



L'apprentissage

RECRUTER UN APPRENTI, UNE OPPORTUNITÉ POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DE COMPÉTENCES

L'apprentissage est un dispositif de formation initiale en alternance dans le cadre d'un contrat de travail. Tout en travaillant dans une collectivité territoriale, l'apprenti(e) suit des cours dans un centre de formation d'apprentis (CFA) ou une section d'apprentissage (Université, Ecole d'Ingénieurs, Lycée...). L'apprenti(e) est alternativement dans la collectivité sous la conduite d'un maître d'apprentissage et dans le centre de formation avec des formateurs. Le savoir professionnel acquis dans la collectivité d'accueil est complété par des cours de formation générale et technologique en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un titre enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (France Compétences).

Cette formation peut être aménagée pour être adaptée aux personnes en situation de handicap. On parle alors d'apprentissage aménagé. En fonction de son handicap, l'apprenti(e) peut suivre des cours dans un centre de formation d'apprentis spécialisé (CFAS).

MODALITÉS ADMINISTRATIVES DE L'APPRENTISSAGE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Le contrat d'apprentissage relève du droit privé. Il garantit à son titulaire une formation professionnelle rémunérée en alternance avec le suivi d'une formation théorique, en vue de l'obtention d'un diplôme.

Les conditions d'accès à l'apprentissage

En principe, l'apprenti doit avoir entre 16 et 29 ans au plus au début du contrat. Il existe des dérogations pour les jeunes de 15 ans. Il n'y a pas de limite d'âge pour les personnes en situation de handicap.

La nationalité française ou européenne n'est pas requise. Les jeunes étrangers hors UE souhaitant accomplir un apprentissage dans une collectivité doivent être titulaires d'une autorisation de travail.

La durée du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat à durée déterminée, qui est au moins égale à celle du cycle de formation. En principe, la durée du contrat d'apprentissage varie de 1 à 3 ans selon le diplôme ou titre préparé.

Dans la plupart des cas, la période de conclusion des contrats d'apprentissage a lieu entre le 1^{er} juin et le 30 novembre pour une rentrée en septembre.

Le contrat peut être prolongé :

- En cas d'échec ;
- Pour les apprentis handicapés si nécessaire ;

- En cas de suspension du contrat indépendamment de la volonté de l'apprenti.

Un employeur de droit public ne peut conclure avec le même apprenti plus de trois contrats d'apprentissage successifs.

La fin du contrat

Au terme de la durée fixée par le contrat d'apprentissage, celui-ci prend fin de plein droit. Des modalités de rupture du contrat d'apprentissage existent mais elles sont très spécifiques ; il ne s'agit pas d'un licenciement, mais d'une résiliation.

La résiliation unilatérale est possible dans les [45 premiers jours](#) (consécutifs ou non) d'apprentissage (période d'essai).

Une fois ce délai passé, la [résiliation](#) intervient soit après accord des deux parties, soit à l'initiative de l'apprenti avec saisine d'un médiateur désigné par l'employeur public ou en cas d'obtention du diplôme, soit à l'initiative de la collectivité pour faute grave, manquements répétés aux obligations, ou inaptitude de l'apprenti à exercer le métier préparé. Dans ces derniers cas de figure, il s'agit d'une résiliation judiciaire après saisine obligatoire du conseil des prud'hommes.

Les conditions d'accueil d'un apprenti

Plusieurs conditions doivent être remplies pour recruter un apprenti dans la fonction publique territoriale :

- La première d'entre elles est de choisir un maître d'apprentissage ;
- Il est ensuite nécessaire d'informer le comité technique sur les conditions d'accueil et de formation de l'apprenti et de prendre une délibération pour l'engagement financier que représente le recrutement d'un apprenti ;
- Une fois l'offre d'apprentissage publiée, les candidatures reçues et le candidat sélectionné après vérification de son éligibilité, la collectivité doit faire passer une visite médicale d'embauche à l'apprenti, comme pour tout autre agent, rédiger son contrat de travail et effectuer la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) ;
- Parallèlement, l'apprenti doit s'inscrire auprès d'un centre de formation pour la préparation du diplôme souhaité.

