

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE



Le guide pratique pour les employeurs

Année 2020

SOMMAIRE

PARTIE I : LES MODALITÉS DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

p 3

1. Définition du contrat d'apprentissage p 3
2. Qui peut signer un contrat d'apprentissage ? p 3
3. Qui sont les employeurs de la fonction publique territoriale concernés ? p 4
4. Quelle est la nature du contrat d'apprentissage ? p 5
5. Quelles sont les obligations de l'apprenti(e), de l'employeur et de l'établissement de formation ? p 5
6. Quelles sont les spécificités du contrat d'apprentissage ? p 6

PARTIE II : L'ÉXÉCUTION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

p 8

1. Quel est le temps de travail des apprentis ? p 8
2. Quels sont les congés des apprentis ? p 9
3. Quelle est la rémunération versée à l'apprenti(e) ? p 10
4. Quel est le rôle d'un maître d'apprentissage ? p 13
5. Qu'est-ce qu'une convention de formation complémentaire ? p 14
6. Qu'est-ce qu'une convention tripartite ? p 14

PARTIE III : LE RECRUTEMENT DE L'APPRENTI(E)

p 16

1. Avant l'entrée de l'apprenti(e) auprès d'un employeur public p 16
2. Après l'entrée de l'apprenti dans la collectivité p 18
3. Pendant le contrat d'apprentissage p 18

PARTIE IV : LES AIDES OCTROYÉES

p 20

1. Les aides pour l'employeur p 20
2. Les aides pour l'apprenti(e) p 24

PARTIE V : A L'ISSUE DU CONTRAT

p 25

1. Le recrutement direct p 25
2. Le recrutement par voie de concours p 25
3. La voie dérogatoire pour les personnes en situation de handicap p 26

LES DOCUMENTS ANNEXES

p 27

PARTENAIRES ET COLLABORATEURS

p 28

PARTIE I : LES MODALITÉS DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

1. Définition du contrat d'apprentissage

L'apprentissage est un dispositif de formation initiale en alternance, qui associe une formation pratique en collectivité et une formation théorique dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) (Chambre des Métiers et de l'Artisanat (CMA), universités (Unités d'apprentissage), lycées, Maisons Familiales et Rurales (MFR), écoles d'ingénieurs, etc.).

L'objectif du contrat d'apprentissage est double :

- ☞ permettre à l'apprenti(e) d'acquérir une qualification professionnelle
- ☞ obtenir un diplôme ou un titre professionnel enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Fondé sur le transfert de compétences par les maîtres d'apprentissage en collectivité, l'apprentissage offre aux candidats un itinéraire concret pour acquérir à la fois des connaissances théoriques ainsi que des aptitudes pratiques pour apprendre un métier, comprendre le monde du travail, acquérir les savoir-faire indispensables et ainsi accroître leurs futures capacités d'intégration chez un employeur.

Les formations par apprentissage s'échelonnent du niveau V (Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP)) au niveau I (master, diplôme d'Ingénieur) et peuvent s'aménager pour s'adapter aux situations des personnes reconnues Travailleur Handicapé (TH). Dans ce cas, l'apprentissage devient apprentissage aménagé.

2. Qui peut signer un contrat d'apprentissage ?

Les personnes âgées de 16 à 29* ans révolus au début du contrat (Art. L. 6222-1 du code du travail), sachant que si l'apprenti(e) est mineur(e), chaque décision nécessite l'accord de son représentant légal.

Cas des ressortissants étrangers

Dès lors qu'un candidat à l'apprentissage provenant de la zone hors Union Européenne dispose d'un titre de séjour régulier sur le territoire français, il peut, de droit, disposer d'une autorisation de travail dans le cadre d'un contrat d'apprentissage. Cette autorisation doit être demandée au service de main d'œuvre étrangère de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) dont dépend territorialement le lieu d'exécution du contrat d'apprentissage.

Des dérogations à la limite d'âge (inférieure, supérieure, ou sans limite supérieure) existent, sous certaines conditions (Art. L. 6222-2 du code du travail).

*La loi n° 2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel modifie la limite supérieure d'âge d'entrée en apprentissage de 25 à 29 ans révolus, à compter du 01/01/2019.

☞ *La dérogation à la limite d'âge inférieure*

Le décret n°2014-1031 du 10 septembre 2014 modifiant diverses dispositions relatives à l'apprentissage en application de la loi n° 2014-588 du 5 mars 2014 précise les conditions relatives à l'âge d'entrée en apprentissage pour les jeunes atteignant quinze ans entre la date de la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année en cours.

Ainsi, en application du *troisième alinéa de l'article L. 6222-1 du code du travail*, « les jeunes âgés d'au moins quinze ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire (c'est-à-dire avoir achevé la scolarité du collège) et être inscrits, **sous statut scolaire**, dans un lycée professionnel ou dans un CFA pour débiter une formation conduisant à la délivrance d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au **RNCP** ».

☞ *Les dérogations à la limite d'âge supérieure*

Un(e) apprenti(e) peut signer un contrat d'apprentissage, dans la limite de ses **29 ans** au moment de la conclusion du contrat, lorsque ce dernier fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment souscrit, et qu'il conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent; Ou bien lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti(e) ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci/celle-ci constatée dans les conditions prévues à *l'article R. 6222-38 du code du travail*.

Dans ces deux cas, le contrat d'apprentissage doit être souscrit dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat.

☞ *Les dérogations sans limite d'âge supérieure*

Elles sont possibles lorsque la personne souscrivant le contrat d'apprentissage est reconnue Travailleur Handicapé (TH) par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) (*Loi n°2008-1425 du 27 décembre 2008*) ; Ou bien lorsque le contrat d'apprentissage est conclu par une personne qui a un projet de création / reprise d'entreprise dont la réalisation dépend de l'obtention du diplôme ou du titre sanctionnant la formation suivie.

Dans ces deux cas, pour conclure un contrat avec un(e) apprenti(e), il convient de s'assurer que la personne a bien satisfait à l'obligation scolaire en demandant un certificat de scolarité si le candidat a plus de 16 ans et une dérogation à l'obligation scolaire s'il a moins de 16 ans.

3. Qui sont les employeurs de la fonction publique territoriale concernés ?

Ce sont les personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé :

La Région,

Le Département,

Les Communes,

Les Métropoles,

Les Communautés urbaines,

Les Communautés d'agglomération,

Les Communautés de communes,

Les Syndicats d'agglomérations nouvelles,

Les Syndicats de communes à vocation multiples : SIVOM,

Les Syndicats de communes à vocation unique : SIVU,

Les Syndicats mixtes,

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale.

4. Quelle est la nature du contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé auquel s'applique la plupart des dispositions du code du travail. Toutefois, certaines dispositions propres au secteur public ont été instituées en complément du droit commun par la *loi n° 92-675 du 17 juillet 1992*.

Le contrat d'apprentissage est un **contrat de travail écrit de type particulier** établi sur un **formulaire CERFA FA 13** signé par l'employeur et l'apprenti(e) (et son représentant légal s'il est mineur).

