6233-1, L6111-8, R6231-1 à R6234-1

Décret n° 2019-956 du 13 septembre 2019, arrêtés du 30 juillet 2019 et du 21 juillet 2020.

Questions/Réponses du ministère du travail du 10/12/2020 régulièrement mis à jour

Référentiel Qualiopi V.9 du 8 mars 2024

OBLIGATIONS DES CFA

• **14 missions sont dévolues au CFA : (Article L6231-2 du Code du travail) :**

- Accompagner les personnes, y compris celles en situation de handicap, souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage ;
 - Appuyer et d'accompagner les postulants dans leur recherche d'un employeur ;
 - Assurer la cohérence entre la formation au CFA et celle en entreprise ;
 - Informer les apprentis de leurs droits et devoirs
 - Permettre aux apprentis en rupture de contrat la poursuite de leur formation pendant six mois ;
 - Apporter un accompagnement pour prévenir les ruptures de contrat
 - Favoriser la mixité au sein du CFA, de l'entreprise et envers l'apprenti en sensibilisant à l'égalité femme/homme, au harcèlement sexuel au travail ;
 - Encourager la mixité des métiers et l'égalité professionnelle femme/homme ;
 - Favoriser l'égalité des chances et la lutte contre toutes formes de discriminations ;
 - Encourager la mobilité nationale et internationale des apprentis ;
 - Assurer le suivi et l'accompagnement des apprentis quand la formation en CFA est dispensée en tout ou partie à distance ;
 - Évaluer les compétences acquises par les apprentis ;
 - Accompagner les apprentis ayant interrompu leur formation et ceux n'ayant pas, à l'issue de leur formation, obtenu de diplôme ;
 - Accompagner les apprentis dans leurs démarches pour accéder aux aides auxquelles ils peuvent prétendre ;
- Avoir fait **une déclaration d'activité** comme organisme de formation auprès de la Préfecture (DREETS) et respecter les obligations de ces organismes (bilan pédagogique et financier, règlement intérieur, représentation et information des apprentis, droit disciplinaire...) ;
 - Mentionner dans **les statuts** de l'organisme de formation porteur du CFA qu'il dispense des actions de formation par apprentissage ;
 - Instituer **un conseil de perfectionnement** pour veiller à l'organisation et au fonctionnement (Article L6231-3 du Code du travail) ;
 - Mettre en place **une comptabilité analytique** et transmettre leurs données comptables à France compétences ;
 - Apposer sur la façade du CFA la **devise de la République**, les drapeaux tricolore et européen, et afficher la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de manière visible dans ses locaux.
 - Les CFA sont soumis **aux règles de contrôle et aux sanctions** applicables aux organismes de formation en cas de non-respect de leurs obligations et au contrôle **pédagogique** des ministères et organismes certificateurs.

- Ils sont également soumis à l'obligation de **certification Qualité** au 1/01/2022 (32 indicateurs, décret 2019-565 du 6 juin 2019).
- **Information sur les résultats** : chaque année, le CFA doit rendre public : les taux d'obtention des diplômes ou titres professionnels, de poursuite de parcours en formation, d'insertion professionnelle ; la valeur ajoutée de l'établissement ; le taux de rupture des contrats. (Article L6111-8 du Code du travail, Arrêté à paraître).
- **Assouplissement de la durée du contrat** : en ce qui nous concerne possibilité de l'allonger décret n° 2020-373 du 30 mars 2020 (Article D6222-28-2 du Code du travail).
- La date de début de formation peut précéder la signature du contrat dans la limite d'une durée de 3 mois ; décret (Article L6222-12-1 du Code du travail). A contrario, l'entrée en formation peut être postérieure à la signature du contrat dans la limite d'une durée de 3 mois.
- **Formation à distance** : tout ou partie de la formation en CFA peut être effectuée à distance, à la condition de respecter les dispositions en matière de FOAD prévue à l'article D6313-3-1 du Code du travail. (Décret n° 2020-373 du 30 mars 2020).
- **Prolongation du contrat d'apprentissage en cas d'échec à l'examen** Article D6222-1-2 du Code du travail) (Décret n° 2020-373 du 30 mars 2020).
- **Apprentis en situation de handicap** : chaque CFA désigne un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap (Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020).