 [VOS MODELES, VOS OUTILS](#)
[Délibération](#)

Les caractéristiques du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé écrit. Il est conclu entre l'apprenti, l'employeur et visé par le CFA.

Le contrat doit être transmis dans les 5 jours ouvrables : correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage, l'employeur transmet le contrat à la DDETS (Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités) ou à la DDETSPP (Direction Départementale de l'Emploi, du Travail, des Solidarités et de la Protection des Populations).

Cette transmission se fait par voie dématérialisée en utilisant la plate-forme de dématérialisation des contrats d'apprentissage de la fonction publique.



Cette plate-forme permet aux employeurs publics de saisir et générer le cerfa, puis de transmettre directement le contrat à la DDETS ou à la DDETSPP. [Télétransmission du contrat d'apprentissage](#)

En cliquant sur ce lien, vous devrez vous créer un compte "employeur" puis ajouter au fur et à mesure les contrats. La création d'un compte et d'un contrat est très facile. Vous trouverez tout de même une procédure ci-joint en cas de difficultés.

Une vidéo expliquant la dématérialisation est disponible ici : <https://www.dailymotion.com/video/x87z75c>

Vous retrouverez ces informations également via ces liens :

- Le portail de l'alternance [portail de l'alternance pour les employeurs publics](#)

- Le site du ministère du Travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/contrats-d-apprentissage-du-secteur-public>

Le contrat d'apprentissage n'offre pas de possibilités particulières d'intégration dans la FPT. Au terme de leur contrat, les apprentis restent dans l'obligation de passer les concours externes, sauf recrutement direct sur certains grades de catégorie C.

 **Vos modèles Vos outils**
[Rédiger son contrat en ligne](#)
[Mode d'emploi saisine en ligne des contrats](#)
[Guide des formations éligibles à l'apprentissage](#)
[Conseils dans les démarches administratives](#)

Les conditions de travail

L'apprenti est un salarié à part entière, il bénéficie des mêmes conditions de travail que les autres agents de la collectivité.

La durée maximale quotidienne du travail est fixée à 10 heures. Cependant, la durée journalière du travail des apprentis mineurs est de 8 heures par jour dans la limite de 35 heures par semaine.

Selon l'âge de l'apprenti, il leur est possible d'effectuer des heures supplémentaires :

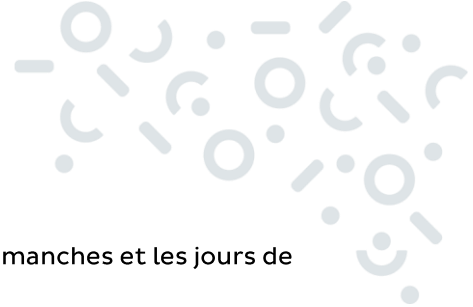
- Moins de 18 ans : une dérogation peut être demandée à la DDETSPP pour un maximum de 5 heures supplémentaires par semaine.
- Plus de 18 ans : les heures supplémentaires peuvent être effectuées sans autorisation dans la limite du contingent de 220 heures par an. Les heures supplémentaires donnent lieu à la majoration du salaire et au repos compensateur.

L'apprenti mineur ne peut travailler plus de 4h30 consécutives, au terme desquelles, il doit bénéficier d'une pause de 30 minutes consécutives.

La durée minimale du repos journalier des apprentis varie selon leur âge :

- 14 heures consécutives s'ils ont moins de 16 ans ;
- 12 heures consécutives s'ils ont entre 16 et 18 ans ;
- 11 heures consécutives s'ils ont plus de 18 ans.

Le repos hebdomadaire est de 2 jours pour les apprentis de moins de 18 ans et de 1 à 2 jours selon l'organisation de la collectivité pour les apprentis de plus de 18 ans.



Les apprentis, quel que soit leur âge, ne peuvent être tenus de travailler les dimanches et les jours de fêtes légales.

