

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE DANS LE SECTEUR PUBLIC

I – OBJECTIFS / MODALITÉS

L'apprentissage est un dispositif de formation en alternance, qui associe une formation pratique en collectivité et une formation théorique dans un organisme de formation certifié

LES ACTIONS DE FORMATION PAR APPRENTISSAGE ONT POUR OBJET DE :

Permettre aux titulaires d'un contrat d'apprentissage d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.		
Leur dispenser une formation générale associée à une formation technologique et pratique qui complète la formation reçue dans la collectivité ou l'établissement employeur et qui s'articule avec elle.		
Contribuer au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaire à l'exercice de la citoyenneté.		
Contribuer au développement de l'aptitude des apprentis à poursuivre des études par la voie de l'apprentissage ou par toute autre voie.		
Les formations par apprentissage s'échelonnent du niveau 3 (Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP)) au niveau 7 (master, diplôme d'Ingénieur) et peuvent être aménagées aux situations des personnes reconnues Travailleur Handicapé (TH). Dans ce cas, l'apprentissage devient apprentissage aménagé.		
Années après le Bac	Titre du diplôme	Niveau de diplôme (Nouvelle nomenclature 2019)
-	CAP, BEP	3 (anciennement V)
Bac	Baccalauréat	4 (anciennement IV)
Bac+2	DEUG, BTS, DUT, DEUST	5 (anciennement III)
Bac+3	Licence, licence professionnelle	6 (anciennement II)
Bac+4	Maîtrise, master 1	6 (anciennement II)
Bac+5	Master, diplôme d'études approfondies, diplôme d'études supérieures spécialisées, diplôme d'ingénieur	7 (anciennement I)
Bac+8	Doctorat, habilitation à diriger des recherches	8 (anciennement I)

LIENS UTILES

Retrouvez [ici](#) la liste des formations par apprentissage en Occitanie

II – BÉNÉFICIAIRES

LES CONDITIONS D'ÂGE SELON LES SITUATIONS :	<ul style="list-style-type: none"> Les jeunes de 16 à 29 ans révolus Les jeunes ayant au moins 15 ans, si l'âge est atteint entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile s'ils ont achevé l'année de années de 3e.
	<ul style="list-style-type: none"> Jusque 34 ans révolus pour conclure un 2nd contrat d'apprentissage pour préparer un niveau supérieur, ou après la rupture involontaire d'un contrat initial ou à la suite d'une inaptitude physique et temporaire. Le contrat doit alors être souscrit dans les 12 mois suivant l'expiration du 1^{er} contrat.
	<ul style="list-style-type: none"> Dispense conditions d'âge supérieur pour : Les personnes handicapées, les sportifs de haut niveau et les créateurs/repreneurs d'entreprise nécessitant l'obtention d'un diplôme
LIENS UTILES	<p><u>POUR TROUVER UN CANDIDAT :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Déposer une offre d'apprentissage sur le site Emploi territorial : www.emploi-territorial.fr. OU Transmettre votre offre à mia@cdg31.fr , pour relais auprès des apprentis inscrits dans une CVthèque actualisée. Déposer une offre d'apprentissage sur PASS ; la plateforme Place de l'emploi public et des stages Vous rendre sur le site "Apprentissage en Région" en cliquant ici.

III – MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Il doit être majeur, offrir toutes garanties de moralité et remplir les conditions de compétences et d'exercice suivantes :

Les conditions pour être maître d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> être titulaire 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 de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti OU justifier de 3 années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.
	Un maître d'apprentissage ne peut pas accueillir simultanément plus de deux apprentis, plus un apprenti ayant prolongé son contrat après un échec à son examen.
	Le maître d'apprentissage qui réalise au moins 6 mois de tutorat sur les deux dernières années peut abonder son CPF de 240 € via son compte d'engagement citoyen (CEC) quel que soit le nombre d'apprentis accompagnés ; L'alimentation doit être réalisée par l'employeur.
LIENS UTILES	<p>Allez plus loin sur le CEC .</p> <p>et sur la formation au CNFPT du maître d'apprentissage et ici</p>

IV – CONVENTION DE FORMATION

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics, peuvent avoir recours au contrat d'apprentissage.