Le **Comité Technique** donnera son avis sur les conditions d'accueil et de formation de l'apprenti(e) au sein de la collectivité.

L'**Assemblée délibérante** devra valider le recours à l'apprentissage dans la collectivité, déterminer l'engagement financier et présenter les modalités de mise en œuvre de ce dispositif.

5. Quelles sont les obligations de l'apprenti(e), de l'employeur et de l'établissement de formation ?

☞ *Les engagements de l'apprenti(e)*

- ☞ Travailler pour l'employeur pendant la durée du contrat ;
- ☞ Suivre la formation prévue ;
- ☞ Se présenter aux épreuves du diplôme ou titre prévu par le contrat ;
- ☞ Respecter les règlements intérieurs de la collectivité territoriale et de l'établissement de formation.

☞ Les engagements de l'employeur

- ☞ Inscrire l'apprenti(e) dans un établissement de formation et aux examens prévus ;
- ☞ Assurer une formation pratique complétant la formation théorique de l'apprenti(e) dispensée par l'établissement de formation ;
- ☞ Verser le salaire ;
- ☞ Suivre et vérifier la cohérence des tâches confiées à l'apprenti(e) par rapport au diplôme préparé ;
- ☞ Organiser les entretiens de suivi et d'évaluation de l'apprenti(e) en lien avec le CFA(S) ;
- ☞ Signaler les absences de l'apprenti(e) au CFA(S) ;
- ☞ Accompagner et former si nécessaire le maître d'apprentissage.

☞ Les obligations de l'établissement de formation

- ☞ Dispenser une formation générale, théorique et technologique qui doit compléter la formation pratique reçue dans la collectivité et s'articuler avec elle ;
- ☞ Organiser le 1er entretien d'évaluation dans les 2 premiers mois qui suivent la signature du contrat avec présence de l'employeur, du maître d'apprentissage, du formateur du CFA, de l'apprenti(e) et son représentant légal (s'il est mineur) ;
- ☞ Assurer le suivi et la cohérence du parcours de formation de l'apprenti(e) dans la collectivité ;
- ☞ Vérifier la cohérence des tâches confiées à l'apprenti(e) dans la collectivité par rapport au diplôme préparé, en visitant la collectivité d'accueil,
- ☞ Signaler les absences de l'apprenti(e) à l'employeur,
- ☞ Mettre en place les examens en liaison avec les ministères et communiquer les résultats à l'apprenti(e) et à l'employeur,
- ☞ Informer les jeunes et les employeurs sur les conditions de formation par contrat d'apprentissage.

6. Quelles sont les spécificités du contrat d'apprentissage ?

☞ La durée du contrat

La durée du contrat d'apprentissage est déterminée. Elle doit être au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat. En principe, elle varie de 1 à 3 ans (Art. R. 6222-6 à 8 du code du travail).

Sous certaines conditions, la durée du contrat peut être réduite ou allongée à la demande des cocontractants pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti(e), de sa situation de handicap, de sa réussite ou de son échec à un examen.

En cas de poursuite du parcours de formation, la collectivité peut conclure plusieurs contrats d'apprentissage successifs avec le/la même apprenti(e), dans la limite de trois.

☞ *La période d'essai*

L'article 53 de la Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi précise que chaque partie pourra mettre fin au contrat de manière unilatérale « jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti ». C'est une mesure qui devrait permettre de juger réellement les compétences de l'apprenti(e) sur le temps passé chez son employeur. Durant cette période, le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre des parties sans préavis, ni indemnités.

En cas d'absence de l'apprenti(e) pour maladie durant la période d'essai, celle-ci est suspendue et prolongée d'autant.

Cette période ne dispense pas l'employeur de l'obligation de conclure le contrat et de le faire signer par les parties.

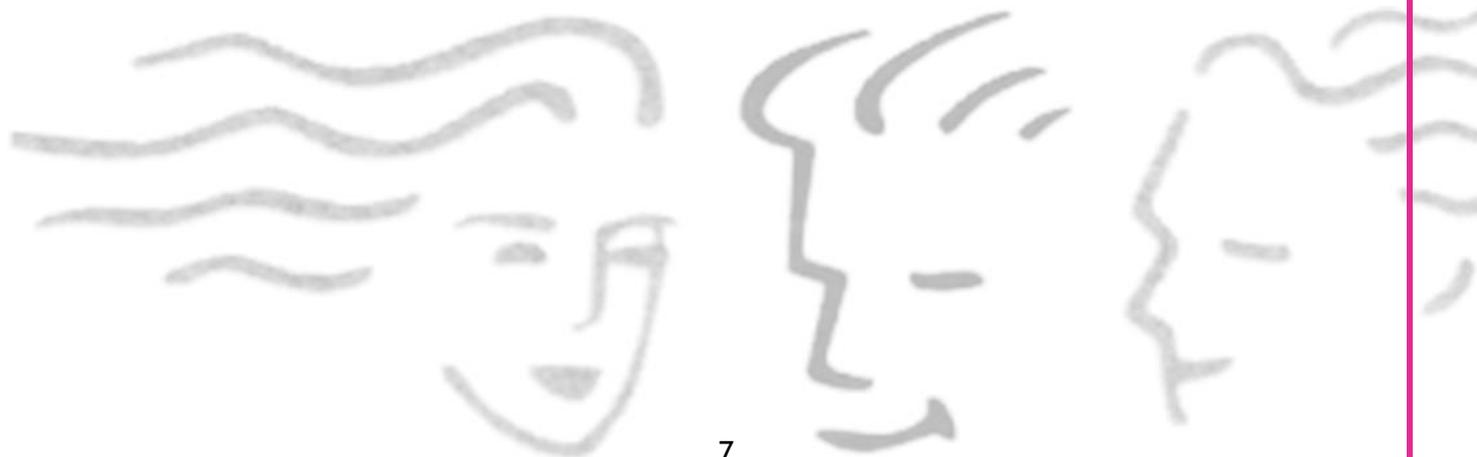
☞ *Les dates de début et de fin du contrat*

La durée du contrat est, de principe, égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat. Néanmoins, le contrat peut débuter au maximum **trois mois avant le début du cycle de formation théorique considéré et jusque dans les trois mois après le début de la formation**. Dans la plupart des cas, la période de conclusion des contrats d'apprentissage a donc lieu entre le 1er juin et le 30 novembre pour une rentrée en septembre.

La date de fin du contrat doit figurer sur le contrat et être postérieure à la date de l'examen préparé par l'apprenti(e).

☞ *La discipline*

L'employeur dispose du pouvoir disciplinaire, et à ce titre, il peut sanctionner tout comportement qu'il estime fautif. Pour mettre en place une procédure disciplinaire, la collectivité doit se référer au code du travail. (*Articles L.1331-1 s. et art.1332-1 s.*).



