



MINISTÈRE DE LA DÉCENTRALISATION
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

2015

L'apprentissage dans la fonction publique de l'État

Guide pratique à l'usage des services
de ressources humaines



OUTILS DE LA GRH

DGAFP

DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ADMINISTRATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

Edito



Marylise LEBRANCHU

Ministre de la décentralisation et de la fonction publique

L'apprentissage constitue un mode efficace d'insertion professionnelle, reconnu par la loi du 23 juillet 1987 comme filière de formation professionnelle au même titre que l'enseignement technologique secondaire et supérieur. Bien que la loi du 17 juillet 1992 ait permis au secteur public non industriel et non commercial d'accueillir des apprentis, ce mode de formation reste peu répandu au sein de la fonction publique.

La grande conférence sociale des 7 et 8 juillet 2014, suivie des assises de l'apprentissage le 19 septembre 2014, a été l'occasion de définir un objectif de 500.000 jeunes en apprentissage en 2017, et de demander à l'ensemble de la fonction publique de contribuer à cet effort en fixant à la fonction publique d'État un objectif spécifique d'accueillir :

- 4.000 apprentis dès septembre 2015
- et 6.000 apprentis supplémentaires en septembre 2016, pour un effectif global porté à 10.000.

Le recours à l'apprentissage a longtemps été perçu comme un moyen d'accéder à des métiers peu développés dans les services de l'État et correspondant à des CAP (niveau V) ou des BEP (niveau V). Son déploiement dans de nouvelles filières de formation, et notamment au sein de l'enseignement supérieur, ouvre des perspectives nouvelles.

A ce jour, 3 354 formations sont ouvertes à l'apprentissage, pour tous les niveaux de diplômes - de I à V. Il est donc possible de recourir à l'apprentissage dans toutes les filières métier de la fonction publique de l'État.

Pour un jeune de 16 à 25 ans, le contrat d'apprentissage est incontestablement une chance, dans la mesure où il lui permet de suivre une formation sanctionnée par un diplôme et d'acquérir des compétences professionnelles par l'exercice d'un métier, ceci en percevant une rémunération.

Il est également une opportunité pour l'employeur public, puisqu'il offre l'occasion au service qui accueille le jeune de partager ses savoir-faire et au maître d'apprentissage en particulier, de développer ses compétences sur les champs de la pédagogie et de l'encadrement.

Accueillir des apprentis, c'est donc à la fois :

- donner à des jeunes de meilleures chances de trouver un emploi tout en combattant les inégalités sociales et les discriminations ;
- valoriser les compétences des professionnels qui accueillent les jeunes et mieux faire connaître les métiers de la fonction publique, ce qui veut dire à terme contribuer à un recrutement large et diversifié au sein de ses services.

Les missions du service public impliquent une exemplarité de l'employeur Etat et une capacité à transmettre ses valeurs. Contribuer à un effort d'enjeu national, tel que celui de l'insertion professionnelle des jeunes, est un engagement à relever pour les trois versants de la fonction publique, et notamment pour celui de l'Etat.

Le guide qui vous est proposé a été conçu comme un outil à la disposition des services pour vous aider à mener à bien toutes les étapes qui concourent à faire de l'accueil d'un apprenti une réussite.

Introduction



Réussir l'intégration d'un apprenti dans un service s'inscrit dans un processus dont il convient de respecter scrupuleusement les étapes. Ce guide qui vous est présenté vise à répondre à l'ensemble des questions qui se posent à chacune de ces étapes.



Thèmes :

1 2 5

Etape 1 : S'informer des spécificités du contrat d'apprentissage

L'apprentissage est une filière de formation initiale qui permet à un jeune d'apprendre un métier tout en bénéficiant d'un contrat de travail et d'une rémunération. Ce contrat relève du droit privé et est à ce titre largement régi par les dispositions du code du travail. Sa nature même implique des spécificités qui sont principalement décrites dans les fiches 2 et 5.



Thèmes :

3 4

Etape 2 : Recenser les possibilités d'accueil, publier les fiches décrivant les fonctions qui sont proposées aux futurs apprentis et s'assurer de l'existence des formations correspondantes

Pour conclure un contrat d'apprentissage, plusieurs éléments doivent être réunis :

- une offre d'apprentissage ;
- la disponibilité d'un maître d'apprentissage qui sera prêt à suivre l'évolution de l'apprenti ;
- l'existence d'une formation correspondante en centre ou de formation par l'apprentissage – CFA - ou autre établissement de formation (enseignement supérieur, lycée d'enseignement professionnel...) ;
- la candidature d'un apprenti.



Thème :

4

Etape 3 : Formaliser le contrat d'apprentissage et mener à bien les procédures administratives qui s'y rattachent

Formaliser un contrat, c'est évidemment l'établir et le faire signer en bonne et due forme. C'est aussi inscrire l'apprenti dans un établissement de formation, veiller à l'enregistrement du contrat par la DIRECCTE, déclarer l'embauche à l'URSSAF, organiser pour le jeune une visite médicale d'embauche auprès d'un médecin agréé et solliciter l'avis du comité technique.



Thème : Etape 4 : Veiller au bon déroulement de la période d'apprentissage

5

La collaboration étroite entre le formateur du CFA ou autre établissement de formation et le maître d'apprentissage est une condition essentielle à la réussite du processus d'apprentissage. La participation active du service d'accueil – collègues comme chaîne hiérarchique – contribue également à cette réussite.

Il convient en outre de maîtriser les droits et obligations des apprentis (temps de travail, protection sociale, traitement des fautes disciplinaires...) pour l'accompagner au mieux face aux différents événements susceptibles de survenir pendant sa période d'apprentissage.



Thème : Etape 5 : Accompagner au mieux la fin de la période d'apprentissage

6

La fin du contrat, qu'elle intervienne à l'échéance prévue, situation la plus courante, ou de manière anticipée, est un moment sensible qui nécessite une implication active de l'employeur.

La chronologie de ces étapes est rappelée de manière plus détaillée dans un tableau récapitulatif en annexe.



Annexe: V

Sommaire

Présentation des thèmes

Thème 1 - Le contrat d'apprentissage7

- Le contrat d'apprentissage
- Les critères d'un contrat d'apprentissage
- Le contexte juridique

Thème 2 - Les spécificités des contrats conclus par un employeur public9

- La rémunération
- Les cotisations
- L'indemnisation du chômage
 - o L'auto-assurance
 - o L'adhésion à l'Assurance chômage
- La prise en charge de la formation
- Le recrutement à l'issue du contrat
- Les conditions d'hygiène, de santé, de sécurité et de conditions de travail

Thème 3 - Les conditions préalables à toute conclusion d'un contrat d'apprentissage13

- Identification du besoin par l'employeur public
- Existence de la formation
- Conditions d'âge et d'obligation de scolarité de l'apprenti
- Recherche du maître d'apprentissage
 - o Les principes posés par les articles L6223-5 et R6223-22 du code du travail
 - o Les conditions d'éligibilité à la qualité de Maître d'Apprentissage
- L'avis du comité technique

Thème 4 - Les procédures de recrutement d'un apprenti / Rechercher des candidatures17

- Sélectionner un apprenti
- Le cas particulier de l'embauche d'une personne en situation de handicap en contrat d'apprentissage
- La passation du contrat entre l'employeur public, l'apprenti et l'établissement de formation (CFA ou autres)
 - o La signature du contrat d'apprentissage et l'enregistrement par la DIRECCTE

Thème 5 - Vie du contrat d'apprentissage21

- Quels sont les droits et obligations des apprentis ?
 - o Quelle est la durée de travail applicable aux apprentis ?
 - o Quels droits à congés pour les apprentis ?
 - Les congés payés et autorisations spéciales d'absence
 - Les congés pour préparer et passer des examens
 - o La protection sociale
 - Les congés maladie
 - Les accidents de travail et la maladie professionnelle
 - Les congés de maternité – paternité
 - o La discipline
 - o Le droit syndical
- Quelles sont les missions du maître d'apprentissage ?
 - o Les qualités du maître d'apprentissage
- Quel rôle doit jouer la chaîne hiérarchique du service employeur ?

Thème 6 - Modifications, rupture et fin de contrat d'apprentissage 27

- Les modifications du contrat d'apprentissage
- La rupture du contrat
- L'après-contrat
 - o Possibilité de conclure plusieurs contrats successifs

Annexes31

- Annexe I - Les familles de métiers et exemples de formations correspondantes
- Annexe II - Modèle d'offre d'apprentissage
- Annexe III - Modèle du contrat d'apprentissage
- Annexe IV - La notice explicative du contrat d'apprentissage
- Annexe V - Calendrier des grandes étapes du contrat d'apprentissage
- Annexe VI- Lexique

Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage ...