Règles encadrant le contrat d'apprentissage pour les apprentis

- **Rupture de contrat** : (Décret n° 2018-1231 du 24 décembre 2018)
- **Rémunération de l'apprenti** : (Décret n° 2018-1347 du 28 décembre 2018)
- **Permis de conduire** : une aide au permis B de 500 €. (Décret n° 2019-1 du 3 janvier 2019)

Règles encadrant le Contrat d'apprentissage : pour les employeurs

- **Incitation au recrutement** : l'embauche d'un apprenti devient possible tout au long de l'année, non plus seulement entre septembre et décembre.
- **Aide unique** : (Décret n°2018-1348 du 28 décembre 2018) Le bénéfice de l'aide est subordonné au dépôt du contrat d'apprentissage par l'Opco auprès du ministre chargé de la Formation professionnelle (Décret n°2020-373 du 30 mars 2020).
- **Dépôt du contrat** : aide « [questions-réponses](#) » du ministère du Travail et Décret n° 2019-1489 du 27 décembre 2019).
- **Convention tripartite** : (décret n° 2020-372 du 30 mars 2020)
- **Temps de travail** : les règles relatives à la durée du travail des jeunes travailleurs et des apprentis mineurs pourront faire l'objet de dérogations pour certaines activités (chantiers du BTP et d'aménagement d'espaces paysagers).
- **Fonction de maître d'apprentissage** : les compétences exigées pour exercer cette fonction peuvent être déterminées par accord de branche ou selon des conditions simplifiées fixées par décret (Décret n° 2018-1138 du 13 décembre 2018). L'arrêté du 17 décembre 2018 crée une certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur).
- **Référentiel unique** avec l'ensemble des **niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage** 7^{ième} version 17 mars 2021 disponible sur le site de France Compétences.

ANNEXE 5 : LEXIQUE DE L'APPRENTISSAGE

- **AGEFIPH (pour les entreprises)** : association de gestion du fond pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Elle permet de favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.
- **ASE** : aide sociale à l'enfance. C'est un service départemental, de prévention et de soutien en direction des mineurs et des familles en difficultés psychosociales et qui prend en charge des enfants qui ne peuvent pas rester dans les familles.
- **ASP** : agence de services et de paiement. Elle a pour objet d'assurer la mise en œuvre d'aides publiques et d'actions d'accompagnement concourant à la formation professionnelle, à l'emploi et à l'insertion sociale et professionnelle.
- **Cap Emploi** : organisme en charge de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.
- **CDG** : centre de gestion de la fonction publique territoriale. C'est un établissement public, qui se trouve dans chaque département, qui participe à la gestion des personnels territoriaux et au développement des collectivités.
- **CNFPT** : centre nationale de la fonction publique territoriale (formation). Le CNFPT est l'acteur principal de la formation professionnelle des agents des collectivités territoriales.
- **DEA** : dispositif emploi accompagné. Une personne reconnue travailleur handicapé peut bénéficier d'un dispositif d'emploi accompagné dès l'âge de 16 ans.
- **DPAE** : déclaration préalable à l'embauche.
- **DREETS – DIRECCTE** : Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités.
- **DSN** : déclaration sociale nominative. Elle est mensuelle et dématérialisée. Elle sert au signalement d'évènements liés à la vie et au fonctionnement de l'entreprise tel que : un arrêt de travail, une reprise anticipée de travail, une fin de contrat de travail, la déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.
- **ESAT** : établissement ou service d'aide par le travail (couramment encore appelés « centres d'aide par le travail » ou CAT) sont des établissements médico-sociaux. Ils offrent aux personnes handicapées des activités diverses à caractère professionnel et un soutien médico-social et éducatif en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.
- **FIPHFP (pour la fonction publique)** : fond pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique. Il a pour mission de favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans les trois versants de la fonction publique (territoriale, hospitalière, État).

- **France Compétences** : créée le 1er janvier 2019, c'est une institution nationale publique chargée de la régulation et du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage.
- **IME-Impro** : institut médico-éducatif et institut médico-professionnel. Ce sont des établissements qui accueillent les enfants et adolescents atteints de handicap mental, ou présentant une déficience intellectuelle liée à des troubles de la personnalité, de la communication ou des troubles moteurs ou sensoriels.
- **ITEP** : institut thérapeutique éducatif et pédagogique. C'est un établissement médico-social qui accueille les enfants et adolescents ayant des troubles d'ordre psychologique.
- **MDPH** : maison départementale des personnes handicapées. Elle accueille, informe, accompagne et conseille les personnes handicapées et leurs proches, leur attribuent des droits.
- **OPCO** : les opérateurs de compétences. Ils ont pour missions de financer l'apprentissage, d'aider les branches à construire les certifications professionnelles et d'accompagner les PME pour définir leurs besoins en formation.
- **RQTH** : reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Elle permet de bénéficier d'aides spécifiques.
- **SESSAD** : service d'éducation spécialisée et de soins à domicile. C'est un service d'accompagnement des enfants en situation de handicap, tourné vers la prise en charge précoce, l'accompagnement des familles, l'aide au développement de l'enfant, le soutien à la scolarité ou à l'acquisition de l'autonomie.
- **ULIS** : unités localisées pour l'inclusion scolaire. Elles permettent la scolarisation dans le premier et le second degrés d'un petit groupe d'élèves présentant des troubles compatibles.

