

FICHE FAQ Webinaire Apprentissage

Handi-Pacte Bourgogne Franche-Comté - 2020

L'impact des dernières évolutions et la sécurisation du parcours de formation

L'impact de la réforme de l'apprentissage :

QUALIOPi est une certification délivrée par un organisme certificateur. Permettant d'attester la conformité avec le Référentiel National Qualité. Quelles sont les dates d'échéance et est-ce que ce référentiel concerne tous les organismes de formation ?

Tous les organismes de formation, centres de bilan de compétences, accompagnateurs VAE, devront être certifiés selon le référentiel national qualité (RNQ) pour accéder aux financements publics ou mutualisés.

Les prestataires de formation intervenant sur les fonds publics ou mutualisés auront un an de plus pour se mettre en conformité avec les exigences qualité prévues dans la loi « avenir professionnel » pour justifier de la certification Qualiopi. L'échéance, initialement prévue pour le 1er janvier 2021, est reportée au 1er janvier 2022 (article 1 de l'ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle)

Qualiopi, Est-il possible de préciser les critères de non-conformité majeure ?

La norme Qualiopi propose 7 critères, dont 4 prévoient une non-conformité majeure en cas de non-respect (même partiel):

- Critère 2 Dans le cas où le prestataire accueillerait un public en situation de handicap : le prestataire démontre qu'il prend en compte les situations de handicap et les besoins en compensation (pédagogie, matériel, moyens techniques, humains...).
- Critère 4, le prestataire dispose d'un référent handicap
- Critère 5 : sensibilisation du personnel à l'accueil du public en situation de handicap
- Critère 6 Le prestataire mobilise les expertises, outils et réseaux nécessaires pour accueillir, accompagner/former ou orienter les publics en situation de handicap.

Des organismes de formation classiques (pas CFA) peuvent aujourd'hui proposer des contrats d'apprentissage? Leur faut-il un agrément?

Les organismes de formations qui souhaitent proposer des formations en apprentissage devront être en mesure de justifier :

- D'avoir l'habilitation auprès de l'autorité responsable du titre ou du diplôme
- Que leur statut porte mention de la délivrance de formation en apprentissage et obtenir auprès de DIRECCTE un numéro de déclaration d'activité (Art L 6231-5 CT).
- Respecter le Décret n° 2019-564 du 6 juin 2019 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle.

Pouvons-nous contacter des GRETA ou d'autre organismes d'apprentissage (lycée...) pour la réalisation d'apprentissage ?

Les employeurs sont invités à se rapprocher des organismes de formation afin d'identifier l'offre pouvant répondre à leurs attentes, mais aussi faire connaître leurs besoins.

L'évolution des possibilités d'ouverture de formation en apprentissage va faire évoluer l'offre de formation, toutefois, il est nécessaire que ceux-ci soient en mesure d'obtenir l'habilitation auprès de l'autorité responsable du titre ou du diplôme et qu'il ait mentionné l'apprentissage dans les statuts (Art. L 6231-5 CT).

L'offre de formation est accessible sur le site :

- Pour la Bourgogne-Franche-Comté : <http://www.emfor-bfc.org/formations/>
- Pour le Grand Est : <https://www.apprentissage-grandest.fr>
<https://oref.grandest.fr/search/site/offre%2520de%2520formation%2520en%2520apprentissage>
- Pour la Normandie : <https://www.normandie.fr/lapprentissage>

La revalorisation de la rémunération pour les + de 26 ans a été portée à 100% du SMIC. Les 1450 euros sont-ils nets ou bruts ?

La valorisation du salaire pour les apprentis de + de 26 ans est portée à 100% du smic Brut.

À noter : le salaire de l'apprenti est exonéré de charges sociales (le salaire brut est le même que le salaire net), à l'exception de la partie de la rémunération dépassant 79 % du smic pour laquelle s'appliquent les cotisations salariales.

Le SMIC brut étant à 1521€ par mois, l'estimation de 1450 euros et la rémunération nette.

Est-il possible de suspendre un CDI pour signer un contrat d'apprentissage dans le secteur public ?

Non ce n'est pas possible. Lorsqu'un salarié est titulaire d'un CDI, son contrat peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur. A la fin du contrat d'apprentissage le salarié retrouve automatiquement son CDI.