Il est interdit de faire travailler un jeune entre 22 heures et 6 heures s'il a entre 16 et 18 ans, entre 20 heures et 6 heures s'il a moins de 16 ans

Classe de 3^{ème} « prépa-métiers »

Un jeune voulant s'orienter vers la voie professionnelle ou l'apprentissage peut demander à accéder à la classe de 3^{ème} "prépa-métiers". Ce dispositif lui permet de découvrir plusieurs métiers tout en suivant les enseignements classiques de la classe de 3^{ème}.

Déroulement

La 3^{ème} "prépa-métiers" permet aux élèves de découvrir des métiers tout en suivant les enseignements classiques dispensés en 3^{ème}. Ce dispositif s'adresse aux jeunes qui souhaitent s'orienter vers la voie professionnelle ou l'apprentissage.

La classe de 3^{ème} "prépa-métiers" comprend :

- des enseignements disciplinaires (25 heures hebdomadaires)
- des enseignement de découverte professionnelle des métiers et des formations professionnelles (5 heures hebdomadaires)
- la séquence d'observation en milieu professionnel (1 semaine maximum durant l'année scolaire)
- des stages et des périodes d'immersion en milieu professionnel (1 à 4 semaines durant l'année scolaire)

Procédure d'inscription

En fin de classe de 4^{ème}, les élèves volontaires et leurs représentants légaux adressent une demande d'admission en 3^{ème} "prépa-métiers" au chef d'établissement d'origine.

Après avis favorable du conseil de classe, une commission académique examine la demande de passage en 3^{ème} « prépa-métiers ». Cette commission accorde ou refuse la demande. Elle communique sa décision à l'établissement scolaire et aux représentants légaux de l'élève.

Et après ?

A l'issue de la classe de 3^{ème} « prépa-métiers », les élèves participent à la même procédure d'orientation et d'affectation que les autres élèves.

L'accès aux formations professionnelles leur est favorisée. Les élèves bénéficient d'une bonification dans le traitement de leur demande d'affectation vers la voie professionnelle.

Toutefois, rien ne leur interdit de poursuivre des études générales ou technologiques.

Conseils RH

Le choix du maître d'apprentissage est une décision déterminante pour la réussite de l'apprentissage. Le maître d'apprentissage est la personne directement responsable de l'apprenti au sein de la collectivité. Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti de compétences liées à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé. Le rôle du maître d'apprentissage est donc déterminant. Si besoin, le CNFPT propose des formations à destination des maîtres d'apprentissage.



Le maître d'apprentissage doit :

- être titulaire d'un titre ou d'un diplôme au moins égal à celui préparé par l'apprenti et justifier d'une expérience professionnelle d'une année ;
- à défaut de titre ou de diplôme, justifier de deux ans d'expérience professionnelle en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti.

Si le maître d'apprentissage a le statut de fonctionnaire, il peut bénéficier d'une NBI de 20 points. Toutefois, si l'agent bénéficie déjà d'une NBI à un autre titre, seule la plus élevée sera prise en compte.



PLUS D'INFOS

[L'apprentissage dans la fonction publique](#)

La nomenclature des niveaux de diplômes [\(guide des formations\)](#)

NOUVELLE NOMENCLATURE	NIVEAUX ET CORRESPONDANCES DES FORMATIONS
-	Formation n'allant pas au-delà de la scolarité obligatoire (16 ans)
-	Formation d'une durée maximale d'un an après le collège
3	Niveau de formation équivalent au CAP (certificat d'aptitude professionnelle), au BEP (brevet d'études professionnelles) ou au diplôme national du brevet (DNB, et anciennement brevet des collèges ou BEPC)
4	Formation de niveau du bac (général, technologique ou professionnel), du brevet de technicien (BT) ou du brevet professionnel
5	Formation de niveau bac+2 : licence 2, BTS (brevet de technicien supérieur), BUT (Bachelor universitaire de technologie) ...
6	Formation de niveau bac+3 et bac+4 : licence 3, licence professionnelle, master 1 ...
7	Formation de niveau bac+5 : master 2, diplômes d'école d'ingénieur
8	Doctorat, habilitation à diriger des recherches

MODALITES FINANCIERES DE L'APPRENTISSAGE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Rémunération de l'apprenti

L'apprenti perçoit un salaire dont le montant, déterminé en pourcentage du SMIC et fixé par décret, varie en fonction de l'âge du bénéficiaire, de l'ancienneté dans le contrat et du niveau du diplôme préparé. Le temps passé en CFA est comptabilisé comme du temps de travail rémunéré.