→ ... est :

« **Un contrat de travail de droit privé**, par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à un jeune travailleur une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en CFA (Centre de formation d'apprentis) ou dans un autre établissement de formation. L'apprenti s'oblige en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre la formation dispensée en CFA et en entreprise » Article L6211-1 du code du travail.

Rappel :

Le contrat d'apprentissage **est un contrat de droit privé**, régi par le code du travail.
Des dispositions législatives et réglementaires spécifiques s'appliquent à la fonction publique.

→ ... n'est pas :

- **Une classe préparatoire intégrée (CPI)** : les élèves en CPI bénéficient d'une formation théorique en vue de la préparation d'un concours au sein de la fonction publique. Mais les élèves ne disposent pas d'une formation professionnelle, ni d'un diplôme à la fin de leur formation. Aucune limite d'âge n'est imposée.
- **Un PACTE - Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État** : il permet à des jeunes non diplômés ou faiblement diplômés d'accéder sans concours à des emplois de catégorie C de la fonction publique. Il leur permet de bénéficier d'une formation et d'acquérir une qualification, voire un diplôme (article 10 du décret n° 2005-902 du 2 août 2005). Il est ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans. C'est un contrat de droit public, à l'issue duquel les bénéficiaires peuvent être titularisés.
- **Un emploi d'avenir** : ce CDD de trois ans au maximum ou CDI permet aux jeunes d'accéder à un meilleur niveau de qualification et d'obtenir une expérience professionnelle. Sa finalité n'est pas la titularisation. Il est ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans. Ce contrat n'est ouvert au sein de la fonction publique d'État que pour ses établissements publics et pour le dispositif « emplois d'avenir de professeur ».

Le contrat d'apprentissage répond aux critères suivants :

- l'apprentissage est une formation en alternance entre une formation théorique qui est dispensée au sein d'un centre de formation d'apprentis (CFA) ou de tout autre établissement de formation et une formation professionnelle dispensée chez l'employeur. Durant cet apprentissage, l'apprenti prépare un diplôme ;
- le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé (Article 19 de la loi 92-675 du 17 juillet 1992). Les dispositions de droit commun qui lui sont applicables sont celles du code du travail (article L6221-1 et suivants du code du travail, à l'exception de certains articles). En cas de conflit dans l'exécution du contrat entre l'employeur et l'apprenti, le conseil de prud'homme est la juridiction compétente (Article L1411-2 du code du travail, sauf pour les litiges relatifs à l'enregistrement des contrats qui doivent être portés devant le juge administratif) ;
- l'apprentissage s'adresse à des jeunes de 16 à 25 ans ;  **Thème : 3**
- le contrat d'apprentissage dans le secteur public est un contrat de travail à durée limitée ;
- la durée du contrat d'apprentissage varie entre six mois et quatre ans. Elle est au moins égale au cycle de formation suivi par l'apprenti ;  **Thème : 5**
- durant les deux premiers mois, l'apprenti ou l'employeur peuvent unilatéralement résilier le contrat sans préavis et sans indemnité. Le CFA ou l'établissement de formation dans ce cas doit en être informé ;  **Thème : 5**
- l'apprenti s'astreint en retour à travailler pour l'employeur pendant la durée du contrat et à suivre la formation dispensée en CFA ou dans un autre établissement de formation et en entreprise.  **Thèmes : 5**

Le contexte juridique :

- **Code du travail** : articles L6211-1 à L6252-9 et, R6222-9, R6241, R6241-5, R6241-6, R6241-7, R6241-19, R6242-8, R6241-20, R6241-22, D6241-8, D6241-9, D6241-12,
- **Loi n° 92-675 du 17 juillet 1992** : loi qui ouvre l'apprentissage à la fonction publique. Désormais, l'ensemble des trois fonctions publiques peut recruter des apprentis.
- **Loi n° 97-940 du 16 octobre 1997** : loi qui pérennise le dispositif expérimental mis en place par la loi de 1992.
- **Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005** de programmation sur la cohésion sociale. Elle met en place la carte de l'apprenti, permettant de donner un statut à l'apprenti au regard des tiers.
- **Loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006** pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social
- **Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009** relative à l'orientation professionnelle tout au long de la vie
- **Loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010** relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique
- **Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014** relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale
- **Décret n° 93-162 du 2 février 1993** relatif à la rémunération des apprentis dans le secteur public non industriel non commercial
- **Décret n° 98-888 du 5 octobre 1998** pris en application de l'article 13 de la loi n° 97-940 du 16 octobre 1997 relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes
- **Circulaire n° 2007-04 du 24 janvier 2007**, précisant les modalités de détermination de la rémunération à verser aux différents apprentis au vu de leur niveau et du diplôme préparé.
- **Circulaire 2015 DGAFF/ DGEFP** relative à la mise en œuvre de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial

Les spécificités des contrats conclus par un employeur public

Le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé qui relève pour l'essentiel de ses dispositions du code du travail. La loi n°92-675 du 17 juillet 1992 qui prévoyait une expérimentation de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial, confortée depuis par plusieurs lois successives, et les différents décrets d'application définissent cependant des spécificités propres aux employeurs publics.

La rémunération

Décret n°93-162 du 2 février 1993 pris en application de la loi n°92-675

La rémunération est versée à l'apprenti en tenant compte de son âge et de sa progression dans le ou les cycles de formation qu'il poursuit.

Cette rémunération est majorée de 10 points quand l'apprenti prépare un diplôme de niveau IV et de 20 points lorsqu'il prépare un diplôme de niveau III.

Aux termes de l'article L6222-27 du code du travail, la rémunération des apprentis n'est pas fonction du niveau de la formation obtenue ou poursuivie.

Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du SMIC.

ANNEE D'EXECUTION DU CONTRAT ⁽¹⁾	AGE DE L'APPRENTI		
	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus
1re année	25%	41%	53%
2e année	37%	49%	61%
3e année	53%	65%	78%

La circulaire DGEFP-DGT n° 2007-04 du 24 janvier 2007 relative à la rémunération applicable aux apprentis présente les modalités de détermination de la rémunération à verser aux personnes titulaires d'un contrat d'apprentissage. Il y est notamment indiqué qu'un jeune bénéficie d'une rémunération variant en fonction de l'année d'exécution du contrat. Le passage d'une rémunération à une autre s'effectue donc à l'issue de chaque année de l'exécution du contrat.

L'application de ces principes peut cependant être perturbée par la progression dans les cycles de formation.

⁽¹⁾ Source : DGEFP

Il en est ainsi des apprentis qui concluent successivement plusieurs contrats d'apprentissage. Les règles applicables à ces situations (articles D-6222-30 à D-6222-33 du code du travail) sont les suivantes :

- lorsque le nouveau contrat d'apprentissage est conclu avec le même employeur, la rémunération de l'apprenti est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf lorsque l'application des rémunérations en fonction de son âge (voir tableau ci-dessus) est plus favorable.

Par exemple, un jeune concluant un contrat d'apprentissage en vue d'acquérir un BTS après avoir obtenu un bac professionnel dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage se verra proposer, en première année du nouveau contrat, au minimum une rémunération correspondant à une deuxième année d'exécution du contrat (si le jeune a 19 ans, le taux proposé sera de 49%).

- lorsque ce nouveau contrat est conclu avec un employeur différent, la rémunération de l'apprenti est au moins égale à la rémunération minimale à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf, là encore, lorsque l'application des rémunérations en fonction de son âge est plus favorable.

Par exemple, à l'issue d'un premier contrat de 2 ans, la rémunération qui sera proposée à un jeune de 19 ans devra être au minimum 49% du SMIC. Si l'intéressé bénéficiait d'une rémunération plus favorable que ce montant, soit à l'initiative de l'employeur, soit à titre conventionnel, le nouvel employeur n'est pas tenu de prendre en compte cette majoration et peut donc appliquer le taux de 49% du SMIC.

Cas des apprentis de l'enseignement supérieur :

- Les apprentis préparant une licence professionnelle, en un an, doivent percevoir une rémunération au moins égale à la rémunération afférente à une deuxième année d'apprentissage.
- Les apprentis préparant un master II en apprentissage, après avoir accompli une première année sous statut étudiant, sont considérés comme ayant effectué une première année d'apprentissage. Par conséquent, leur rémunération doit être au moins égale à la rémunération afférente à une deuxième année d'apprentissage.