La majoration de 50% du coût contrat (secteur privé uniquement) de 50% est-elle prévue uniquement pour les personnes avec RQTH ?

Oui, il faut que l'apprenti soit reconnu en qualité de travailleur handicapé pour ouvrir la possibilité d'une majoration du coût contrat.

Quelle est la différence entre public et privé (financement des CFA) ?

Employeurs privés : à compter du 1er janvier 2020, les OPCO prennent en charge le financement des contrats d'apprentissage sur la base d'un "coût contrat" défini par les branches professionnelles. France compétences est l'autorité nationale de financement et de régulation de la formation professionnelle et de l'apprentissage. France compétences reversera aux OPCO au fur et à mesure le coût des contrats d'apprentissage.

Les travaux sont encore en cours sur la majoration du coût contrat dans le secteur privé. Des décrets sont encore à venir pour en préciser les modalités de mise en œuvre.

Employeurs publics : non contributeurs à la taxe d'apprentissage, les employeurs publics paient directement le coût de formation de l'apprenti au CFA.

L'impact de la loi de transformation de la fonction publique

Pouvez-vous rappeler la mesure concernant la titularisation d'un apprenti ?

La loi de transformation de la fonction publique prévoit, pour une période expérimentale de 5 ans, la possibilité pour un employeur de titulariser un apprenti, dès l'acquisition du diplôme. Un décret doit en préciser les modalités.

Les aides du FIPHFP et AGEFIPH

L'aide du FIPHFP pour le coût de la formation, recouvre-t-elle la totalité ou uniquement la partie qui est normalement à la charge de l'employeur ?

Initialement le FIPHFP limitait son aide financière au coût de formation à la charge de l'employeur. Afin de tenir compte d'éventuels surcoûts sur le lieu de formation, le FIPHFP accepte d'élargir son aide à l'employeur quand ce dernier aide lui-même le CFA à se rendre accessible à l'apprenant. Attention toutefois c'est à l'employeur de démontrer qu'il s'est assuré auprès du CFA que cette aide supplémentaire est justifiée, et qu'il n'était pas possible pour ce dernier de répondre à son obligation d'accessibilité dans cette aide.

Aides du FIPHFP mobilisables au vu de l'impact du handicap :

- Aménagements techniques sur le lieu de formation et/ou sur le lieu de travail
- Frais de déplacement, d'hébergement et de restauration
- Surcoûts socio-pédagogiques sur le lieu de formation et/ou sur le lieu de travail

Dans le cas de la fonction publique territoriale, est-ce que les 50% pris en charge par le CNFPT restent valables ou est-ce que le FIPHFP prend en charge aussi cette partie ?

Le financement CNFPT de 50% est un financement de droit commun (il concerne tous les contrats d'apprentissage dans la fonction publique territoriale). Le FIPHFP intervenant en complément du droit commun interviendra sur la part employeur (50% restant à sa charge).

Les aides du FIPHFP pour l'employeur concernent-elles tous les niveaux de formation ?

Oui, les aides à l'apprentissage du FIPHFP ne sont pas conditionnées par un niveau de formation.

Le FIPHFP assure la prise en charge de 80% de la rémunération de l'apprenti ?

Oui. Toutefois, si l'employeur bénéficie d'aides de droit commun, elles devront cependant être déduites de l'assiette de ces 80%.

Si l'apprenti a changé de filière, la prime à l'apprenti peut-elle être versée une 2ème fois au titre de la nouvelle filière suivie ?

Oui, la prime peut être versée une seconde fois au même apprenti si ce dernier prépare un nouveau diplôme. En cas de redoublement par contre, la prime ne peut être octroyée une seconde fois.

La prime à l'apprenti est-elle de droit pour ce dernier ?

Il n'y a pas d'obligation pour l'employeur d'attribuer la prime à son apprenti. En pratique la plupart des employeurs le font. Lorsque l'employeur perçoit l'aide du FIPHFP au titre de cette prime, il a bien entendu l'obligation de la reverser à son apprenti.

Un Auxiliaire de Vie Scolaire peut-il intervenir en CFA ? Est-ce finançable par le FIPHFP ?