Rappel :

- 1 - La collectivité territoriale signe le contrat d'apprentissage avec l'organisme de formation et l'apprenti ou son représentant légal si mineur.
- 2 - La collectivité signe avec le l'organisme de formation, une convention de formation ([Utiliser le Modèle CNFPT](#)). Cette convention définit notamment le coût annuel de la formation.

NB : L'employeur public qui ne peut pas proposer des tâches, des équipements ou techniques nécessaires à l'obtention du diplôme ou titre préparé par l'apprenti, peut *conclure une convention avec un autre employeur public ou privé*. Il s'agira alors d'une convention tripartite.

Dès sa conclusion, cette convention doit être transmise à la DREETS en complément du contrat. Elle doit préciser notamment :

- L'objet de la formation et le titre ou diplôme préparé par l'apprenti,
- Modalités de déroulement, de suivi et d'obtention du diplôme ou du titre,
- Le nom du bénéficiaire,
- La durée de l'action de formation,
- Le coût de la formation et les modalités de prise en charge par le CNFPT (en précisant le reste à charge net)
- Les modalités de règlement par la collectivité
- Les modalités de prise en charge éventuelle par l'établissement d'accueil des frais annexes de transport et d'hébergement,

Les clauses suspensives et le règlement des différends éventuels...

LIEN UTILE

Obtenez un modèle de convention de formation sur le site du CNFPT (« ressources et documents utiles ») en cliquant [ici](#)

V – CARACTÉRISTIQUES DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE (FORMULAIRE Cerfa n° 10103*10)

Le contrat d'apprentissage est un **contrat de droit privé relevant des dispositions du Code du travail**. A ce titre, l'apprenti bénéficie des mêmes conditions de travail et de protection sociale que les salariés du secteur privé et notamment, des **cinq semaines de congés payés**.

Il s'agit d'un CDD à durée de 6 mois à 3 ans selon la profession et le niveau de qualification préparé. Cette durée peut être prolongée (notamment après un échec à l'examen ou jusque 4 ans si l'apprenti est handicapé ou sportif de haut niveau) ou réduite pour tenir compte du niveau initial de l'apprenti ou des compétences acquises lors d'une mobilité à l'étranger (y compris en service civique) par une simple convention annexée au contrat et signée par l'organisme de formation, l'employeur et l'apprenti.

CALENDRIER	<ul style="list-style-type: none"> Les contrats peuvent être conclus tout au long de l'année. Les dates de début de la formation pratique chez l'employeur et de la formation en CFA ne peuvent pas être postérieures de plus de 3 mois au début d'exécution du contrat. La date de début de formation au CFA doit être mentionnée au contrat. Période d'essai de 45 jours consécutifs ou non de présence chez l'employeur public. Un même employeur public ne peut conclure avec le même apprenti plus de 3 contrats d'apprentissage successifs. S'ils veulent intégrer la fonction publique à l'issue du contrat d'apprentissage, les apprentis devront emprunter soit la voie du concours, ou être recruté sur les premiers grades sont prévus sans concours, ou en application de l'art. L 352-4 du CGFP pour les travailleurs handicapés, par dérogation. Les services accomplis par l'apprenti ne peuvent pas être pris en compte comme services effectifs. <p>Possibilité de titulariser l'apprenti dans un cadre d'emplois dont le diplôme obtenu correspond au diplôme requis pour l'accès au concours externe, selon les dispositions prévues par le décret n° 2020-530 du 5 mai 2020</p>
PROCÉDURE	<p>Le contrat est à transmettre par l'employeur, par voie dématérialisée sur la plateforme CELIA (créer votre compte employeur) dans les 5 jours ouvrables qui suivent son début d'exécution. L'employeur doit y joindre la convention de formation avec le CFA et autre justificatifs éventuels (éventuellement la convention tripartite en cas d'adaptation de la durée du contrat).</p> <p>A défaut de réponse de la DDETS dans les 20 jours suivant le dépôt du contrat et des pièces, le contrat est réputé accepté.</p> <p>Si le contrat d'apprentissage est rompu avant son terme, l'employeur doit notifier sans délai la rupture sur la plateforme CELIA et au CNFPT.</p>
LIEN UTILE	<p>Modèle de contrat d'apprentissage CERFA 101103*10</p> <p>Plateforme CELIA</p>