L'article L 6222-23 du code du travail précise en outre que « l'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation ».

Si l'apprenti effectue des heures supplémentaires, celles-ci peuvent être rémunérées selon les mêmes conditions que les autres personnels, sur la base de son salaire. Il en est de même pour les actions sociales qui bénéficient à l'ensemble des agents.

Aucun élément de prime ou d'indemnité ne peut en revanche être considéré comme obligatoire.

Les cotisations

L'apprenti est affilié au régime général de la sécurité sociale (pour les risques maladie, maternité, invalidité, décès) et au régime complémentaire de retraite des agents non titulaires des collectivités territoriales (IRCANTEC). Il ne paie cependant aucune cotisation. L'apprenti est aussi exonéré de la CSG et de la CRDS.

L'employeur public **est exonéré** des cotisations suivantes :

- des cotisations patronales relatives aux assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès), aux allocations familiales ;
- de la totalité des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle dues au titre des salaires versés à l'apprenti ;
- des cotisations patronales d'assurance chômage versées par les employeurs qui ont adhéré au régime d'assurance chômage.

Les cotisations restant **dues** sont :

- la cotisation AT/MP (accident du travail/ maladie professionnelle) ;
- la contribution de solidarité pour l'autonomie ;
- la cotisation au fonds national d'aide au logement ;
- le cas échéant le versement transport ;
- le forfait social dû sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire (IRCANTEC).

L'indemnisation du chômage

L'apprenti a droit à l'issue de sa période d'apprentissage au bénéfice de l'indemnisation du chômage dès lors qu'il répond aux conditions pour y prétendre.

Les employeurs publics ne sont pas soumis à l'obligation de s'affilier au régime d'Assurance chômage. Pour autant, ils se doivent d'assurer leurs apprentis contre le risque chômage, soit par la voie de l'auto-assurance, soit au moyen d'une adhésion spécifique à l'Assurance chômage.

→ L'auto-assurance

L'employeur assure lui-même la gestion et le financement de l'indemnisation du chômage de ses apprentis. Il n'est pas affilié à l'assurance chômage, donc n'y contribue pas.

→ L'adhésion à l'Assurance chômage

L'Etat et ses établissements publics administratifs, contrairement aux autres employeurs publics, ne peuvent adhérer au régime d'assurance-chômage pour leurs agents non-titulaires.

→ L'adhésion spécifique.

L'accord du 14 mai 2014 relatif au régime d'assurance chômage applicable aux apprentis du secteur public, pris en application de l'article 11 de la loi 96-376 du 6 mai 1996, prévoit la possibilité pour les employeurs publics d'adhérer pour leurs seuls apprentis au régime d'assurance chômage.

L'employeur public est alors exonéré de l'ensemble des contributions d'assurance chômage. Cette adhésion spécifique est ouverte à tous les employeurs publics sans exception.

Lorsque l'employeur public adhère pour ses apprentis à l'assurance chômage, c'est à l'Unédic que revient la charge financière de l'indemnisation, et non à l'employeur public.

Cette indemnisation est versée à l'ex-apprenti demandeur d'emploi par Pôle emploi.

L'employeur public n'a pas à rembourser sur son budget les indemnités versées. En effet, l'adhésion au régime d'assurance chômage de l'Unédic emporte automatiquement le bénéfice de l'indemnisation par ce régime lorsque les conditions sont remplies par le demandeur d'emploi.

L'adhésion spécifique pour les apprentis constitue une exception au principe d'auto-assurance, notamment pour l'Etat.

La prise en charge de la formation

L'employeur public doit prendre à sa charge les coûts de la formation dispensée par le centre de formation des apprentis (CFA) ou autre établissement de formation (notamment les universités et les lycées professionnels).

Le recrutement à l'issue du contrat

Le contrat d'apprentissage prépare à l'acquisition d'un diplôme pendant une période qui varie de 6 mois à 4 ans en alternant des périodes d'enseignement et des périodes de qualification professionnelle chez un employeur. Cette voie ne doit pas être assimilée à un pré recrutement et ne peut conduire à la titularisation de l'apprenti dans un corps/grade de la fonction publique de l'Etat. L'intéressé devra, s'il souhaite intégrer la fonction publique, candidater aux concours externes et ne pourra faire valoir, en cas d'issue favorable, la période d'apprentissage comme une période de services dits effectifs.

Ces dispositions s'entendent indépendamment du fait que l'apprenti, comme tout autre candidat, peut être recruté, sous certaines conditions, sans concours, à certains grades de la catégorie C.

Les conditions d'hygiène, de santé, de sécurité et de conditions de travail

L'apprenti est soumis aux règles relatives aux conditions d'hygiène, de santé et de sécurité au travail applicables sur son lieu de travail et dans le cadre de l'accomplissement des travaux que lui demande son employeur.

Attention :

Afin de garantir la santé et la sécurité des jeunes travailleurs de moins de 18 ans, le code du travail interdit de les affecter à certaines catégories de travaux particulièrement dangereux (art. L. 4153-8 et art. D. 4153-15 à D. 4153-37 du code du travail). Cette interdiction concerne tous les jeunes âgés d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans. Pour les besoins de la formation professionnelle des jeunes, et notamment des apprentis, il est possible de les affecter aux travaux réglementés (L. 4153-9) en application des articles D. 4153-15 à D. 4153-37. La procédure de dérogation prévue par le décret n° 2013-914 sera prochainement modifiée. Une procédure de déclaration spécifique sera mise en œuvre dans la fonction publique de l'Etat.

Il faut noter que l'inspection du travail n'est pas compétente sur le suivi de l'exécution du contrat d'apprentissage dans le secteur public.

Attention :

Une attention particulière sera portée aux **apprentis de moins de 18 ans**, lesquels bénéficient de dispositions législatives et réglementaires spécifiques notamment en ce qui concerne la durée journalière et hebdomadaire de leur travail, ainsi que d'une surprotection au titre des travaux dangereux réglementés et/ou en hauteur.

Les conditions préalables à toute conclusion d'un contrat d'apprentissage

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. Il s'agira alors de le formaliser à l'aide d'une fiche type « offre d'apprentissage » jointe à l'annexe II et accessible sur la BIEP qui dispose d'un onglet spécifique à l'apprentissage - www.biep.gouv.fr.



Thème : 4

Annexe: II

Une information générale est en outre disponible sur le site : www.fonction-publique.gouv.fr/score.



Les services de ressources humaines vérifieront 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.



Annexe: I

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

L'apprenti doit être âgé de 16 à moins de 25 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-cinq 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.

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.

Les procédures de recrutement d'un apprenti

Rechercher des candidatures

Le besoin étant déterminé en amont sur le type d'emploi ou de mission qui sera confié à l'apprenti, la publication d'une offre de contrat de formation par la voie de l'apprentissage s'effectue par :

- la mise en ligne de la fiche de fonction sur le site Internet du ministère, de l'établissement ou de l'entité qui recrute, ainsi que **sur la BIEP qui dispose depuis le 7 avril 2015 d'un onglet spécifique à l'apprentissage** - www.biep.gouv.fr ; 
- tout autre moyen de diffusion et notamment auprès du service public de l'emploi, des CFA ou établissements de formation qui dispensent la formation recherchée et dans la presse locale ou spécialisée.

L'offre formalisée comprendra, outre les éléments sur l'éligibilité, tous les éléments utiles aux candidats à l'apprentissage (données sur l'employeur, lieu d'exercice de l'apprentissage, niveau de la formation...).

Une attention particulière portera sur la période de publication. Il est conseillé de publier, si possible, l'offre d'emploi d'apprenti au cours du premier semestre de l'année afin de réaliser les entretiens de recrutement préalablement à une prise de poste survenant à la rentrée de septembre.

Sélectionner un apprenti

Dans le cadre de la sélection, il convient de :

- associer le maître d'apprentissage au processus de recrutement afin de favoriser son implication dans le dispositif ;
- s'assurer de la motivation du candidat pour la filière choisie ;
- ne pas écarter les parcours atypiques ;
- s'informer sur son organisation personnelle pendant la durée de l'apprentissage (hébergement, proximité du lieu de formation et du terrain d'apprentissage) : ces éléments sont pour beaucoup dans la réussite du parcours. De plus, des systèmes d'aides sont accessibles aux apprentis via les CFA et éventuellement le conseil régional ;
- vérifier les conditions d'embauche (âge, aptitude médicale...), mais aussi le niveau de diplôme du candidat. Ainsi, il n'est pas possible de s'inscrire à un baccalauréat professionnel sans posséder un diplôme de niveau inférieur (CAP, BEP...) correspondant.