Les AVS ne peuvent intervenir en CFA (hors CFA spécialisés). Un accompagnement socio-pédagogique peut être mis en place si nécessaire. Si cet accompagnement est assuré par un prestataire externe au CFA, l'employeur peut être aidé financièrement par le FIPHFP.

Quels autres acteurs en appui de l'apprentissage dans la Fonction publique en région ?

Les Handi-Pactes favorisent la mutualisation des connaissances et des bonnes pratiques. Pour la Fonction publique Hospitalière, certaines régions disposent d'un Référent Handicap Mutualisé (RHM) avec l'aide financière du FIPHFP. Pour la Fonction Publique de l'Etat, les Plateformes Ressources Humaines peuvent également intervenir (PFRH, en charge de mettre en œuvre et accompagner les actions de l'État dans le domaine des ressources humaines et de l'organisation du travail des services déconcentrés de l'Etat). Pour la Fonction Publique territoriale les Centres de Gestion sont des acteurs incontournables, et pour la plupart en convention avec le FIPHFP.

La RHF peut intervenir en CFA pour trouver des solutions d'adaptation pédagogique en CFA. L'Agefiph finance aujourd'hui du soutien pédagogique pour un TH qui en aurait besoin. Y a-t-il des choses possibles côté FIPHFP si l'apprenti est salarié d'un employeur public

Le FIPHFP peut aider l'employeur à financer du soutien pédagogique sur le lieu de formation. C'est à l'employeur et au CFA de démontrer la nécessité pour l'employeur d'intervenir financièrement pour aider le CFA (le FIPHFP aidant l'employeur à financer cette intervention).

Pour le secteur privé, si le coût contrat majoré laisse un reste à charge dans le privé, est-ce que l'Agefiph pourrait intervenir ?

L'Agefiph peut intervenir en complément du coût contrat (uniquement si RQTH).

Quel est le rôle du RHF pour les apprentis des employeurs publics ?

L'intervention de la RHF peut s'avérer limitée pour un apprenti dont l'employeur est public. La RHF peut intervenir en CFA pour trouver des solutions d'adaptation pédagogique en CFA.

Les aménagements de la formation et/ou des évaluations/des examens.

Qui doit prendre en charge les aménagements à réaliser au CFA ?

C'est au CFA de prendre en charge les aménagements sur le lieu de formation. Toutefois le FIPHFP accepte d'aider l'employeur à financer des aménagements réalisés au CFA (cf. fiche apprentissage).

Il est préférable d'anticiper. L'appui des CAP Emploi et le recours à des prestations d'appuis spécifiques (PAS) permettent par exemple d'identifier le plus tôt possible d'éventuelles difficultés en formation.

Aménagements d'examen, pour toute personne en situation de handicap ou uniquement RQTH?

La RQTH n'est pas exigée.

D'après le décret n°2005-1617 du 21 décembre 2005 relatif aux aménagements des examens et concours de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur, les candidats présentant un handicap tel que défini à l'article L. 114 du code de l'action sociale et des familles bénéficient des aménagements rendus nécessaires par leur situation. C'est-à-dire :

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

Pour toutes demandes, les candidats devront étayer d'éléments médicaux par exemple : bilan audiométrique, ophtalmique, orthophonique, etc.... C'est le médecin désigné par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) qui rend un avis et propose des aménagements aux établissements qui organisent l'examen ou le concours. L'organisateur doit impérativement inclure les mesures d'aménagements proposés dans les convocations du candidat.

Qu'en est-il des indemnités journalières lorsque l'apprenti (TH et non TH) est en arrêt maladie?

Quand ils remplissent les conditions (l'activité professionnelle préalable doit être suffisante - art. R 313-3 du code de la sécurité sociale), les apprentis perçoivent les indemnités journalières de la sécurité sociale. Ils sont soumis à un délai de carence égal aux trois premiers jours d'arrêt. Les indemnités sont égales au salaire versé diminué de 11%. Le régime des arrêts de travail pour maladie des apprentis est identique à celui des autres salariés (de droit privé), hormis le point particulier relatif à sa base d'indemnisation par la sécurité sociale. En effet, cette base subit une décote de 11 % ce qui entraîne un montant d'indemnités journalières modeste.