VI – RÉMUNÉRATION DES APPRENTIS ET COÛT DE FORMATION

Valeur du SMIC au 01/01/2026

La rémunération minimale versée par l'employeur est calculée selon l'âge du bénéficiaire et l'ancienneté de son contrat (en % du SMIC Brut) :

Situation	16 à 17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et +
1re année	27 % du Smic, soit 492.22 €	43 % du Smic, soit 783.90 €	53 % du Smic, soit 966.21 €	100% du Smic 1 823.03 €
2e année	39 % du Smic, soit 710.98 €	51 % du Smic, soit 929.75 €	61 % du Smic, soit 1112.05 €	100% du Smic 1 823.03 €
3e année	55 % du Smic, soit 1002.67 €	67 % du Smic, soit 1221.43 €	78 % du Smic, soit 1 421.97 €	100% du Smic 1 823.03 €

L'apprenti préparant une licence professionnelle en 1 an bénéficie d'une rémunération correspondant à une 2e année de contrat.

Majoration de salaire (mentions complémentaires)

Le pourcentage de **rémunération de l'apprenti** est majoré de 15 points si les 3 conditions suivantes sont remplies :

- Le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 an
- L'apprenti prépare un diplôme ou titre de même niveau que celui précédemment obtenu
- La qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou titre précédemment obtenu.

Evolution âge de l'apprenti : Augmentations de salaire liées au passage d'une tranche d'âge à une autre prenant effet à compter du **1er jour du mois suivant la date d'anniversaire de l'apprenti**.

À noter : pour les contrats conclus à compter du 27 avril 2020, les employeurs publics ont la possibilité de majorer les taux de rémunération de 10 points ou 20 points (en %)

Des retenues pour avantages en nature (nourriture ou logement) prévus au contrat d'apprentissage peuvent être effectuées dans la limite de 75 % du salaire.

RÉMUNÉRATION DES
APPRENTIS À COMPTER
DU 6 AOUT 2019
(LOI °2019- 828)