PARTIE II : L'ÉXÉCUTION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Dans le code du travail, l'apprenti(e) est considéré(e) comme un(e) salarié(e) à part entière, ce qui induit le principe d'égalité de traitement. À ce titre, il/elle bénéficie des mêmes conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, de protection sociale que les autres agents de la collectivité.

1. Quel est le temps de travail des apprentis?

☞ *La durée du travail*

Le temps de travail qui est applicable à l'apprenti(e) comprend le temps passé en collectivité et les heures de cours en CFA. N'entrent pas dans le temps de travail de l'apprenti(e) les modules complémentaires de formation librement choisis par l'apprenti(e) et acceptés par l'établissement de formation.

La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

L'apprenti âgé de 18 ans et plus est soumis aux règles applicables dans la structure. Les heures supplémentaires peuvent être effectuées sans autorisation dans la limite du contingent de 220 heures par an et sous réserve du respect des durées maximales du travail, qui sont de 10 heures par jour, 48 heures par semaine, 44 heures en moyenne sur 12 semaines (*Articles L3121-35 et L.3121-36 du code du Travail*)

S'il est âgé de moins de 18 ans, l'apprenti(e) ne peut pas travailler plus de 8 heures par jour (à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées par l'inspection du travail, dans la limite de 5 heures par semaine, après avis conforme du médecin agréé).

Les heures supplémentaires donnent lieu à la majoration du salaire et au repos compensateur.

☞ *L'interdiction du travail de nuit*

Il est interdit de faire travailler un(e) apprenti(e):

⊙ Agé de plus de 16 ans et de moins de 18 ans : entre 22h et 6h

⊙ Agé de moins de 16 ans : entre 20h et 6h.

(*Art. L. 3163-1 et 2 du code du travail*)

☞ *Les pauses et les repos*

L'apprenti(e) mineur(e) ne peut travailler plus de 4h30 consécutives, au terme desquelles, il doit bénéficier d'une pause de 30 minutes consécutives. Pour l'apprenti(e) de 18 ans et plus, le temps de pause quotidien est au minimum de 20 minutes pour 6 heures de travail consécutives.

Par ailleurs, 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.

(*Art. L. 3164-1 du code du travail*)

Le repos hebdomadaire est de 2 jours consécutifs pour les apprentis de moins de 18 ans, et de 24 heures consécutives, pour les apprentis de plus de 18 ans, auxquels s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu à l'article L. 220-1 du code du travail.

☞ *Le travail le dimanche et les jours fériés*

Le principe de l'interdiction du travail dominical pour les apprentis de moins de 18 ans posé par l'article L.221-3 alinéa 1 du code du travail est toujours en vigueur. Cet article prévoit que ces jeunes apprentis ne peuvent être tenus, vis-à-vis de leur maître d'apprentissage, à aucun travail les dimanches.

Le principe de l'interdiction du travail les jours fériés pour les apprentis - quel que soit leur âge - et les jeunes travailleurs de moins de 18 ans est maintenu par le code du travail aux articles L.222-2 et L.222-4. Cependant, le décret permet de déroger à ce principe, et par conséquent autorise le travail les jours fériés pour les secteurs d'activité définis à l'article R.226-1 du code du travail.

2. Quels sont les congés des apprentis?

☞ *Le congé maladie*

En cas de congé maladie, l'apprenti(e) a pour obligation :

- ☞ d'informer son employeur dans les plus brefs délais et de lui adresser un arrêt de travail ;
- ☞ de s'abstenir d'exercer toute activité ;
- ☞ de reprendre le travail à la date prévue ;
- ☞ de subir une visite médicale de reprise en cas de maladie professionnelle ou d'absence de plus de 21 jours.

Quand il remplit les conditions, l'apprenti(e) perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale.

☞ *Les congés payés*

L'apprenti(e) bénéficie des mêmes droits aux congés payés que l'ensemble des agents de la collectivité. Ces congés sont pris en accord avec l'employeur en dehors des périodes de cours en CFA. (Art. L. 3141-3 du code du travail).

En ce qui concerne l'application des 35 heures, les apprentis **bénéficient des mêmes modalités de RTT** que les autres agents dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec leur situation de « salariés en formation ».

Le nombre de jours de RTT qui leur est dû est calculé sur la base des périodes de travail effectif en collectivité, à l'exclusion des périodes de formation en établissement de formation.

☞ *Les congés pour examen*

Pour préparer leur examen, les apprentis ont droit à un congé supplémentaire rémunéré de **5 jours ouvrables** à prendre dans le mois qui précède les épreuves. Si des révisions ou des enseignements spéciaux sont organisés par le CFA, l'apprenti(e) se doit de les suivre.

☞ *Les congés maternité et paternité*

Au même titre que les autres agents, une apprentie peut bénéficier d'un congé maternité (*Art. L. 1225-17 et suivants du code du travail*). Un apprenti peut également bénéficier d'un congé de paternité dans les mêmes conditions que les autres agents.

☞ *Les congés pour évènements familiaux*

☞ 4 jours pour le mariage de l'apprenti(e)

☞ 3 jours pour la naissance d'un enfant de l'apprenti(e)

☞ 2 jours pour le décès du conjoint ou de l'enfant de l'apprenti(e)

☞ 1 jour pour le décès du père ou de la mère de l'apprenti(e)

(*Art. L. 3142-1 du code du travail*)

Ces durées sont applicables de droit à tout(e) apprenti(e) sauf dispositions plus favorables au sein de la collectivité d'accueil.

3. Quelle est la rémunération versée à l'apprenti(e) ?

☞ *Le montant du salaire*

La rémunération minimale de l'apprenti(e) dans le secteur public comme dans le secteur privé est déterminée par les *articles D. 6222-26 et suivants du code du travail*.

L'apprenti(e) perçoit un salaire déterminé en pourcentage du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC), qui varie en fonction de son âge, de l'ancienneté dans le contrat.

Le temps passé dans l'établissement de formation compte comme du temps de travail rémunéré

☞ La grille de rémunération des apprentis dans le secteur public

Âge	Rémunération des apprentis à compter du 8 août 2019 (loi n° 2019- 828)		
	Année du contrat		
	1ère	2ème	3ème
-18 ans	27% 415,64 €	39% 600,37 €	55% 846,68 €
18-20 ans	43% 661,95 €	51% 785,10 €	67% 1 031,41 €
21 ans à 25 ans	53% 815,89 €	61% 939,05 €	78% 1 200,75 €
26 ans et plus	100 % 1539,42 €	100 % 1539,42 €	100 % 1539,42 €
Valeur du SMIC au 1 ^{er} janvier 2020			

(Article D. 6222-26 du code du travail et décret n°93-162 du 2 février 1993)

Les majorations de rémunération sont applicables à compter du début du mois qui suit la date d'anniversaire de l'apprenti(e) (Art. D. 6222-34 du code du travail).

Les apprentis de moins de 16 ans bénéficient d'une rémunération identique à celle prévue pour les apprentis de 16-17 ans (Art. D. 6222-27 du code du travail).