Ce salaire est déterminé pour chaque année d'apprentissage.

	MOINS DE 18 ANS	DE 18 A 20 ANS	DE 21 A 25 ANS	26 ANS ET PLUS
1ERE ANNEE	27 %	43 %	53 %	100% du SMIC
2EME ANNEE	39 %	51 %	61 %	
3EME ANNEE	55 %	67 %	78 %	

Source : [article D6222-26 du code du travail](#)

L'apprenti préparant une licence [professionnelle en 1 an bénéficie d'une rémunération correspondant à une 2^e année de contrat](#).

Le montant des rémunérations varie le 1^{er} jour du mois suivant le jour d'anniversaire de l'apprenti. [\(art. D. 6222.26 et L6222-27 du code du travail\)](#).

Les apprentis ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

Les aides financières pour les collectivités employeurs

Exonération des cotisations sociales

Les collectivités sont exonérées de la totalité des charges patronales et salariales (jusqu'à 79% du SMIC). L'Etat prend en charge sur une base forfaitaire la plupart des cotisations sociales. Les contributions patronales sont assises sur un forfait.

Les apprentis sont affiliés au régime général de la sécurité sociale et au régime complémentaire de retraite des agents non titulaires des collectivités territoriales (IRCANTEC). Les apprentis sont exonérés de cotisations salariales. Les contrats conclus dans le secteur public n'ouvrent pas droit à l'indemnité compensatrice forfaitaire. Les collectivités de moins de 11 agents sont uniquement soumises aux cotisations « accident du travail ».

Financement de la formation de l'apprenti (frais pédagogique)

Les collectivités territoriales qui emploient des apprentis ne sont pas assujetties à la taxe d'apprentissage.

Pour les CFA à recrutement national, en cas d'accord du Conseil Régional ou de l'Etat, les coûts de formation sont réduits voire nuls (se renseigner auprès du CFA correspondant au métier recherché). Les dispositions de financement issues de la loi de finances pour 2022 portent à 100 % le financement des frais de formation, dans la limite de montants maximaux, pour les contrats signés à partir du 1er janvier 2022.

Ces dispositions ont été confirmées le 23 février 2022 signée par les ministres du travail et de la fonction publique et le Président du CNFPT, ainsi que par la parution du décret du 28 février 2022. Dispositions toujours d'actualité pour 2024. En effet, le 16 novembre 2023, la convention d'objectifs et de moyens 2023-2025 a réaffirmé ces dispositions qui couvriront ces trois exercices budgétaires.

Dans ce cadre, le CNFPT met en œuvre un nouveau dispositif de pilotage de sa compétence apprentissage



La marche à suivre est la suivante :

- Le recensement obligatoire de vos besoins en apprentissage sur la plateforme IEL sur le formulaire dédié entre janvier et mars sur le site suivant,
- Priorisation des métiers en tension ([voir le référentiel des métiers en tension](#))
- La demande d'Accord Préalable au Financement (APF) sur la plateforme IEL, déposé dans les 3 mois précédant le début d'exécution du contrat d'apprentissage.
- La signature du Cerfa et de la convention de formation 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 CNFPT dans les 30 jours suivant la signature du contrat.

Une fois signé, vous avez la possibilité de passer par le CFA pour enregistrer le contrat d'apprentissage sur la plateforme CELIA de la DREETS.

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



PLUS D'INFOS

[Le règlement de la contribution du CNFPT](#)

Les aides aux apprentis

La région Bourgogne Franche-Comté accompagne les apprentis tout au long de leur formation en proposant notamment les aides suivantes :

- aide au transport ;
- aide à l'hébergement et à la restauration ;
- [aide à l'entrée en formation](#)



VOS MODELES, VOS OUTILS

[Aides aux apprentis Conseil Régional Bourgogne Franche Comté](#)

[Conseils académie de Besançon- conseils de l'Onisep](#)

[Simulateur aides, salaire et rémunération](#)

La CAF : la prime d'activité

La prime d'activité remplace le RSA activité et la prime pour l'emploi. Les **apprentis de plus de 18 ans** peuvent en bénéficier sous certaines conditions. La demande de prime d'activité se fait via un téléservice ou auprès de la [Caf](#).