ANNEXE 6 : NOS PARTENAIRES

Le CFA Inclusif a noué des liens avec de nombreux partenaires dans différents réseaux, tant au niveau local, régional que national.

Les institutionnels



Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités (DRETS)



Les professionnels et financiers : les OPCO



Réseau de l'orientation :



Réseau de la formation :



le réseau des ULIS ...

Réseau du handicap :



les IME, ITEP, SESSAD, ESAT, EA ...

Réseau insertion-emploi :



Les CDG

Réseau de collègues nationaux :



ANNEXE 7 : ESTIMATION DU COUT DE L'APPRENTI

Valeurs au 1^{er} novembre 2024

Employeur public												
	<18 ans						18 à 20 ans					
	1 ère		2ième		3ième		1ère		2ième		3ième	
	mois	année	mois	année	mois	année	mois	année	mois	année	mois	année
	27% du smic		39% du smic		55% du Smic		43% du Smic		51% du Smic		67% du Smic	
salaire	486,49	5837,83	702,70	8432,42	990,99	11891,88	774,77	9297,29	918,92	11027,02	1207,21	14486,47
fiphfp	389,19	4670,27	562,16	6745,94	792,79	9513,50	619,82	7437,83	735,13	8821,61	965,76	11589,18
coût	97,30	1167,57	140,54	1686,48	198,20	2378,38	154,95	1859,46	183,78	2205,40	241,44	2897,29
sous réserve d'éligibilité aux aides du FIPHFP												
	21 à 25 ans						>26 ans					
	1 ère		2ième		3ième		1ère		2ième		3ième	
	mois	année	mois	année	mois	année	mois		année			
	53% du smic		61% du smic		78% du Smic		100% du Smic					
salaire	954,95	11459,45	1099,10	13189,18	1405,40	16864,85	1 801,80		21 621,60			
fiphfp	763,96	9167,56	879,28	10551,34	1124,32	13491,88	1 441,44		17 297,28			
coût	190,99	2291,89	219,82	2637,84	281,08	3372,97	360,36		4 324,32			
Employeur privé												
	<18 ans						18 à 20 ans					
	1 ère		2ième		3ième		1ère		2ième		3ième	
	mois	année	mois	année	mois	année	mois	année	mois	année	mois	année
	27% du smic		39% du smic		55% du Smic		43% du Smic		51% du Smic		67% du Smic	
salaire	486,49	5837,83	702,70	8432,42	990,99	11891,88	774,77	9297,29	918,92	11027,02	1207,21	12376,92
si<250 sal. aide unique	500,00	6000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	500,00	6000,00	0,00	0,00	0,00	0,00
si RQTH agefiph	75,00	900,00	66,67	800,00	66,67	800,00	75,00	900,00	66,67	800,00	66,67	800,00
coût	-88,51	-1062,17	636,04	7632,42	924,32	11091,88	199,77	2397,29	852,25	10227,02	1140,54	11576,92
sous réserve d'éligibilité aux aides de l'Agefiph												
	21 à 25 ans						>26 ans					
	1 ère		2ième		3ième		1ère		2ième		3ième	
	mois	année	mois	année	mois	année	mois	année	mois	année	mois	année
	53% du smic		61% du smic		78% du Smic		100% du Smic					
salaire	954,95	11459,45	1099,10	13189,18	1405,40	16864,85	1801,80	21621,60	1801,80	21621,60	1801,80	21621,60
sal. aide unique	500,00	6000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	500,00	6000,00	0,00	0,00	0,00	0,00
si RQTH agefiph	75,00	900,00	66,67	800,00	66,67	800,00	75,00	900,00	66,67	800,00	66,67	800,00
coût	379,95	4559,45	1032,43	12389,18	1338,74	16064,85	1226,80	14721,60	1735,13	20821,60	1735,13	20821,60

Employeurs privés sous réserve de conventions collectives plus avantageuses (dans le bâtiment notamment et en APH) si plus de 250 salariés vérifiez si vous avez un accord de branche OETH.