Le cas particulier de l'embauche d'une personne en situation de handicap en contrat d'apprentissage

L'accueil d'apprentis en situation de handicap présente des caractéristiques propres :

- > l'apprentissage est bien adapté à la situation des personnes en situation de handicap, leur besoin d'accéder à des diplômes et des qualifications étant particulièrement fort (au niveau national, plus de 4 personnes handicapées sur 5 ont un niveau d'études inférieur ou équivalent au CAP/BEP) ;
- > l'apprenti en situation de handicap est exclu de l'effectif pour le calcul du taux de 6%, mais il est comptabilisé, au même titre que les autres agents handicapés de l'employeur, comme bénéficiaire de l'obligation d'emploi ;
- > de plus, il n'y a **pas de limite d'âge maximale pour recruter sous contrat d'apprentissage une personne handicapée**. Ainsi toute personne handicapée peut aujourd'hui bénéficier de ce dispositif en alternance ;
- > le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) promeut ce dispositif et encourage, par la création de nouvelles aides financières, les employeurs publics à recruter des personnes handicapées par la voie de l'apprentissage ;
- > le jeune doit être préalablement reconnu comme handicapé par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) ;
- > la rémunération d'un apprenti handicapé est majorée de 15 points la dernière année si la formation est prolongée en raison du handicap.

Des aménagements peuvent être mis en œuvre :

- > la formation peut intervenir dans un centre de formation d'apprentis spécialisé (CFAS) ou dans un CFA du milieu ordinaire permettant de bénéficier d'un soutien adapté ;
- > le déroulement pédagogique peut être adapté ou des enseignements à distance être mis en place, sur autorisation du Recteur d'académie ;
- > lors des examens, l'apprenti handicapé peut bénéficier d'un tiers temps supplémentaire, de matériels adaptés, de l'assistance d'un secrétariat ou d'un agencement spécifique de salles.

En ce qui concerne les aides au recrutement, toutes les informations sont disponibles sur le site du fonds pour l'insertion des personnes handicapées à la fonction publique (www.fiphfp.fr/Au-service-des-employeurs/Aides-FIPHFP/Aides-au-recrutement/Apprentissage-pour-les-personnes-en-situation-de-handicap-dans-la-Fonction-publique). 

La passation du contrat entre l'employeur public, l'apprenti et l'établissement de formation (CFA ou autres)

L'employeur public est tenu d'inscrire l'apprenti dans un établissement de formation assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat :

- > le choix de l'établissement de formation est à la discrétion de l'employeur. Le fonctionnement de l'établissement de formation doit répondre au mieux aux exigences de l'administration d'accueil ;
- > la liste de l'ensemble des CFA peut être demandée à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ou à la préfecture de région.

La signature du contrat d'apprentissage et l'enregistrement par la DIRECCTE

- Le contrat d'apprentissage est signé entre l'apprenti et l'employeur préalablement à l'emploi de l'apprenti. Le formulaire du contrat est disponible à l'adresse suivante : www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/tomcatleader_9326/actualites/formulaire_s-apprentissage-et-professionnalisation. 
- Le contrat d'apprentissage dans la fonction publique doit obligatoirement être passé sous la forme d'un CDD. La case du CDI ne doit surtout pas être cochée, une erreur matérielle pouvant engendrer des difficultés juridiques importantes.
- L'employeur doit procéder à une déclaration préalable à l'embauche (DPAE) auprès de l'URSSAF. Cette déclaration permet d'effectuer plusieurs formalités en une seule fois, notamment l'immatriculation du salarié à la Sécurité sociale, s'il ne l'est pas, et l'affiliation à l'assurance vieillesse, à savoir pour les apprentis de la fonction publique, l'IRCANTEC.
- Le contrat est transmis au CFA ou établissement de formation qui le complète et peut assurer son enregistrement auprès de la DIRECCTE. La responsabilité de cet enregistrement incombe néanmoins à l'employeur, conformément aux dispositions de la circulaire 2015 DGAFP/ DGEFP relative à la mise en œuvre de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial. Cette procédure ne donne lieu à aucun frais.

Annexe: III 

En cas de doute sur l'enregistrement du contrat, l'employeur public peut utilement prendre l'attache de la DIRECCTE, préalablement à tout envoi.

Une fois le contrat enregistré, l'employeur doit **déclarer l'embauche dans les 8 jours précédant l'embauche effective de l'apprenti**.

La **visite médicale d'embauche est obligatoire**, dans un délai de 2 mois suivant l'embauche. Si l'apprenti est âgé de moins de 18 ans, l'examen médical d'embauche doit obligatoirement intervenir **avant** l'embauche.

Il est néanmoins conseillé que cette visite intervienne avant l'embauche pour tous les apprentis, quel que soit leur âge. Il est en effet préférable d'éviter de devoir interrompre un contrat en raison d'une inaptitude médicale, ceci même si la période des deux premiers mois n'est pas achevée. Cette préconisation est évidemment d'autant plus forte si la fonction proposée présente un niveau d'exigence spécifique, notamment physique.

La visite médicale s'effectue auprès d'un médecin agréé (listes établies par les agences régionales de santé – ARS – et disponibles sur le site de l'agence compétente géographiquement).

Vie du contrat d'apprentissage

Il appartient au service qui accueille un apprenti de veiller à la bonne exécution du contrat. Maîtriser les droits et obligations des apprentis et les missions du maître d'apprentissage sont à cet égard des impératifs. La chaîne hiérarchique du service employeur doit également s'impliquer.

Quels sont les droits et obligations des apprentis ?

Quelle est la durée de travail applicable aux apprentis ?

Circulaire DGEFP n° 2000-26 du 17 octobre 2000 concernant la réduction du temps de travail et l'alternance

Les apprentis sont tenus de respecter la durée légale de travail (35 heures) et l'horaire collectif en vigueur au sein du service qui l'accueille. Les heures effectuées au-delà de la durée légale de travail sont considérées comme des heures supplémentaires.

Les apprentis de moins de 18 ans :

- ne peuvent accomplir plus de 8 heures par jour (35 heures par semaine). Si nécessaire, une dérogation peut être demandée à la DIRECCTE pour un maximum de 5 heures supplémentaires par semaine, après avis d'un médecin agréé ;
- ne peuvent travailler plus de 4h30 consécutivement. Ils doivent à cette échéance effectuer une pause de 30 minutes.

Les apprentis de plus de 18 ans ne doivent pas travailler plus de 10 heures par jour (à titre exceptionnel, la durée de travail hebdomadaire peut être de 48 heures, mais cette durée en moyenne sur une période de 12 semaines ne doit pas dépasser 44 heures).

Le travail de nuit est interdit aux apprentis de moins de 18 ans (entre 20 heures et 6 heures pour les moins de 16 ans et entre 22 heures et 6 heures pour les plus de 16 ans). Ces derniers ont par ailleurs droit à un repos quotidien de 12 heures consécutives et à 2 jours de repos consécutifs dans la semaine.

Les apprentis ne sont tenus à aucun travail les dimanches ou les jours de fêtes légales.

Les apprentis ont droit à la récupération de leur temps de travail (RTT) selon les mêmes modalités que les autres agents. La mise en œuvre de leurs jours de RTT doit s'adapter à leur situation particulière, et notamment à leur obligation de suivre les enseignements proposés.

La durée des temps de formation en centre ou autre lieu d'enseignement est variable. Les apprentis sont tenus de respecter cette durée, même si celle-ci excède la durée du travail applicable au sein du service d'accueil.

Ainsi, pour les apprentis qui suivent une formation dans un CFA ou dans un autre établissement de formation respectant les 35 heures, les jours éventuels de RTT dus sont calculés sur la base des seules périodes de travail dans le service d'accueil, à l'exclusion des périodes de formation en centre. Si le temps de formation excède les 35 heures, les jours éventuels de RTT dus sont calculés sur la base des temps de formation et des périodes de travail dans le service d'accueil.

Quels droits à congés pour les apprentis ?

Les congés payés et autorisations spéciales d'absence

Le calendrier scolaire ne s'applique pas aux apprentis. Ils bénéficient des congés payés selon les mêmes modalités que l'ensemble des agents, ainsi que des jours fériés et chômés.

Ils ont également droit aux congés pour événements familiaux et autres autorisations spéciales d'absence, selon les mêmes modalités que les agents de droit public.