<p>RÉGIME, RI, COTISATIONS SOCIALES</p>	<p>L'apprenti est affilié au régime complémentaire Ircantec. Depuis le 1^{er} janvier 2019, les employeurs sont exonérés de la part patronale des cotisations de retraite complémentaire. Celle-ci est désormais prise en charge par l'État.</p> <p><u>L'employeur public est exonéré :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> des cotisations patronales relatives aux assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès), aux allocations familiales ; des contributions CSA, Fnal et VM ; de la totalité des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle dues au titre des salaires versés à l'apprenti dans la limite de 50 % du Smic pour les contrats conclus à compter du 1^{er} mars 2025 (pour mémoire : 79% pour les contrats conclus avant le 1^{er} mars 2025) et l'apprenti est exonéré des cotisations salariales pour la part de sa rémunération inférieure à 50% du salaire minimum de croissance Salaire exonéré de CSG et de CRDS dans la limite de 50 % du Smic soit (911,52 €). La part du salaire mensuel brut de l'apprenti qui dépasse ce montant est soumise à la CSG et à la CRDS. Salaire exonéré de l'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du Smic. des cotisations patronales d'assurance chômage versées par les employeurs qui ont adhéré au régime d'assurance chômage ; de la contribution au dialogue social au taux de 0,016 %. <p><u>Restent dus :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> la cotisation accidents du travail, maladies professionnelles (AT/MP) ; le forfait social au taux de 8 % dû sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire dont bénéficient les apprentis dès lors : <ul style="list-style-type: none"> que l'effectif de l'employeur atteint ou dépasse 11 salariés ; que ces contributions patronales de prévoyance complémentaire respectent l'ensemble des conditions pour être exclues de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale au titre de la prévoyance complémentaire ; le forfait social au taux de 20 % dû par l'employeur en cas de versement de primes de participation ou d'intéressement aux apprentis.
<p>COÛT DE LA FORMATION</p>	<p>Le cout de la formation et également pris en en charge par le CNFPT e à hauteur d'un montant maximal qu'il détermine.</p> <p><u>Important :</u> Pour 2026, le CNFPT priorisera les financements. Les employeurs doivent déclarer leurs intentions de recruter des apprentis avant le 20 mars 2026, pour des formations portant sur des métiers ciblés en tension et uniquement pour des diplômes de niveau 3 , 4 et 5 (CAP à BAC +2). La cohérence Métiers/niveau diplôme sera vérifiée et le critère des effectifs (plafonnement /proportionnalité). Démarches et information sur la plateforme IEL du CNFPT.</p> <p>Le CFA peut s'affranchir des montants indiqués dans le référentiel. Il revient alors à la collectivité d'échanger sur le montant proposé par le CFA en amont de la signature de la convention de formation. Dans l'hypothèse d'un dépassement de ce montant maximal, il revient à la collectivité de le prendre en charge. Idem en cas de non-financement par le CNFPT, la collectivité autofinancera les coûts de formation.</p> <p>À noter que les frais annexes des apprentis (hébergement, restauration, frais de déplacement) ne sont pas pris en charge par le CNFPT. (Décret n° 2020-786 du 26 juin 2020).</p>
<p>LIENS UTILES</p>	<ul style="list-style-type: none"> ACCEDER AU SIMULATEUR DE REMUNERATIONS CONSULTER LE SITE DE L'URSSAF pour connaître le détail des cotisations sociales et des dispositions spécifiques Et retrouvez « tout » sur le financement des coûts de formation par le CNFPT ICI.

VII – AIDES OCTROYÉES

L'exonération des cotisations patronales et salariales de Sécurité sociale s'applique jusqu'au terme du contrat d'apprentissage.

LES AIDES POUR L'EMPLOYEUR : CNFPT, FIPHFP

Pour tous les contrats signés dès 2022, le **coût de la formation en apprentissage sera pris en charge par le CNFPT dans la limite de montants maximums arrêtés en concertation avec l'Etat et France Compétences**; (montants 2026 sur le site du CNFPT) .

La prise en charge financière par le CNFPT sera soumise à un accord préalable de financement, qui devra intervenir avant la signature du contrat de l'apprenti ;.

Pour 2026, le **CNFPT priorisera les financements. Les employeurs doivent déclarer leurs intentions de recruter des apprentis avant le 20 mars 2026**, pour des formations portant **sur 37 métiers en tension. La cohérence Métiers/niveau diplôme sera vérifiée et le critère des effectifs (plafonnement /proportionnalité) s'appliquera. Démarches et information sur la plateforme IEL du CNFPT.**

Si elles ne le font pas avant cette date, elles n'auront ni prise en charge CNFPT, ni possibilité de demander le remboursement auprès du FIPHFP dans le cas de recrutement d'une personne en situation de handicap.

La marche à suivre est la suivante pour les demandes de financement des frais de formation au CNFPT :

- **Saisir le recensement obligatoire de vos intentions de signer un contrat d'apprentissage** sur la plateforme IEL du CNFPT sur le formulaire dédié jusqu'au **20/03/2026**, sur le site suivant . **Le CNFPT vous communiquera ses décisions en avril 2026**
- **Saisir la demande d'Accord Préalable au Financement (APF)** sur la plateforme IEL, dès que vous avez trouvé votre apprenti,
- **Signature du Cerfa et de la convention de formation (modèle CNFPT à Utiliser) à signer dans les 3 mois suivant l'accord de l'APF,**
- **La transmission au CFA du contrat pour validation et dépôt sur la plateforme IEL du CNFPT dans les 30 jours suivant la signature du contrat.**
- **Une fois signé, vous devez enregistrer le contrat d'apprentissage sur la plateforme [CELIA](#) de la DREETS,**

Le CNFPT met à disposition des collectivités [un espace ressource](#) pour vous accompagner dans vos démarches,

En cas de rupture du contrat : vous devez enregistrer le formulaire de rupture sur CELIA, obtenir le justificatif et le transmettre à l'organisme de formation.