Lorsqu'un(e) apprenti(e) conclut un nouveau contrat avec le même employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du précédent contrat, sauf si l'application de la rémunération en fonction de son âge est plus favorable (Art. D. 6222-31 du code du travail).

Les apprentis préparant une licence professionnelle ou signant leur premier contrat d'apprentissage en master II, perçoivent une rémunération au moins égale à la rémunération afférente à une deuxième année d'apprentissage.

Le contrat d'apprentissage peut être prolongé d'une année supplémentaire en raison du handicap (article R. 6222-47 du code du travail).

☞ La nomenclature des niveaux de formation

Niveau de diplôme	Sigle	Intitulé de Diplôme
V	CAP CAPA BPA	Certificat d'Aptitude Professionnelle Certificat d'Aptitude Professionnelle Agricole Brevet Professionnel Agricole
IV	BAC BPJEPS	Baccalauréat Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport
III	BTS DUT	Brevet de Technicien Supérieur Diplôme Universitaire de Technologie
II	Licence Pro DCG	Licence Professionnelle Diplôme de Comptabilité et de Gestion
I	Master / Master Pro DSCG DI	Master / Master Professionnel Diplôme Supérieur de Comptabilité et de Gestion Diplôme d'Ingénieur

☞ *Le régime indemnitaire*

Les apprentis ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

☞ *Les cotisations sociales*

Les apprentis sont affiliés au régime général de la sécurité sociale (pour les risques maladie, maternité et invalidité) et au régime complémentaire de retraite des agents non titulaires des collectivités territoriales (IRCANTEC) ; mais ils ne paient aucune cotisation.

Les contrats d'apprentissage sont exonérés des cotisations patronales et salariales dues au titre :

- ⊗ des assurances sociales : maladie, maternité, invalidité, veuvage, décès, vieillesse ;
- ⊗ des prestations familiales ;
- ⊗ de la CSG et la CRDS ;
- ⊗ de la taxe d'apprentissage ;
- ⊗ de la cotisation salariale IRCANTEC ;
- ⊗ des cotisations assurance chômage pour les collectivités territoriales adhérentes à l'UNEDIC.

Certaines cotisations patronales restent à la charge de la collectivité :

- ✓ la cotisation de retraite complémentaire IRCANTEC (3,96%) ;
- ✓ la contribution solidarité autonomie si la collectivité à plus de 11 agents (0,30%) ;
- ✓ la cotisation au titre du fonds national d'aide au logement (0,10%) ;
- ✓ la contribution supplémentaire du fonds national d'aide au logement si la collectivité emploie plus de 20 agents (0,40%) ;
- ✓ la cotisation de contribution syndicale (0.016 %) ;
- ✓ la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles ;
- ✓ la taxe transport.

☞ *Le calcul des cotisations*

Les cotisations sont calculées sur une base forfaitaire minorée d'une fraction égale de 11 % par rapport au pourcentage de rémunération versé à l'apprenti(e).

Exemple

Rémunération sur la base de 25 % du SMIC.

Base des cotisations : $(25 \% - 11 \%) \times \text{taux du SMIC en vigueur au } 1^{\text{er}} \text{ janvier de l'année en cours} \times 151.67$

4. Quel est le rôle d'un maître d'apprentissage ?

Lors de l'exécution du contrat d'apprentissage, l'apprenti(e) est obligatoirement suivi(e) par un maître d'apprentissage.

Il est la personne directement responsable de l'apprenti(e) au sein de la collectivité et a pour objectif de contribuer à l'acquisition par l'apprenti(e) des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé.

C'est à l'employeur de veiller à ce que celui-ci dispose du temps nécessaire à l'accompagnement de l'apprenti(e) et aux relations avec l'établissement de formation.

L'agent désigné maître d'apprentissage doit être choisi en fonction de son niveau de qualification et de son expérience professionnelle.

Ainsi, selon l'Art. R. 6223-24 du code du travail, sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage :

- ✓ Les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti(e) et d'un niveau au moins équivalent, justifiant de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;
- ✓ Les personnes justifiant de 3 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion ;
- ✓ Les personnes possédant une expérience professionnelle de 3 ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti(e) après avis du recteur, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale. L'absence de réponse dans un délai d'un mois à compter de la saisine de l'autorité compétente vaut avis favorable. (Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale ou continue qualifiante, ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise).

Par ailleurs :

- ✓ L'agent doit être majeur et remplir toutes les garanties de moralité (Art. R. 6223-22 du code du travail),
- ✓ Il doit disposer du temps nécessaire au suivi de l'apprenti(e) et bénéficier, idéalement, de formations aux fonctions tutorales. Le maître d'apprentissage peut bénéficier de formations proposées par le CNFPT.

Le nombre maximal d'apprentis ou d'élèves de classes préparatoires à l'apprentissage pouvant être accueillis simultanément est fixé à deux pour chaque maître d'apprentissage (*Art. R. 6223-6 du code du travail*).

Sous certaines conditions, la fonction de maître d'apprentissage peut être partagée entre plusieurs agents constituant ainsi une équipe tutorale. Un maître d'apprentissage référent est alors désigné. Il assure la coordination de l'équipe et la liaison avec l'établissement de formation de l'apprenti(e) (*Art. R. 6223-23 du code du travail*).

S'il a le statut de fonctionnaire, le maître d'apprentissage bénéficie d'une nouvelle bonification indiciaire de 20 points. Si l'agent bénéficie déjà d'une NBI à un autre titre, seule la plus élevée est prise en compte. Le versement de la NBI doit faire l'objet d'un arrêté. L'autorité territoriale n'a pas l'obligation de transmettre l'arrêté au contrôle de légalité.

5. Qu'est-ce qu'une convention de formation complémentaire ?

Lorsque la collectivité considère que l'apprenti(e) ne pourra pas appréhender, au sein de ses services, l'intégralité des pratiques professionnelles nécessaire à l'obtention de son diplôme, elle peut signer une convention de formation complémentaire avec un autre employeur. Cette convention permettra à l'apprenti(e) de partir pour une durée déterminée en formation dans une entreprise/collectivité d'accueil autre que celle qui est signataire du contrat.

6. Qu'est-ce qu'une convention tripartite ?

Dans le cas où deux employeurs concluent conjointement un contrat d'apprentissage, une convention tripartite est signée par les deux employeurs et l'apprenti(e) puis annexée au contrat d'apprentissage.

Elle détermine :

- ✓ l'affectation de l'apprenti(e) entre les deux collectivités au cours du contrat selon un calendrier prédéfini et le nombre d'heures effectuées dans chacune des collectivités ;
- ✓ les conditions de mise en place du tutorat entre les deux collectivités. L'apprenti(e) bénéficie d'un maître d'apprentissage dans les deux collectivités ;
- ✓ l'employeur tenu de verser la rémunération due au titre de chaque période consacrée par l'apprenti(e) à la formation dispensée dans l'établissement de formation.

PARTIE III : LE RECRUTEMENT DE L'APPRENTI(E)

1. Avant l'entrée de l'apprenti(e) auprès d'un employeur public

Délais	Actions à mener	Observations	Interlocuteurs
<u>Avant l'embauche</u>	1) Définir les besoins et les possibilités d'accueil dans la collectivité	- Associer le service d'accueil et le maître d'apprentissage pressenti. <i>☞ Possibilité d'accompagnement du CDG 17</i>	Le service concerné par le projet de recrutement, en lien avec l'autorité territoriale
	2) Prendre contact avec l'établissement qui dispensera la formation par apprentissage pour valider le choix du diplôme	- Rechercher les formations en lien avec les besoins identifiés http://www.horizon-info.org/Poitou-Charentes/Formations/Apprentissage.html	Etablissements de formation (CFA)
	3) Identifier le maître d'apprentissage	- Vérifier les compétences pédagogiques et professionnelles du maître d'apprentissage.	Le service concerné par le projet de recrutement, en lien avec l'autorité territoriale
<u>Mars/avril/mai/juin de l'année d'entrée de l'apprenti auprès d'un employeur public</u>	1) Recueillir l'avis du Comité Technique	- Présenter le projet pour avis aux instances compétentes en matière de recrutement de personnel pour obtenir l'avis sur les conditions d'accueil et de formation des apprentis <i>☞ Respecter le délai de saisine</i>	Comité Technique de la collectivité (CT) ou Comité Technique Intercommunal (CTI)
	2) Délibérer	- Valider le recours à l'apprentissage - Préciser l'engagement financier et de mise en œuvre de l'apprentissage	Instance délibérante
	3) Recruter l'apprenti(e)	- Elaborer une fiche de poste - Diffuser une offre d'emploi (Bourse régionale de l'alternance, site emploi territorial) <i>☞ Possibilité d'accompagnement du CDG 17</i>	Service RH de la collectivité / Pôle Emploi, Cap Emploi, Missions locales / CDG 17
		- Procéder aux entretiens de recrutement <i>☞ Possibilité d'accompagnement du CDG 17</i>	Élus / Service RH / maître d'apprentissage
<u>Juin/juillet/août/septembre</u> <u>Soit au plus tôt trois mois avant le début de la formation et au plus tard trois mois après</u>	1) Finaliser le recrutement de l'apprenti(e)	- Inscription de l'apprenti(e) au sein d'un établissement de formation. <i>☞ Important de se renseigner sur :</i> - Les dates de début et de fin de la formation ; - Le calendrier des cours ; - Les périodes d'examen ; - Le coût de formation de l'apprenti(e) à la charge de l'employeur si l'établissement de formation est situé hors région Nouvelle Aquitaine.	Centres de Formation d'Apprentis
		- Inscrire l'apprenti(e) à la visite médicale d'aptitude qui sera effectuée par un médecin agréé au mieux un mois avant le début d'exécution du contrat pour les apprentis mineurs et au plus tard à la fin de la période d'essai pour les apprentis majeurs (<i>Art. R 6222-36 à 40-1 du code du travail</i>)	La liste des médecins agréés est disponible sur le site du CDG 17

		NB : Une visite médicale d'embauche par le médecin de prévention doit être réalisée au plus tard dans les deux mois qui suivent son embauche (Art. R. 6222-40-1 du code du travail)	
	2) Constituer le dossier administratif du candidat	Se procurer le contrat d'apprentissage (formulaire CERFA FA 13) et le compléter ☞ Adresser le contrat d'apprentissage à l'établissement de formation pour faire compléter l'encadré qui le concerne. ☞ Transmettre le contrat signé par l'employeur, l'apprenti(e) et son représentant légal s'il/elle est mineur(e), en 3 exemplaires, à l'UT Départementale de la DIRECCTE de la Charente-Maritime au plus tard dans les cinq jours ouvrables de l'exécution du contrat. ☞ Une fois le contrat enregistré par la DIRECCTE, remettre à l'apprenti(e) l'exemplaire qui lui est destiné et envoyer à l'établissement de formation une copie du contrat d'apprentissage dûment signé pour confirmer l'inscription de l'apprenti(e).	DIRECCTE Unité départementale de la Charente-Maritime Cité administrative Chasseloup-Laubat Avenue de la Porte Dauphine 17021 LA ROCHELLE CEDEX 1
	3) Inscrire le maître d'apprentissage à des formations sur son rôle et sa mission	Les formations dispensées par le CNFPT s'adressent aux maîtres d'apprentissage des collectivités territoriales.	CNFPT
<u>Au plus tôt 8 jours avant l'embauche et au plus tard le 1er jour de l'embauche</u>	Réaliser la Déclaration Préalable à l'Embauche (DPAE)	La DPAE permet l'immatriculation du jeune à la Sécurité Sociale. Elle peut se faire par voie dématérialisée.	URSSAF dont dépend l'établissement
<u>Préalablement ou au début du contrat d'apprentissage</u>	Rédiger l'arrêté attribuant la NBI au Maître d'apprentissage		Collectivité

2. Après l'entrée de l'apprenti(e) dans la collectivité

Délais	Actions à mener	Observations	Interlocuteurs
<u>A l'arrivée de l'apprenti(e) dans l'établissement</u>	Accueillir l'apprenti(e)	L'accueillir, c'est prendre le temps de lui présenter son maître d'apprentissage, l'environnement territorial, le règlement intérieur, les droits et avantages et la mission qui lui sera confiée. Il est également important de lui signaler avec quelle(s) personne(s) prendre contact en cas de difficultés particulières.	Collectivité
<u>Dès la conclusion du contrat ou au plus tard dans les 5 jours ouvrables de l'exécution du contrat</u>	1) Déclarer l'apprenti(e) à la caisse de retraite complémentaire de l'employeur public		IRCANTEC
<u>A réception du dossier par la DIRECCTE</u>	L'UT de la DIRECCTE dispose d'un délai de 15 jours pour enregistrer et valider le contrat d'apprentissage	Si le dossier est incomplet ou mal renseigné, la DIRECCTE doit dans un délai de 15 jours informer l'employeur public et demander les éléments complémentaires L'absence de réponse dans le même délai de 15 jours a valeur d'acceptation (<i>Art. R. 6224-4 du code du travail</i>). Si le contrat ne satisfait pas toutes les conditions prévues par la réglementation, il peut être refusé par la DIRECCTE pour non-conformité ; le contrat est alors considéré comme nul. L'apprenti(e) peut alors prétendre au paiement des salaires sur la base du SMIC pour la période où le contrat a été exécuté ainsi qu'à l'indemnisation du préjudice résultant de la rupture de la relation de travail.	DIRECCTE Unité Départementale du lieu d'exécution du contrat
<u>Après enregistrement du contrat de travail</u>	Procéder aux demandes d'aides	-FIPHFP (dans le cadre d'un contrat d'apprentissage aménagé)	La cellule handicap du CDG 17 peut vous aider pour vos demandes de subvention auprès du FIPHFP.

3. Pendant le contrat d'apprentissage

Délais	Actions à mener	Observations	Interlocuteurs
<u>Pendant la période d'essai</u>	1) Commencer le suivi de l'apprenti(e)	Participer à un premier entretien organisé par l'établissement de formation.	L'établissement de formation contacte la structure d'accueil de l'apprenti(e)
	2) Résiliation possible du contrat d'apprentissage	L'apprenti(e) (ou son représentant légal) et l'employeur public peuvent résilier ce contrat unilatéralement et par écrit, sans préavis ni indemnités (<i>Art. L. 6222-18 du code du travail</i>). La partie souhaitant résilier le contrat doit informer l'autre partie, ainsi que l'établissement de formation et la DIRECCTE par courrier. Dans le cas d'une résiliation de contrat pendant cette période d'essai, la Région et/ou le FIPHFP ne prendront pas en charge le coût de la formation de l'apprenti(e). La collectivité devra	

		régler à l'établissement de formation le montant réclamé au titre de la formation déjà suivie par celui-ci/celle-ci.	
Tout au long du contrat	Exécution du contrat d'apprentissage	-Signature d'un avenant au contrat en cas de modifications telles que : changement du maître d'apprentissage, changement d'adresse de l'apprenti(e), nouveau service d'affectation...	DIRECCTE Unité Départementale du lieu d'exécution du contrat
		-Assurer la formation pratique de l'apprenti(e) dans l'établissement	Le maître d'apprentissage et l'équipe tutorale
		-Participer aux rencontres prévues par l'établissement de formation	Le maître d'apprentissage et l'employeur
		-Recevoir le formateur chargé de suivre l'apprenti(e)	Le maître d'apprentissage
		-S'assurer de l'assiduité du jeune dans l'établissement de formation. Le cas échéant, prendre les mesures nécessaires en cas d'absences injustifiées.	L'employeur
En cas d'arrêt du contrat	Notifier la rupture auprès de l'établissement de formation et de la DIRECCTE	<p>A l'issue de la période d'essai, la résiliation anticipée du contrat ne peut avoir lieu que dans certains cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> -obtention du diplôme préparé : l'apprenti(e) peut demander à mettre fin à son contrat en respectant un délai de prévenance de 2 mois minimum ; -résiliation d'un commun accord : obligation d'un écrit signé par l'ensemble des parties et communiqué au CFA(S) et à la DIRECCTE ; -jugement du conseil des prud'hommes en cas de faute grave, de manquements répétés d'une des parties à ses obligations ; -résiliation judiciaire due à l'inaptitude de l'apprenti(e) à exercer le métier auquel il voulait se préparer (règles particulières à respecter). <p>Dans ces cas de résiliation du contrat, la prise en charge du coût de la formation par la Région et / ou le FIPHFP sera proratisée en fonction de la durée que l'apprenti(e) aura passé en Centre de Formation.</p>	DIRECCTE Unité Départementale du lieu d'exécution du contrat
À la fin du contrat de travail	Remise de certains documents à l'apprenti(e)	<ul style="list-style-type: none"> -un certificat de travail, -une attestation Pôle Emploi (Article R1234-9 du code du travail) 	

PARTIE IV : LES AIDES OCTROYÉES

1. Les aides pour l'employeur

☞ *L'État*

Pour les employeurs du secteur public, l'Etat prend en charge, sur une base forfaitaire inférieure de 11% au pourcentage de rémunération versée à l'apprenti(e), la totalité :

- ✓ des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales dues par l'employeur ;
- ✓ des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle, imposées par la loi, dues au titre des salaires versés aux apprentis ;
- ✓ les cotisations patronales d'assurance chômage versées par les employeurs qui ont adhéré au régime d'assurance chômage.

Ainsi, aucune cotisation salariale n'est due.

Restent à la charge de l'employeur :

- ✓ la cotisation de retraite complémentaire IRCANTEC calculée sur la base forfaitaire ;
- ✓ la contribution solidarité autonomie ;
- ✓ la cotisation au titre du fonds national d'aide au logement ;
- ✓ la cotisation de contribution syndicale ;
- ✓ la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles ;
- ✓ le versement de la taxe de transport.

L'Etat verse directement les cotisations qu'il prend en charge aux organismes concernés, l'employeur public n'a pas à en faire l'avance.

Les personnes morales de droit public qui emploient des apprenti(e)s ne sont pas assujetties à la taxe d'apprentissage. En conséquence, les collectivités doivent prendre en charge le coût de la formation des apprentis dans les établissements de formation qui les accueillent. A cet effet, elles doivent définir, avec les établissements de formation, les conditions de cette prise en charge en signant une convention financière.

☞ *La Région*

À compter du 1er juillet 2016, seuls les employeurs d'apprentis dont le lieu d'exécution du contrat se situe sur le territoire régional Aquitaine Limousin Poitou-Charentes peuvent bénéficier du dispositif d'aides à l'apprentissage prévues aux articles L6243-1 et L6243-1-1 du code du travail (prime à l'apprentissage et aide au recrutement).

Il s'agit des :

- ☞ entreprises privées,
- ☞ associations,
- ☞ professions libérales,
- ☞ Etablissements Publics à Caractère Industriel et Commercial (EPIC), pour leurs établissements situés sur le territoire régional.

Les collectivités territoriales sont donc exclues de ce dispositif.

☞ *Le CNFPT*

Pour tous les contrats conclus à compter du 1er janvier 2020, le CNFPT versera aux centres de formation une contribution fixée à 50 % des frais de formation des apprentis employés par les collectivités.

☞ *Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) (exclusivement en cas d'apprentissage aménagé)*

L'apprenti(e) recruté(e) doit être préalablement reconnu(e) comme 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%. 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 alloue aux employeurs publics une indemnité versée à terme échu représentant 80% du coût salarial annuel chargé par année d'apprentissage.

Le FIPHFP prend également en charge :

- ✓ la rémunération des heures de tutorat du maître d'apprentissage sur une base moyenne de 3 à 10 heures par semaine dans la limite de 48 mois, selon le niveau de formation de l'apprenti(e) ;

520 fois le SMIC horaire brut par année d'apprentissage, sous réserve que cet accompagnement soit réalisé par un opérateur externe dans les conditions définies par le Fonds.

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 des aides liées :

- ✓ **aux aménagements des postes de travail** dans la limite d'un plafond de 10 000 €,
- ✓ **aux aménagements ou adaptations de véhicule personnel utilisé à des fins professionnelles** ou dans le cadre des déplacements domicile-travail à raison d'un plafond de 10 000 €,
- ✓ **au coût des actions de formation continue** dans la limite de 150 € par jour avec un plafond de 10 000 €,
- ✓ **à la prise en charge des transports domicile-travail adapté** dans la limite annuelle de 30 800 € par apprenti et 140 € par jour.

Le contrat d'apprentissage reste un contrat de droit privé et n'offre pas de possibilités particulières d'intégration dans la fonction publique. Toutefois, les personnes handicapées peuvent être recrutées dans la fonction publique par la voie contractuelle. Si à l'issue du contrat d'apprentissage la personne handicapée est recrutée pour une durée indéterminée par ladite voie, le FIPHFP versera à l'employeur une prime à l'insertion de 1 600 €.