Les congés pour préparer et passer des examens

Pour préparer leur examen, les apprentis ont droit à un congé spécial de 5 jours ouvrables. Pendant ce congé, le salaire est maintenu.

Ce congé ne relève pas des congés annuels ou du temps de formation en centre ou autre lieu d'enseignement. Il doit intervenir dans le mois qui précède les épreuves de l'examen préparé. Si pendant cette période, le CFA ou lieu d'enseignement organise une préparation à l'examen, l'apprenti doit assister à cette préparation.

Pour passer un autre examen de son choix, l'apprenti peut également solliciter un congé équivalent de 3 jours. Une attestation de présence doit être produite auprès de l'employeur.

La protection sociale

Les apprentis relèvent du droit commun de la sécurité sociale (maladie, accidents du travail, maladies professionnelles). Le remboursement des soins s'effectue selon les mêmes conditions que pour tout agent.

Les allocations familiales sont maintenues aux parents de l'apprenti jusqu'à ses 20 ans, lorsque la rémunération ne dépasse pas 55% du SMIC ou du salaire de référence.

Si l'apprenti n'a jamais travaillé, il doit informer sa caisse d'Assurance Maladie de sa nouvelle situation, au moyen du formulaire « Déclaration de changement de situation » (Cerfa N°11135*03), accompagné des documents suivants :

- une copie du contrat d'apprentissage ;
- une copie du premier bulletin de salaire ;
- un relevé d'identité bancaire ou postal ;
- une copie recto verso de la carte d'identité ou copie du passeport.

S'il a déjà travaillé, aucune démarche n'est nécessaire.

L'article L 62222-23 du code du travail précise que « l'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation ». Des droits complémentaires sont donc susceptibles d'être accordés par l'employeur, à condition que tous les agents publics en bénéficient.

Les congés maladie

Les apprentis doivent :

- informer leur employeur dans les plus brefs délais ;
- adresser à la CPAM (volets 1 et 2) et à l'employeur (volet 3) l'arrêt de travail établi par le médecin dans un délai de 48 heures (formulaire Cerfa n° 10170*05) ;
- n'exercer aucune autre activité rémunérée et accepter d'éventuels contrôles ;
- reprendre le travail à la date prévue.

Une visite médicale de reprise doit intervenir en cas de

- maladie professionnelle ;
- d'absence de plus de 21 jours pour maladie non professionnelle ;
- ou d'absences répétées pour raisons de santé.

L'employeur doit à réception du volet 3 de l'arrêt de travail établir une attestation de salaire (*formulaire Cerfa n° 11135*03*). Il doit prévenir la CPAM en cas de reprise anticipée.

Quand ils remplissent les conditions (l'activité professionnelle préalable doit être suffisante - *art. R 313-3 du code de la sécurité sociale*), ils perçoivent les indemnités journalières de la sécurité sociale. Ils sont soumis à un délai de carence égal aux trois premiers jours d'arrêt. Les indemnités sont égales au salaire versé diminué de 11%.

Les accidents de travail et la maladie professionnelle

Les apprentis relèvent du droit commun des salariés.

Ils doivent informer (ou faire informer) leur employeur dans un délai de 24 heures en précisant le lieu, les circonstances de l'accident et l'identité du ou des témoins. Cette déclaration doit être envoyée par lettre recommandée dans les cas où elle ne peut être faite sur le lieu de l'accident.

Dans les plus brefs délais après l'accident, l'apprenti doit faire constater son état de santé par un médecin. Ce dernier établit alors un certificat initial indiquant avec précision les types de lésions et leurs symptômes, leurs localisations, les séquelles éventuelles dues à l'accident, ainsi que la durée du traitement à suivre. Ce certificat est composé de 4 volets. Les 2 premiers sont à adresser par le médecin à la CPAM et le 3e est à conserver par le salarié. Si un arrêt de travail est nécessaire, l'apprenti envoie le volet 4 intitulé « Certificat d'arrêt de travail » à son employeur.

L'employeur doit accomplir plusieurs démarches :

- il dispose de 48h après en avoir eu connaissance pour déclarer l'accident à la caisse d'assurance maladie du lieu du domicile de l'apprenti (*Cerfa n° 14463*01*). Des réserves peuvent être émises à cette occasion sur la qualification d'accident du travail ;
- il doit fournir à l'apprenti une feuille d'accident du travail (*Cerfa n° 11383*02*) qui lui ouvre droit à une prise en charge à 100 % des frais médicaux (consultations médicales, examens, analyses, pharmacie...), à l'exception de la participation forfaitaire (1 €) et des franchises médicales ;
- en cas d'arrêt de travail, une attestation de salaire (*Cerfa n°12918*01*) doit être transmise à la CPAM. C'est en fonction des renseignements fournis que seront calculées les indemnités journalières dues à l'apprenti accidenté.

La CPAM dispose de 30 jours à compter de la date de réception de la déclaration pour instruire le dossier et se prononcer sur le caractère professionnel ou non de l'accident.

Le médecin traitant établit le certificat médical final de guérison ou de consolidation. Ce certificat comporte 4 volets (volets 1 et 2 à l'attention de la CPAM, volet 3 pour l'apprenti et volet 4 pour l'employeur si le certificat met fin à un arrêt de travail).

En cas de rechute, l'employeur n'a pas de démarches à faire, puisque le médecin établit un certificat de rechute qu'il adresse à la CPAM. Cette dernière transmet à l'apprenti une nouvelle feuille de maladie. L'employeur peut néanmoins faire connaître à la CPAM ses réserves éventuelles quant à la qualification de rechute.

La rémunération correspondant au jour de l'accident relève de l'employeur.

Les indemnités versées au 1^{er} jour d'absence sont calculées selon les mêmes modalités que pour tout salarié et sur la base du SMIC. Elles ne peuvent être supérieures à la rémunération de l'apprenti.

Les congés de maternité – paternité

Les apprenties bénéficient des droits au congé de maternité, au même titre que tout salarié (6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 10 semaines après) pour la naissance d'un enfant.

Dès le début du congé, une attestation de salaire doit être établie par l'employeur et transmise à la CPAM (*même formulaire que pour les congés de maladie – Cerfa N° 11135*03*).

Le congé de paternité est de : 11 jours pour une naissance unique et de 18 jours pour une naissance multiple.

Ces jours sont calendaires et s'ajoutent aux 3 jours déjà accordés aux pères salariés en cas de naissance.

Les droits et obligations relevant du statut général de la fonction publique

Les apprentis qui relèvent d'un employeur public bénéficient des mêmes droits, y compris syndicaux, et sont soumis aux mêmes obligations que l'ensemble de ses agents. Les règles du statut général de la fonction publique, et notamment celles relatives aux obligations de discrétion professionnelle et de réserve, leur sont également applicables. Il est conseillé de faire signer à l'apprenti un engagement à respecter ces obligations, qui peut être joint au contrat d'apprentissage.

La discipline

Le pouvoir disciplinaire relève de l'employeur. Il peut à ce titre sanctionner tout comportement qu'il estime fautif. Les règles procédurales applicables aux apprentis relèvent des dispositions du Code du Travail (*art. L. 1331-1 ; L. 1132-1 ; L. 1132-2 ; L. 1132-3 du code du travail*).

Peuvent notamment être considérés comme fautifs :

- le non-respect des règles définies par un règlement intérieur ou une note de service ;
- le refus de se conformer à un ordre de l'employeur ;
- le non-respect de l'obligation de discrétion et de loyauté ;
- les critiques, les injures, les menaces, les violences ;
- les erreurs ou les négligences commises dans le travail.

Les sanctions qui peuvent être prises sont :

- l'avertissement ou le blâme qui peuvent être oraux ou écrits (par lettre recommandée) ;
- la mise à pied (sans rémunération) qui doit être proportionnelle à la faute et inférieure à une semaine ;
- la fin de contrat prononcée par le Conseil des Prud'hommes.

Les règles de procédure applicables aux sanctions disciplinaires (lettre de convocation à un entretien, entretien, notification de la sanction) sont explicitées dans l'article L 1132.2 du code du travail. Si l'apprenti est mineur, ses parents doivent être convoqués à l'entretien.

Une mise à pied conservatoire peut être prononcée dans l'attente d'une résiliation du contrat. Elle n'est pas une sanction disciplinaire et ne relève pas des mêmes contraintes procédurales. Un entretien préalable est néanmoins conseillé. Si la fin de contrat est prononcée par le Conseil des Prud'hommes, la rémunération n'est pas due au titre de cette période. Si ce n'est pas le cas, elle est alors due.