CAS PARTICULIER DE L'EMBAUCHE D'UN APPRENTI EN SITUATION DE HANDICAP

Les personnes en situation de handicap sont souvent confrontées à un niveau de formation inférieur à la moyenne nationale et leur taux de chômage est deux fois supérieur à celui de la population active. De ce fait, l'apprentissage est un outil adapté à leur formation et à leur insertion professionnelle.

Pour faciliter leur accès à ce type de formation, certaines règles du contrat d'apprentissage sont aménagées sur les points suivants :

- La durée maximale du contrat d'apprentissage [peut être portée à 4 ans](#) lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti ;
- Les personnes en situation de handicap de plus de 26 ans peuvent aussi avoir accès à la formation en apprentissage, ce qui en fait un dispositif de reconversion professionnelle ;



- L'apprenti handicapé étant un bénéficiaire de l'obligation d'emploi, il peut disposer d'aménagements concernant notamment la durée de travail ou le déroulement de la formation.

Les avantages pour l'employeur

- L'accueil d'une personne en situation de handicap permet de faire évoluer les représentations sur le handicap et de sensibiliser les managers, agents et usagers. Il contribue aussi à la diversité des profils au sein d'un établissement.
- Lors de la saisie de la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH), les apprentis handicapés ne sont pas à inclure dans le calcul de l'effectif global de la collectivité. En revanche, ils peuvent être comptabilisés en tant que bénéficiaire de l'obligation d'emploi, au même titre que les autres agents handicapés, et ainsi contribuer à satisfaire l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés.
- Le coût de recrutement en contrat d'apprentissage d'une personne en situation de handicap est réduit via les différentes aides mobilisables auprès du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Les aides du FIPHFP

Le FIPHFP finance différents types d'aides afin de favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap dans le cadre d'un contrat d'apprentissage :

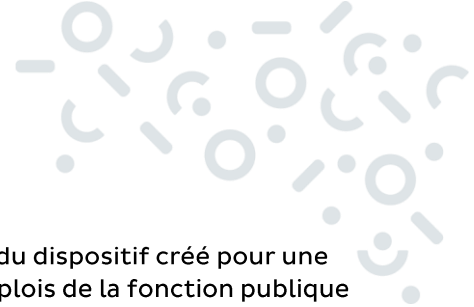
- Prise en charge de **80 %** du coût salarial annuel, charges patronales comprises, par année d'apprentissage. À titre d'exemple, le coût annuel d'un apprenti rémunéré au SMIC net est inférieur à 3 000 €, une fois l'aide du FIPHFP déduite ;
- Participation au financement de la formation de l'apprenti pour le reste à charge à payer par l'employeur dans la limite d'un **plafond annuel de 10 000 € par apprenti** pour un cycle de formation d'une durée maximale de 36 mois ; Formation dans le cadre d'un reclassement ou d'une reconversion professionnelle pour raison de santé ;
- Versement d'une prime à l'insertion de **4 000 €** si, à l'issue du contrat d'apprentissage, l'employeur conclut avec l'apprenti une « titularisation » ;
- Versement à l'apprenti, via l'employeur public, d'un montant forfaitaire (non soumis à cotisation) d'une aide à la formation de **750 €**, versée la première année de l'apprentissage, à la confirmation de son embauche. Cette aide vise à couvrir les frais inhérents à l'entrée en apprentissage.

La collectivité peut également solliciter les financements du FIPHFP en matière d'aides humaines et techniques au bénéfice de l'apprenti : aménagement du poste de travail, prise en charge des transports adaptés domicile-travail, ...