Tableau retraçant les principales aides du FIPHFP

Versement à terme échu d'une indemnité forfaitaire, si le contrat d'apprentissage est confirmé à l'issue des 2 premiers mois	80% du coût salarial annuel chargé par année d'apprentissage
Formation de l'apprenti(e)	Plafond de 10 000 € / an pour un cycle de formation d'une durée maximale de 36 mois
Versement d'une aide financière destinée à la prise en charge (par un opérateur externe) des frais d'accompagnement des apprentis	Plafonnée à hauteur de 520 fois le SMIC horaire
Prime à l'insertion si, à l'issue de l'apprentissage, l'employeur conclut un contrat à durée indéterminée	1 600 €
Rémunération des heures de tutorat du maître d'apprentissage, selon le niveau de formation de l'apprenti(e)	Base moyenne de 3 à 10 h / semaine dans la limite de 48 mois
Financement de la formation à la fonction de maître d'apprentissage dans la limite de 10 jours de formation par an et par tuteur	Plafond de 150 € HT par jour de formation par tuteur formé
Aménagements du poste de travail	Plafond de 10 000 €
Aménagements ou adaptations du véhicule personnel	Plafond de 10 000 €
Surcoûts des actions de formation continue ou surcoûts pédagogiques	Limite de 150 € /jour avec un plafond de 10 000 €
Transports domicile-travail adapté	Limite de 30 800 € / an / apprenti et 140 € par jour
Surcoûts d'appareillage	Plafond de 10 000 €
Aide à la formation 1^{ère} année (acquisition du matériel scolaire et professionnel	1 525 €

2. Les aides pour l'apprenti(e)

☞ *La Région*

Le dernier règlement d'intervention relatif aux aides versées aux apprenti(e)s, adopté par la région Aquitaine Limousin Poitou-Charentes prévoit :

- ✓ une aide au transport
- ✓ une aide pour l'hébergement et la restauration
- ✓ une aide au premier équipement professionnel
- ✓ un fonds social d'aide

Pour connaître les modalités d'attributions des aides, vous pouvez vous rendre sur le site internet : nouvelle-aquitaine.fr (rubrique aides et ressources) ou contacter la plateforme d'accueil téléphonique au 05 49 38 49 38 (info-accueil@nouvelle-aquitaine.fr).

☞ *Le FIPHFP*

Le FIPHFP peut octroyer à l'apprenti(e), via l'employeur public, **une aide à la formation de 1 525 €**, versée la première année d'apprentissage à la confirmation de son embauche (destinée à l'acquisition de matériel scolaire et professionnel nécessaire à la formation notamment).



PARTIE V : À L'ISSUE DU CONTRAT

L'apprentissage répond à un double objectif, d'une part acquérir une qualification et s'initier à un métier d'autre part. Mais au-delà de ce double objectif, 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.

Cet accompagnement peut prendre la forme :

- ✓ 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).

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*).

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.

1. Le recrutement direct

Ce recrutement est possible sur les premiers grades des cadres d'emplois de la catégorie c, soit :

- ✓ le cadre d'emplois des adjoints administratifs en qualité d'adjoint administratif territorial ;
- ✓ le cadre d'emplois des adjoints d'animation en qualité d'adjoint d'animation territorial ;
- ✓ le cadre d'emplois des adjoints techniques en qualité d'adjoint technique territorial ;
- ✓ le cadre d'emplois des adjoints du patrimoine en qualité d'adjoint du patrimoine territorial ;
- ✓ le cadre d'emplois des agents sociaux en qualité d'agent social.

2. Le recrutement par voie de concours

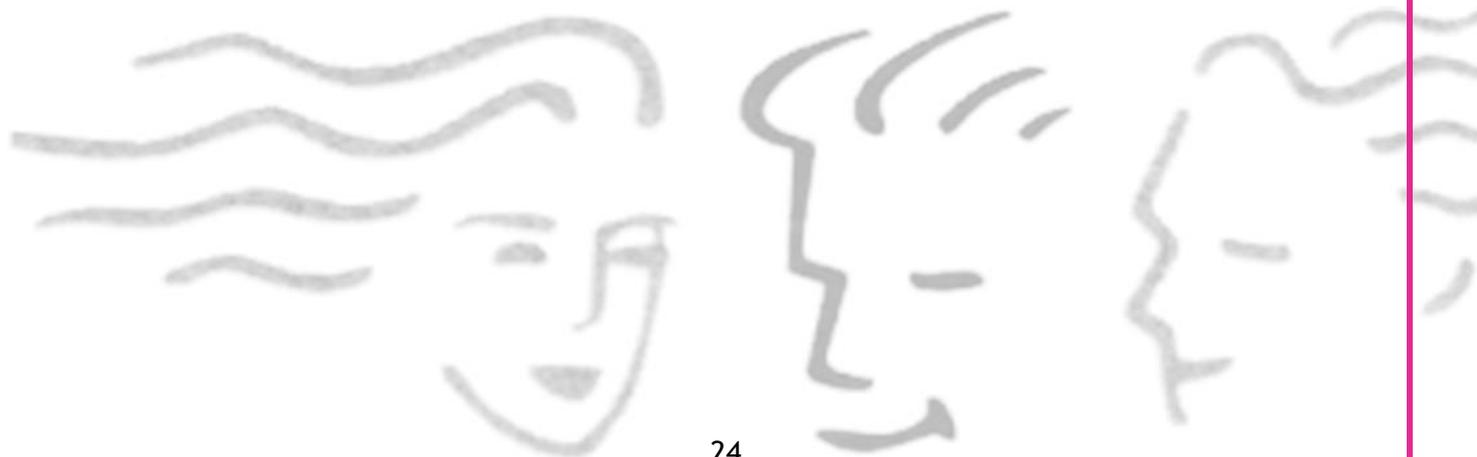
Un(e) apprenti(e) ne peut pas être recruté(e) directement si le diplôme qu'il (elle) vient d'acquérir correspond à un grade de recrutement par voie de concours.

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).

3. La voie dérogatoire pour les personnes en situation de handicap

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.

Les candidats sont embauchés sur la base d'un contrat d'une durée égale à celle du stage prévue pour un stagiaire (en général 1 an), 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 pendant la durée du contrat.



LES ANNEXES

Des modèles de documents utiles lors du recrutement d'un(e) apprenti(e) sont téléchargeables dans **la partie documentation du site internet du Centre de Gestion**, et notamment :

- ✓ un formulaire de saisine du Comité Technique
- ✓ 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.

Par ailleurs, vous trouverez ci-après, un modèle de fiche de poste à rédiger avant le recrutement de l'apprenti(e) ainsi qu'un tableau hiérarchisant les activités et compétences d'un maître d'apprentissage.