Le droit syndical

L'apprenti étant considéré comme un salarié à part entière, il peut se syndiquer.

Si l'apprenti est mineur, l'employeur est tenu de prévenir les parents ou tuteurs légaux en cas d'arrêt pour maladie, d'accident du travail, d'absence ou de tout autre fait de nature à motiver leur intervention.

L'apprenti mineur est en outre soumis à une surveillance médicale spéciale exercée par le médecin de prévention, qui peut prescrire des visites ou des examens complémentaires.

Quelles sont les missions du maître d'apprentissage ?



Le maître d'apprentissage accompagne l'apprenti de façon régulière avec un objectif de développement des compétences nécessaires à l'obtention du diplôme préparé. Il ne doit cependant pas être considéré comme un formateur, mais comme un tuteur. A ce titre, il :

- > accueille et guide l'apprenti dans le service ;
- > présente le personnel et les activités du service à l'apprenti ;
- > informe l'apprenti de l'ensemble des règles et usages internes du service et répond à ses interrogations ;
- > fait le point avec la hiérarchie et le service RH à la fin de la période d'essai ;
- > accompagne l'apprenti dans la découverte du métier et la construction de son projet professionnel ;
- > organise et planifie le travail de l'apprenti, en prenant en compte la progression requise de l'apprenti ;
- > permet à l'apprenti d'acquérir les savoirs professionnels nécessaires à l'exercice du métier ;
- > veille à la bonne intégration de l'apprenti dans le service en impliquant les personnels, autant que nécessaire, à la transmission des savoirs professionnels et en précisant bien à chacun le statut de l'apprenti et ce que l'on peut ou non attendre de lui ;
- > s'informe du parcours de formation de l'apprenti au sein du centre ou lieu d'enseignement et des résultats obtenus ;
- > accueille le formateur responsable du suivi de l'apprenti et assure avec lui le lien pédagogique, au moyens des outils prévus à cet effet (livret pédagogique, carnet de liaison...). Il participe à ce titre dans les deux premiers mois de l'accueil à un premier entretien pédagogique avec le formateur et l'apprenti (et son représentant légal en cas de minorité) ;
- > évalue régulièrement l'acquisition des compétences professionnelles de l'apprenti et ajuste le parcours en cas de besoin. Il organise avec l'apprenti des temps d'analyse de sa pratique professionnelle.

Il doit à ce dernier titre, pendant toute la durée du contrat d'apprentissage, permettre à l'apprenti de développer ses propres capacités professionnelles et suivre son évolution professionnelle et scolaire. Il est l'interlocuteur du CFA ou lieu d'enseignement. Pour tenir véritablement son rôle auprès de l'apprenti, le maître d'apprentissage doit connaître l'environnement réglementaire du contrat d'apprentissage et appréhender parfaitement sa fonction professionnelle et formatrice. Une formation aux fonctions de maître d'apprentissage peut lui être proposée par le CFA.

Pour assurer pleinement ce rôle, le maître d'apprentissage doit faire preuve des qualités suivantes :

- > être capable de transmettre par des capacités :
 - > d'écoute, de communication et de pédagogie ;
 - > d'organisation et de planification ;
 - > d'adaptation et de remise en question des pratiques (construire le parcours de l'apprenti avec l'intéressé et le responsable de formation, varier les approches permettant la transmission du savoir par l'explication, l'exemple, la mise en situation...), dans le but constant de faire gagner l'apprenti en autonomie ;
- > être capable d'évaluer en faisant preuve :
 - > d'objectivité ;
 - > d'esprit d'analyse ;
 - > d'une démarche positive et constructive.

Il doit pouvoir dégager le temps nécessaire au plein exercice de sa mission, y compris pour suivre la formation couramment proposée aux maîtres d'apprentissage par les CFA.

Les débuts de la période d'apprentissage sont particulièrement importants. Le maître d'apprentissage doit se familiariser avec le programme de formation de l'apprenti, son contenu comme sa progression, et adapter les missions qu'il lui confie.

Quel rôle doit jouer la chaîne hiérarchique du service employeur ?

La bonne exécution du contrat nécessite une implication constante de la chaîne hiérarchique du service employeur, laquelle doit soutenir le maître d'apprentissage en étant vigilante :

- à l'organisation du travail mise en place, notamment dans le but de permettre au maître d'apprentissage de disposer du temps nécessaire pour accompagner le maître ;
- à la qualité des conditions d'accueil réservées à l'apprenti ;
- à l'accompagnement du maître d'apprentissage afin de lui apporter le soutien et l'aide dont il peut avoir besoin tout au long de sa mission ;
- au suivi de l'évolution de l'apprenti et de son intégration au sein du service d'accueil.

Cette chaîne hiérarchique doit maîtriser le cadre juridique du contrat d'apprentissage.

Le moment de l'accueil est particulièrement important pour garantir une bonne intégration de l'apprenti. Il convient donc, non seulement de lui présenter son maître d'apprentissage, mais également de lui expliquer l'environnement professionnel et l'organisation qui en découle. Les interlocuteurs à contacter en cas de difficultés doivent lui être signalés.

Un représentant de cette chaîne est associé aux étapes les plus importantes de la vie du contrat, comme la validation de la période d'essai ou la première réunion pédagogique dans les 2 mois de l'accueil.

Modifications, rupture et fin de contrat d'apprentissage

Les modifications du contrat d'apprentissage

Des modifications peuvent être apportées au contrat d'apprentissage. Elles concernent :

- le changement de maître d'apprentissage ;
- le changement d'employeur ou d'établissement de formation ;
- le changement de lieu d'apprentissage.

Toute modification du contrat doit faire l'objet d'une communication aux parties prenantes : établissement de formation et DIRECCTE.

Un avenant au contrat d'apprentissage sera alors nécessaire permettant de notifier les modifications intervenues. Il suffira à l'employeur de remplir un nouveau CERFA en cochant les cases correspondantes (1 - type de contrat ; 2 - modification des conditions du contrat).

Si cette modification concerne le lieu du travail, elle doit recueillir l'accord express de l'apprenti.

La rupture du contrat

Le contrat d'apprentissage relève de modes de rupture particuliers et exclusifs au regard du droit commun du travail.

Employeur et apprenti ont la faculté mutuelle de rompre le contrat, sans motivation, pendant les deux premiers mois de son exécution. Cette période commence à courir, non pas à la date d'embauche, mais au premier jour d'exécution réelle du contrat.

L'exemple :

Le CERFA est signé par les deux parties le 1^{er} août, pour une exécution effective à compter du 1^{er} septembre ; la période de deux mois permettant une rupture unilatérale se terminera le 31

La période de deux mois peut être suspendue en cas de maladie de l'apprenti ; elle est automatiquement prorogée d'une durée correspondante au nombre de jours de formation pratique et théorique non exécutés.

Si une partie au contrat utilise cette possibilité, il doit, avant la date de fin de cette période, notifier, par écrit, sa décision à l'autre partie.

L'employeur doit alors informer de cette rupture l'établissement de formation théorique dans lequel est inscrit l'apprenti, ainsi que l'organisme auprès duquel le contrat d'apprentissage a été enregistré.

Après l'expiration de cette période de deux mois, seuls deux autres modes de rupture sont admis.

- La rupture d'un commun accord : aussi nommée « rupture amiable », elle suppose un consentement « libre et éclairé » de chaque partie au contrat qui formaliseront, par écrit et en deux exemplaires originaux signés, le principe mutuel de rupture du contrat d'apprentissage.
- A défaut d'accord mutuel des parties au contrat, ce dernier ne peut être rompu que par le juge, saisi par l'apprenti ou l'employeur, d'une demande de résiliation judiciaire, et ce pour des motifs limitativement prévus par les textes : cas de faute grave ou manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ; inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer.

Les deux principaux modes de rupture du droit commun du travail que sont la démission et le licenciement ne sont pas ouverts au contrat d'apprentissage.

Le Conseil des Prud'hommes, dont dépend territorialement le lieu principal d'exécution du contrat d'apprentissage, pourra se prononcer sur l'imputabilité de la rupture, voire accorder à l'apprenti des dommages-intérêts au regard du préjudice subi.

L'apprenti ne bénéficie ni d'indemnités de fin de contrat, ni de prime de précarité. Il peut seulement bénéficier de dommages et intérêts conformément à la situation décrite ci-dessus.