Contact CNFPT Occitanie : apprentissage-occitanie@cnfpt.fr ou joindre le correspondant de votre antenne du CNFPT.

Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) peut intervenir sur de nombreux coûts :

L'apprenti(e) recruté(e) doit être préalablement reconnu(e) comme travailleur handicapé(e) par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).

- **L'apprenti(e) est exclu(e) de l'effectif pour le calcul du taux de 6% d'obligation d'emploi.** Par exemple, si une collectivité emploie 350 agents dont 2 personnes en contrats d'apprentissage, le quota de 6% est calculé sur la base d'un effectif de 348 agents.
Par ailleurs, au même titre que les autres travailleurs handicapés de la collectivité, **l'apprenti(e) est comptabilisé(e) comme bénéficiaire de l'obligation d'emploi.**

Le FIPHFP prend en charge :

- **de 80% de la rémunération brute de l'apprenti** (hors prime exceptionnelle non mensualisée, hors repas, plus charges patronales) déduction faite des aides financières perçues par l'employeur
- **les frais de formation, prise en charge plafonnée à 10 000 €** pour chaque année, pour un cycle de formation d'une durée maximale de 36 mois, déduction faite des aides financières perçues par l'employeur (dont le financement obtenu auprès du CNFPT).
- **la rémunération des heures de tutorat du maître d'apprentissage** dans la limite de **20 heures par mois pour un coût horaire maximum de 20,50 euros**

En outre, la collectivité territoriale peut également solliciter, comme pour tout bénéficiaire de l'obligation d'emploi de la fonction publique, les financements du FIPHFP en matière d'aides humaines et techniques au bénéfice de l'apprenti(e) handicapé(e).

Il en est ainsi notamment des aides liées :

- à **l'accompagnement socio-pédagogique**, afin de créer les conditions de réussite de l'insertion dans le milieu professionnel dans la limite de
- **A l'étude ergonomique de poste de travail**
- aux aménagements ou adaptations de véhicule personnel utilisé à des fins professionnelles ou dans le cadre des déplacements domicile-travail
- à la prise en charge des transports domicile-travail adapté :

Le FIPHFP verse également d'une **prime dans l'insertion durable de 4 000€ en cas de titularisation de l'apprenti BOETH**

LIEN UTILE

Aller plus loin sur les aides 2025 du [FIPHFP](#)

III – APRES LE CONTRAT

L'apprentissage répond à un double objectif, d'une part acquérir une qualification et découvrir à un métier et développer les compétences correspondantes d'autre part. Mais au-delà, **le but est l'insertion professionnelle de l'apprenti(e)**. Cette insertion doit être, par un accompagnement fort, préparée avant le terme du contrat d'apprentissage.