Bien entendu, ce guide est également mis en ligne et téléchargeable sur le site internet du Centre de Gestion, dans la partie documentation ou dans l'onglet « Emploi » sous partie « Apprentissage »

Pour toute question complémentaire, vous pouvez contacter :

Emmanuel NICOLAS, Responsable emploi

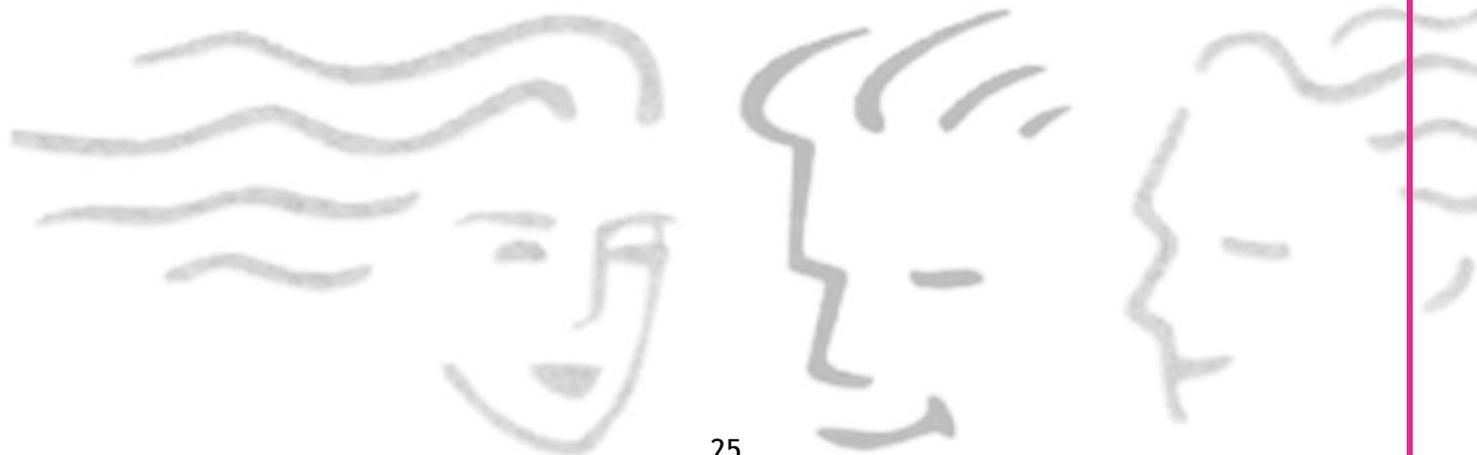
Tél. 05.16.19.60.70

Courriel : emmanuel.nicolas@cdg17.fr

Mathilde BOHEE, Développeur de l'apprentissage

Tél : 05.46.27.47.27

Courriel : apprentissage@cdg17.fr



Modèle de fiche de poste

Apprenti	Maître d'apprentissage
Nom :	Nom :
Prénom :	Prénom :
Date d'entrée dans la collectivité :	Cadre d'emplois :
Diplôme préparé :	Grade :

SERVICE : Préciser dans quel service est affecté l'apprenti(e)

TEMPS DE TRAVAIL : Préciser la durée hebdomadaire de travail

FONCTIONS

Préciser quelles seront les fonctions dévolues à l'apprenti(e) dans le cadre du diplôme préparé.

ACTIVITES

Préciser quelles seront les activités que l'apprenti(e) devra réaliser dans le cadre du diplôme préparé en relation avec le maître d'apprentissage.

HORAIRES

Renseigner quels seront les horaires hebdomadaires de l'apprenti(e)

Lundi :

Jeudi :

Mardi :

Vendredi :

Mercredi :

Samedi :

RELATIONS HIERARCHIQUES ET FONCTIONNELLES

Préciser avec quels publics l'apprenti(e) sera en relation (collègues, élus, organismes...)

CONDITIONS D'EXERCICE

Préciser quelles seront les conditions d'exercice des activités de l'apprenti(e) (travail en bureau, travail à l'extérieur...).

Activités et compétences du maître d'apprentissage

Missions	Objectifs pour l'apprenti(e)	Activités du maître d'apprentissage	Compétences nécessaires	Conditions d'exercice de la fonction
Intégrer	S'intégrer rapidement dans la collectivité, le service, l'équipe, le poste	<ul style="list-style-type: none"> • Accueillir, guider, renseigner, faire visiter • Présenter la collectivité, le service, l'équipe, le poste • Présenter l'apprenti(e) • Faire le point avec la personne qualifiée (hiérarchie, services RH) à la fin de la période d'essai 	<p>Compétences relationnelles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Établir un climat favorable à la communication • Conduire un entretien avec l'apprenti(e) <p>Compétences pédagogiques</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avoir une vue globale de son métier et être capable de le présenter à une personne non encore initiée 	<ul style="list-style-type: none"> • Être majeur et offrir toutes les garanties de moralité • Remplir l'une des conditions de compétence professionnelle suivante : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Soit être titulaire d'un diplôme ou d'un titre de niveau au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti(e) et d'un temps d'activité professionnelle dans la qualification visée par l'apprenti(e) d'une durée de 3 ans ▪ Soit justifier d'un temps d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par l'apprenti(e) d'une durée de 5 ans • Accepter cette fonction sur la base du volontariat • Disposer du temps nécessaire au suivi de l'apprenti(e) • Bénéficier, idéalement, d'une formation aux fonctions tutorales
Organiser	Maîtriser les activités et comportements professionnels attendus en situation de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Préparer et organiser le parcours et les activités confiées à l'apprenti • Rendre les situations de travail formatrices 	<ul style="list-style-type: none"> • Avoir une vue globale de l'organisation du travail et de la production dans la collectivité et être capable d'en faire une présentation • Définir les objectifs de formation les plus pertinents dans une situation de travail • Varier les méthodes d'intervention : expliquer, montrer, mettre en situation • Analyser une séquence de travail en termes de démarche et de résultats • Organiser avec l'apprenti(e) des temps d'analyse de sa pratique professionnelle 	
Accompagner	Valoriser, analyser et capitaliser les expériences professionnelles Acquérir progressivement l'autonomie et les compétences nécessaires à l'exercice du métier	<ul style="list-style-type: none"> • Suivre le parcours et l'ajuster si besoin • Apprécier les comportements et compétences et faire le point sur les acquis professionnels • Assurer le lien pédagogique avec le centre de formation • Accompagner l'apprenti(e) dans la construction de son projet professionnel 	<p>Compétences managériales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier, dans le contexte du travail, les différents interlocuteurs, avec leurs fonctions, leurs attentes, leurs enjeux • Élaborer et négocier un parcours de formation pour l'apprenti(e) • Associer d'autres salariés à la mission confiée • Exercer un rôle d'évaluation dans la limite de sa fonction 	
Evaluer	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les compétences acquises et celles restant éventuellement à acquérir • Faire un bilan sur son parcours d'apprentissage 	<ul style="list-style-type: none"> • Planifier les évaluations et les bilans • Évaluer les compétences acquises par l'apprenti(e) 		