Dans le seul cas de la réussite aux épreuves finales du diplôme ou du titre préparé, l'apprenti peut prendre l'initiative de rompre son contrat avant son terme. Dans ce cas, il doit adresser un écrit en ce sens à son employeur, en respectant un délai de prévenance de deux mois, délai de prévenance que l'employeur peut réduire, voire dont il peut dispenser l'apprenti à sa demande écrite (ce qui n'emportera pas rémunération de la période de délai de prévenance non effectuée).

L'après-contrat

Accès à la fonction publique

L'accès à la fonction publique à l'issue de la période d'apprentissage se heurte à une contrainte statutaire. En effet, contrairement au secteur privé, les administrations ne peuvent recourir facilement au recrutement par contrat, la règle étant le recrutement par concours.

L'apprenti ne peut faire valoir ses années d'apprentissage comme des années d'expérience professionnelle au sens des durées d'expérience requises pour se présenter à un concours interne (1). En revanche la période d'apprentissage pourra être largement mise à profit par l'apprenti pour s'acculturer et bénéficier d'une immersion dans le monde professionnel public, ce qui constituera un avantage comparatif indéniable au moment du concours, par rapport à d'autres profils de candidats.

(1) «Peuvent faire l'objet d'une demande de validation des acquis de l'expérience l'ensemble des activités salariées, non salariées ou bénévoles exercées de façon continue ou non, pendant une durée totale cumulée d'au moins trois ans et en rapport avec le diplôme ou titre à finalité professionnelle ou le certificat de qualification pour lequel la demande est déposée.

Les périodes de formation initiale ou continue, quel que soit le statut de la personne, ainsi que les stages et les périodes de formation en milieu professionnel effectués pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre **ne sont pas pris en compte dans la durée d'expérience requise**» (A335-6 du code de l'éducation).

Enfin, une disposition analogue du code du travail dispose en son article R6223-24 : « Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale ou continue qualifiante prévue à l'article L. 6314-1, **ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise** ».

En effet, l'accompagnement dont bénéficiera l'apprenti participera, s'il souhaite se présenter à un concours de la fonction publique, d'une sorte de préparation, ceci pour plusieurs raisons :

- l'apprenti aura sur une période allant au minimum de 6 mois jusqu'à 4 ans pris connaissance du secteur public, de ses missions, de son fonctionnement, de ses méthodes de travail et de ses exigences ;
- il aura pu bénéficier d'un accompagnement sur les droits et obligations d'un fonctionnaire ou d'un agent public et sur les valeurs qui fondent l'engagement public à travers la proximité et le lien tissé avec le maître d'apprentissage ;
- il bénéficiera d'une véritable expérience dans un univers professionnel qu'il sera capable de valoriser, ne serait-ce qu'à travers la pertinence et la réalité des exemples ou des comparaisons qu'il pourra donner à l'occasion d'une épreuve écrite ou d'une épreuve orale.

En outre, l'ensemble des épreuves écrites ou orales des concours prennent en compte, depuis la révision générale de leur contenu (RGCC) et le développement de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP), la dimension professionnelle de la carrière ou du parcours du candidat, y compris pour celui qui se présente au concours externe.

Possibilité de conclure plusieurs contrats successifs

L'employeur peut choisir de conclure plusieurs contrats, **dans la limite de trois**, avec le même apprenti, dans la perspective de créer un parcours diplômant.

Annexes

- Annexe I - **Les familles de métiers et exemples de formations correspondantes**
- Annexe II - **Modèle d'offre d'apprentissage**
- Annexe III - **Modèle du contrat d'apprentissage**
- Annexe IV - **La notice explicative du contrat d'apprentissage**
- Annexe V - **Calendrier des grandes étapes du contrat d'apprentissage**
- Annexe VI - **Lexique**

Annexe I

Les familles de métiers et exemples de formations correspondantes

THEME	Niveau	Exemples de formation
Arts, spectacle, artisanat d'art	4	STD2A SCIENCES ET TECHNOLOGIES DU DESIGN ET DES ARTS APPLIQUES (BAC TECHNOLOGIQUE)
	2	LICENCE PROFESSIONNELLE RESSOURCES DOCUMENTAIRES ET BASES DE DONNEES SPECIALITE METIERS DES BIBLIOTHEQUES, DE LA DOCUMENTATION ET DES ARCHIVES NUMERIQUES
Bâtiment, travaux publics	5	GRAVEUR SUR PIERRE (CAP)
	4	MACON (Brevet Professionnel)
	3	AMENAGEMENT FINITION (BTS)
	2	BATIMENT ET CONSTRUCTION SPE PERFORMANCE ENERGETIQUE DES BATIMENTS (Licence Professionnelle BESANCON)
	1	INGENIEUR DIPLOME DE L'ECOLE SPECIALE DES TRAVAUX PUBLICS, DU BATIMENT ET DE L'INDUSTRIE, SPECIALITE ENERGETIQUE DE LA CONSTRUCTION
Chimie, biologie, laboratoires	4	STL SCIENCES PHYSIQUES ET CHIMIQUES EN LABORATOIRE (BAC TECHNOLOGIQUE)
	3	CHIMIE (DUT ANNEE COMMUNE)
	2	SCIENCES, TECHNOLOGIES, SANTE : PHYSIQUE-CHIMIE & SCIENCES POUR L'INGENIEUR (Licence EVRY)
	1	SCIENCES, SANTE ET APPLICATIONS : INFECTIOLOGIE : MICROBIOLOGIE, VIROLOGIE, IMMUNOLOGIE SPE MICROBIOLOGIE APPLIQUEE ET GENIE BIOLOGIQUE (MASTER PARIS 7)
Santé, social	4	TECHNICIEN DE L'INTERVENTION SOCIALE ET FAMILIALE (DIPLÔME)
	3	ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL (DIPLÔME D'ETAT)
	2	MANAGEMENT DES ORGANISATIONS SPE MANAGEMENT DE L'AIDE A LA PERSONNE (Licence Professionnelle EVRY)
	1	SCIENCES, TECHNOLOGIES, SANTE : SANTE PUBLIQUE SPE SECURITE SANITAIRE ET QUALITE DES SOINS (MASTER PARIS 5)
Logistique, maintenance, commerce, transport	5	TRANSPORTEUR FLUVIAL (Mention Complémentaire de niveau V)
	4	ACCUEIL DANS LES TRANSPORTS (Mention Complémentaire NIVEAU IV)
	2	RESPONSABLE EN LOGISTIQUE (AFT-IFTIM – Maîtrise)
	1	ECONOMIE-GESTION : SCIENCES DE GESTION SPE MANAGEMENT DES PROJETS LOGISTIQUES (MASTER PARIS 2)
Droit, justice	2	ACTIVITES JURIDIQUES SPE MARCHES PUBLICS - METIERS DE L'ACHAT PUBLIC (Licence Professionnelle ORLEANS)
	1	DROIT, ECONOMIE, GESTION : DROIT PUBLIC SPE DROIT ET ADMINISTRATION PUBLICS (MASTER POITIERS)
Armée, sécurité intérieur (maintenance de l'ordre)	4	METIERS DE LA SECURITE (BAC PRO)
	2	SECURITE DES BIENS ET DES PERSONNES SPE PREVENTION DES RISQUES ET SURETE DE FONCTIONNEMENT (Licence Professionnelle LIMOGES)
	2	SECURITE DES BIENS ET DES PERSONNES SPE SECURITE ET PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS (Licence Professionnelle REIMS)
Administration générale	4	GESTION-ADMINISTRATION (BAC PRO)
	1	DIPLOME GRADE MASTER DE SCIENCES PO : AFFAIRES PUBLIQUES