<p>CET ACCOMPAGNEMENT PEUT PRENDRE LA FORME :</p>	<ul style="list-style-type: none"> d'une aide à l'élaboration du projet professionnel d'un travail de prospective auprès d'entreprises privées locales ou d'autres collectivités quelques mois avant le départ de l'apprenti(e) pour favoriser son placement d'une aide à la recherche d'emploi (techniques CV, lettre de motivation, lieux ou supports de consultation des offres). <p>Vous pouvez utilement orienter votre apprenti diplômé vers le CDG 31, si un recrutement dans votre structure n'est pas possible (transmission CV à emploi@cdg31.fr)</p>
<p>SIGNER UN NOUVEAU CONTRAT</p>	<p>Il est également possible de conclure un nouveau contrat d'apprentissage avec le même apprenti si celui-ci souhaite obtenir un diplôme de niveau supérieur. Ainsi, plusieurs contrats d'apprentissage, dans la limite de trois, peuvent être conclus avec le même apprenti (cf. : Loi n°97-940 du 16 octobre 1997, art. 13).</p>
<p>INTEGRATION DANS LA FPT</p>	<p>Les contrats d'apprentissage ne dérogent pas aux règles de recrutement de la Fonction Publique Territoriale. Si la collectivité ou l'établissement public territorial veut recruter l'apprenti(e) à l'issue de son contrat d'apprentissage, il existe plusieurs possibilités.</p> <p>1. Le recrutement direct</p> <p>Ce recrutement est possible sur les premiers grades des cadres d'emplois de la catégorie c, soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> le cadre d'emplois des adjoints administratifs au grade d'adjoint administratif territorial ; le cadre d'emplois des adjoints d'animation au grade d'adjoint d'animation territorial ; le cadre d'emplois des adjoints techniques au grade d'adjoint technique territorial ; le cadre d'emplois des adjoints du patrimoine au grade d'adjoint du patrimoine territorial ; le cadre d'emplois des agents sociaux au grade d'agent social.
	<p>2. Le recrutement par voie de concours</p> <p>Un(e) apprenti(e) ne peut pas être recruté(e) directement si le diplôme qu'il (elle) vient d'acquérir correspond à un grade de recrutement par voie de concours.</p> <p>Il importe donc à la collectivité ou à l'établissement public territorial d'inciter l'apprenti(e) à s'inscrire aux concours externes de la fonction publique territoriale et/ou à une préparation à concours, le coût de cette préparation pouvant être pris en charge par l'employeur ou l'apprenti(e).</p>
	<p>3. La voie dérogatoire pour les personnes en situation de handicap, en application de l'art L 352-4 du CGFP</p> <p>Un(e) apprenti(e) handicapé(e) peut être recruté(e) directement grâce à la voie dérogatoire dans la mesure où il remplit les conditions du recrutement ouvertes aux catégories A, B, C et les conditions de diplômes ou de niveau d'étude.</p> <p>Les candidats sont embauchés sur la base d'un contrat d'une durée égale à celle du stage prévu pour un agent stagiaire, renouvelable une seule fois, et à l'issue duquel les intéressés peuvent être titularisés s'ils sont jugés professionnellement et médicalement aptes à exercer les fonctions occupées.</p>
	<p>4. La voie dérogatoire de recrutement des apprentis en situation de handicap : titularisation possible à l'issue du contrat d'apprentissage des <u>apprentis en situation de handicap</u> dans le cadre d'emploi pour lequel le diplôme obtenu par l'apprenti est requis pour le concours externe selon les dispositions prévues au décret n° 2020-530 du 5 mai 2020, modifié avec octroi d'une prime de 4000€ versée par le FIPHFP à la titularisation de l'apprenti.e.</p>

DOCUMENTS OBLIGATOIRES	A l'issue du contrat d'apprentissage, l'employeur doit remettre au salarié les documents ci-dessous.
LIENS UTILES	Les documents obligatoires en un clic : <ul style="list-style-type: none">• Certificat de travail• Attestation France Travail• Solde de tout compte

Vous trouverez les modèles des documents utiles lors du recrutement d'un(e) apprenti(e), en téléchargement sur le site du CDG31 :
<https://www.cdg31.fr/content/apprentissage-et-emploi-des-jeunes-dans-la-fpt>

à savoir :

- un formulaire de saisine du Comité Social Territorial
- un modèle de délibération portant recours au contrat d'apprentissage
- un modèle d'arrêté portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire du maître d'apprentissage.

LE CDG31 VOUS ACCOMPAGNE :

Pour toute question complémentaire, transmission de vos offres d'apprentissage, vous pouvez contacter : **la Mission Insertion Alternance**

Tél : 05 81 91 41 / Mél : mia@cdg31.fr

Pour tout recrutement d'un apprenti en situation de Handicap transmettre votre contrat à mia@cdg31.fr

Le service Prévention de l'usure professionnelle /Maintien dans l'emploi du CDG 31 se tient également à votre disposition concernant **les aides du FIPHFP** pour le recrutement d'apprentis en situation de handicap : maintien.emploi@cdg31.fr