 **PLUS D'INFOS**
[Guide apprentissage et handicap](#)
[Consulter le site internet du FIPHFP](#)
[Les aides FIPHFP](#)
[Catalogue des interventions du FIPHFP](#)

Pérennisation (à titre expérimental jusqu'au 8 mai 2025)

A titre expérimental jusqu'au 8 mai 2025, la titularisation des apprentis en situation de handicap* (*sont concernés les bénéficiaires de l'OETH, à l'exclusion des agents reclassés ou en PPR et les bénéficiaires des emplois réservés) est possible, sous réserve de leurs aptitudes professionnelles appréciées par une commission ad hoc (art. 91 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique).



Le [décret n° 2020-530 du 5 mai 2020](#) définit les modalités de mise en œuvre du dispositif créé pour une durée de cinq ans, permettant une titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi à l'issue de leur contrat d'apprentissage au sein de la fonction publique.

Il précise ainsi les conditions d'ouverture de la procédure de titularisation, la composition du dossier de candidature, les modalités de sélection des candidats ainsi que les dispositions relatives au classement au moment de la titularisation.

Ces dispositions entrent en vigueur au 8 mai 2020 et donc jusqu'au 8 mai 2025.



CONTACT

Pôle recrutements et évolutions professionnelles

Tél. 03 81 99 36 36 – recrutement@cdg25.org

LA DEMARCHE EN BREF

RECRECUTER UN APPRENTI

1. IDENTIFIER LES BESOINS ET LES RESSOURCES DE VOTRE COLLECTIVITE

- EMPLOI
- LIEU DE FORMATION
- MAITRE D'APPRENTISSAGE

2. INFORMER LE COMITE SOCIAL TECHNIQUE

- CONDITIONS D'ACCUEIL ET DE FORMATION DE L'APPRENTI
- [SAISINE DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL](#)

3. PRENDRE UNE DELIBERATION

MISE EN ŒUVRE ET ENGAGEMENT FINANCIER

- [DELIBERATION](#)

4. PUBLIER L'OFFRE D'APPRENTISSAGE ET RECHERCHER DES CANDIDATURES

- [PORTAIL EMPLOI TERRITORIAL](#)
- [SITE REGIONAL DE L'APPRENTISSAGE](#)

5. SELECTIONNER UN CANDIDAT ET VERIFIER SON ELIGIBILITE

- VERIFIER ELIGIBILITE A LA FORMATION ET AU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

6. FAIRE PASSER LA VISITE MEDICALE D'EMBAUCHE

- VISITE A FAIRE AUPRES D'UN MEDECIN AGREE ([SITE ARS](#))

7. REDIGER LE CONTRAT DE TRAVAIL DE L'APPRENTI ET INSCRIRE L'APPRENTI AUPRES D'UN CENTRE DE FORMATION (CONTRAT A SAISIR EN LIGNE PORTAIL CELIA)

[PORTAIL CELIA](#)

8. EFFECTUER LA DECLARATION PREALABLE A L'EMBAUCHE (DPAE)

- [DPAE/URSAAF](#)

Pour un recrutement prévu en septembre :

Octobre à
Décembre

- Identification du besoin, des possibilités d'accueil, élaboration d'une fiche de poste
- Trouver les formations correspondantes

Janvier à
Mars

- Déclaration sur le [portail CNEPT](#) des projets de recrutements d'apprenti afin de bénéficier du financement de la formation

Avril

- Saisir le comité social territorial
- Prendre une délibération

Mai

- Rédiger l'offre d'emploi et la diffuser

Juin

- Choisir l'apprenti, le recruter

Juillet

- Elaboration du contrat via [le portail celia](#)
- Préparer l'arrivée de l'apprenti



PLUS D'INFOS

[Portail de l'alternance](#)[Apprentissage en Bourgogne Franche-Comté](#)[Emploi métier formation orientation en Bourgogne-Franche-Comté, EMFOR-BFC](#)

REFERENCES

> [Article L. 6211-1](#) et suivants du code du travail.

> [Loi n°92- 675](#) du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage, à la formation professionnelle et modifiant le code du travail.

> [Décret n°2016-1998](#) du 30 décembre 2016 fixant la liste des collectivités territoriales autorisées à participer aux expérimentations prévues aux articles 76 et 77 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

> [loi n° 2019-828](#) du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (art. 62, 63, et 91)

> [Décret n° 2020-530](#) du 5 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage