



FICHE TECHNIQUE

L'APPRENTISSAGE AU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE 3 - Les conditions préalables

Les conditions préalables à toute conclusion d'un contrat d'apprentissage sont reprises ici :

→ Identification du besoin par l'employeur public

La tâche confiée à l'apprenti doit correspondre à un véritable poste de travail au sein de l'administration. Un profil de poste doit donc être identifié.

Les services de ressources humaines doivent vérifier que l'intitulé de l'offre d'apprentissage et son libellé sont cohérents d'une part, et que l'intitulé est explicite pour ne pas exclure des candidatures potentielles d'autre part.

→ Existence de la formation

L'apprentissage ouvre la voie à un grand nombre de métiers et recouvre tous les niveaux de qualifications. Il concerne l'ensemble des métiers traditionnels de l'apprentissage du secteur privé, qui peuvent correspondre à des attentes et des besoins dans chacun des versants de la fonction publique. Les métiers ou fonctions spécifiques à la fonction publique entrent également dans son champ.

A ce jour, 3 354 formations sont ouvertes à l'apprentissage par alternance. Tous les niveaux de diplômes de I à V sont visés et toutes les filières métier sont ouvertes à l'apprentissage dans la fonction publique de l'Etat.

La liste de ces formations est disponible sur www.fonction-publique.gouv.fr/score.

→ Conditions d'âge et d'obligation de scolarité de l'apprenti

L'apprenti doit être âgé de 16 à moins de 26 ans à la date de la conclusion du contrat d'apprentissage. Toutefois, les jeunes âgés de 15 ans révolus peuvent conclure un tel contrat dès lors qu'ils ont accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

La limite d'âge de vingt-six ans n'est toutefois pas applicable :

- lorsque le contrat d'apprentissage fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment exécutés et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent ;
- lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci ;
- lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue ;
- lorsque le contrat d'apprentissage est conclu par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie.

→ Recherche du maître d'apprentissage

Les principes posés par les articles L6223-5 et R6223-22 du code du travail :

La personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis ou l'établissement de formation.

Le maître d'apprentissage mentionné à l'article L. 6223-5 doit être majeur et offrir toutes garanties de moralité.

Les conditions d'éligibilité à la qualité de Maître d'Apprentissage :

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, en liaison avec le centre de formation des apprentis ou l'établissement de formation. L'employeur doit informer l'organisme chargé de l'enregistrement des contrats d'apprentissage de tout changement concernant le maître d'apprentissage désigné.

Le nombre d'apprentis suivi par un maître d'apprentissage est limité à deux.

Toutefois, un troisième apprenti peut lui être confié si ce dernier est dans le cadre d'une année de prolongation suite à son échec aux épreuves finales de l'année précédente.

La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs agents constituant une équipe tutorale au sein de laquelle sera désigné un « maître d'apprentissage référent » qui assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA ou l'établissement de formation. Cette organisation peut être pertinente pour garantir une continuité dans le suivi de l'apprenti.

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 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 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 . Cette condition de compétence professionnelle sera celle principalement retenue pour les agents de la fonction publique qui deviendraient maîtres d'apprentissage.

Il n'est plus requis depuis 2010 de solliciter la DIRECCTE pour obtenir l'agrément du maître d'apprentissage. Un contrôle de l'éligibilité à la qualité de maître d'apprentissage est cependant effectué par cette même DIRECCTE au moment de l'enregistrement du contrat d'apprentissage.

L'enregistrement est donc susceptible d'être refusé si le maître d'apprentissage ne répond pas aux exigences de compétence professionnelle.

L'employeur doit permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA ou l'établissement de formation. Il doit également veiller à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Attention

- La fonction de maître d'apprentissage doit s'inscrire dans une continuité tout au long de la formation du jeune. Il convient d'éviter de désigner comme maître d'apprentissage une personne qui a prévu de quitter son poste avant l'échéance du contrat d'apprentissage.
- Un employeur public ne peut pas nommer maître d'apprentissage un agent non affecté sur un poste de travail en son sein. Le maître d'apprentissage doit obligatoirement relever de la structure employant l'apprenti (en plus des autres conditions requises).

Par ailleurs, le décret n° 2016-456 du 12 avril 2016 abrogeant le décret n° 92-1258 du 30 novembre 1992 prévoit désormais que le dispositif réglementaire régissant le nombre maximum d'apprentis par maître d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial est aligné sur celui du droit commun, à savoir deux apprentis plus un apprenti dont la formation est prolongée suite à échec à un examen.

→ L'avis du comité technique

Le comité technique émet un avis sur les conditions d'accueil et de formation de l'apprenti (article 20 de la loi n°92-675 du 17 juillet 1992). Un dossier doit être présenté, lequel décrit :

- Le nombre de personnes accueillies ;
- Les diplômes préparés ;
- Les services d'affectation ;
- Les domaines fonctionnels ;
- Les établissements de formation.

Un rapport annuel sur le déroulement des contrats d'apprentissage doit également être présenté.

Commentaires

Cette fiche est certainement la plus importante en termes de responsabilité pour le tuteur ou « maître d'apprentissage ».

Elle se réfère à des textes qui le lient à l'apprenti(e).

Le choix du tuteur est primordial : ses compétences professionnelles et pédagogiques permettront à l'apprenti(e) de réussir au mieux sa formation, et son examen final le cas échéant.

Nous développerons au moment opportun (période d'évaluation) dans une fiche, les spécificités de l'évaluation d'un tuteur.

Paris, le 17 août 2016