THEME	Niveau	Exemples de formation
Enseignement	1	SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES : SCIENCES DE L'EDUCATION SPE CADRES ET CONSULTANTS EN FORMATION CONTINUE CPE-ESPE (MASTER PARIS 5)
	1	SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES : SCIENCES DE L'EDUCATION SPE STRATEGIE ET INGENIERIE EN FORMATION D'ADULTES (MASTER RENNES 2)
	1	SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES : SOCIOLOGIE SPE INGENIERIE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (MASTER EVRY)
Enseignement Supérieur et recherche	4	TECHNICIEN DE RECHERCHE DEVELOPPEMENT (Brevet Professionnel)
	2	SANTE SPE METIERS DE LA RECHERCHE CLINIQUE ET DE VIGILANCE (Licence Professionnelle PARIS 6)
	1	DROIT, ECONOMIE, GESTION : MANAGEMENT ET CONSEIL SPE DEVELOPPEMENT ET MANAGEMENT DES UNIVERSITES (MASTER PARIS 12)
Environnement, agriculture	5	TRAVAUX AGRICOLES ET CONDUITE D'ENGINS (BEPa)
	4	GESTION DES POLLUTIONS ET PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT (BAC PRO)
	3	GESTION ET PROTECTION DE LA NATURE (BTSA)
	2	PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT SPE GEOLOGIE DE L'AMENAGEMENT (Licence Professionnelle NANTES)
	1	AMENAGEMENT DU PAYSAGE SPE GESTION DES AMENAGEMENTS PAYSAGERS (Licence Professionnelle GRENOBLE 1)
Hôtellerie, restauration, tourisme	5	SERVEUR (SE) EN RESTAURATION (Titre Professionnel)
	5	RESTAURATION COLLECTIVE (Certification de Spécialisation Agricole)
	1	SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES : TOURISME SPE GESTION DES SITES DU PATRIMOINE CULTUREL ET NATUREL ET VALORISATION TOURISTIQUE (MASTER PARIS 1)
Industrie, aéronautique	4	SCIENCES, TECHNOLOGIES, SANTE : GENIE DES SYSTEMES POUR L'AERONAUTIQUE ET LES TRANSPORTS SPE INGENIERIE ET MAINTENANCE EN AERONAUTIQUE (MASTER BORDEAUX 1)
	3	TECHNIQUES ELECTRONIQUES ET COMMUNICATIONS (DEUST PARIS 6)
	2	RESEAUX ET TELECOMMUNICATIONS SPE INGENIERIE DES SYSTEMES EMBARQUES EN AERONAUTIQUE (Licence Professionnelle AIX MARSEILLE)
	1	SCIENCES, TECHNOLOGIES, SANTE : GENIE MECANIQUE EN AERONAUTIQUE SPE CONCEPTION, CALCUL, PRODUCTIQUE EN AERONAUTIQUE (MASTER TOULOUSE 3)
Sciences Humaines	1	SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES : SCIENCES DE LA SOCIETE SPE SOCIOLOGIE D'ENQUETE (MASTER PARIS 5)
	1	SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES : PSYCHOLOGIE SPE PSYCHOLOGIE SOCIALE, ORGANISATION ET TRAVAIL (MASTER STRASBOURG)
Sport, animation	3	CARRIERES SOCIALES OPTION ANIMATION SOCIALE ET SOCIO-CULTURELLE (DUT)
	2	ACTIVITES SPORTIVES SPE GESTION ET DEVELOPPEMENT DES SERVICES SPORTIFS ET DE LOISIRS (Licence Professionnelle PARIS 13)
	1	DROIT, ECONOMIE, GESTION : DROIT ET ADMINISTRATION DES ORGANISATIONS SPE DROIT ET ECONOMIE DU SPORT (MASTER LIMOGES)
Etudes, statistiques	2	MANAGEMENT DES ORGANISATIONS SPE CHARGE(E) D'ETUDES STATISTIQUES (Licence Professionnelle LYON 2)
	1	DROIT, ECONOMIE, GESTION : ECONOMIE-FINANCE SPE CHARGE D'ETUDES ECONOMIQUES ET STATISTIQUES (MASTER CHAMBERY)
Gestion de projets	1	DROIT, ECONOMIE, GESTION : MARKETING ET VENTE SPE MANAGEMENT DE PROJET (MASTER MULHOUSE)
	1	DROIT, ECONOMIE, GESTION : DEVELOPPEMENT DES APTITUDES MANAGERIALES SPE MANAGEMENT DE LA QUALITE ET DES PROJETS (MASTER TOURS)
	1	MANAGER DE PROJETS INTERNATIONAUX (APTIM GROUPE 3A)

THEME	Niveau	Exemples de formation
Hygiène et sécurité, prévention des risques professionnels	3	HYGIENE SECURITE ENVIRONNEMENT (DUT)
	2	SECURITE DES BIENS ET DES PERSONNES SPE MANAGEMENT DE LA SECURITE, DE LA SANTE AU TRAVAIL ET DE L'ENVIRONNEMENT (Licence Professionnelle PARIS 13)
	1	MANAGER DES RISQUES (RISK MANAGER EISTI)
	1	SCIENCES, TECHNOLOGIES, SANTE : BIOLOGIE ET SANTE SPE ERGONOMIE, INGENIERIE DE LA SANTE ET DES FACTEURS HUMAINS (MASTER PARIS 11)
	4	SECURITE-PREVENTION (BAC PRO)
Information, communication, multimédia	4	CULTURE ET COMMUNICATION : INFORMATION ET COMMUNICATION DANS LES ORGANISATIONS SPE COMMUNICATION ET RESSOURCES HUMAINES (MASTER PARIS 13)
	3	CONSEILLER ET ASSISTANT EN TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION (TP)
	2	METIERS DU MULTIMEDIA ET DE L'INTERNET (DUT)
	2	INFORMATION COMMUNICATION OPTION GESTION DE L'INFORMATION ET DU DOCUMENT DANS LES ORGANISATIONS (DUT)
	1	DROIT, ECONOMIE, GESTION : MANAGEMENT SPE MANAGEMENT DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION (MASTER CERGY)
	1	RESSOURCES DOCUMENTAIRES ET BASES DE DONNEES SPE GESTIONNAIRE DE CONTENUS EN LIGNE, DOCUMENTALISTE MULTI SUPPORTS MULTIMEDIA (Licence Professionnelle PARIS 13)
Informatique et réseaux	3	TECHNICIEN(NE) D'ASSISTANCE EN INFORMATIQUE (TP)
	2	DEVELOPPEUR INTEGRATEUR DE SOLUTIONS INTRANET EXTRANET (CCI COLMAR)
	1	RESEAUX ET TELECOMMUNICATIONS SPE ADMINISTRATION ET SECURITE DES RESEAUX (LP VERSAILLES)
Ressources Humaines	1	DROIT, ECONOMIE, GESTION : MANAGEMENT SPE MANAGEMENT STRATEGIQUE DES RESSOURCES HUMAINES (MASTER GRENOBLE 2)
	2	GESTION DES RESSOURCES HUMAINES SPE GESTION DE LA PAIE ET ADMINISTRATION DU PERSONNEL (LP CERGY)
	2	ASSISTANT(E) RESSOURCES HUMAINES (CESI)
	1	RESPONSABLE RESSOURCES HUMAINES (CNAM)
Accueil, secrétariat	5	AGENT ADMINISTRATIF (TP)
	4	SECRETAIRE ASSISTANT(E) (TP)
	3	ASSISTANTE DE DIRECTION (TP)

Annexe II

Modèle d'offre d'apprentissage

Intitulé de l'offre :

MINISTÈRE :

DIRECTION OU SERVICE :

LIEU D'APPRENTISSAGE :

Descriptif de l'employeur :

DIPLÔME REQUIS :

DIPLÔME PRÉPARÉ:

Métier et famille de métiers (Cf. liste en annexe) :

Descriptif de l'offre

Descriptif du profil recherché

Contacts pour renseignement et pour adresser CV + lettre de motivation :

Annexe IV

La notice explicative du contrat d'apprentissage

Les éléments de cette notice ont été adaptés pour l'apprentissage dans le champ de cette circulaire.

Avant de conclure un contrat d'apprentissage, renseignez-vous sur les règles applicables au contrat. En effet, des minima de rémunération plus élevés ainsi que des règles plus restrictives applicables au maître d'apprentissage peuvent être prévus. N'hésitez pas à vous rapprocher de votre DIRECCTE.

Vous avez la possibilité d'effectuer votre démarche via le formulaire papier ou la démarche en ligne proposée sur le portail de l'alternance www.alternance.emploi.gouv.fr.

Si vous choisissez le formulaire papier :

- remplissez complètement le formulaire en trois exemplaires : un pour l'employeur, un pour l'apprenti et un pour la DIRECCTE ;
- demandez à l'établissement de formation de compléter ou de vous fournir les informations pour la partie « formation » et d'y apposer son visa ;
- datez et signez avec l'apprenti (et son représentant légal le cas échéant) chacun des trois exemplaires ;
- enfin, adressez l'ensemble des exemplaires ainsi complétés à la DIRECCTE chargée de l'enregistrement.

Déroulement de la procédure :

L'employeur adresse le dossier complet à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont relève territorialement le lieu d'exécution du contrat d'apprentissage (pour le secteur « public ») au plus tard dans les 5 jours (ouvrables) qui suivent le début d'exécution du contrat.

Le dossier complet comporte :

- les rubriques du formulaire renseignées : toutes les informations demandées sont nécessaires à l'instruction du dossier ;
- l'attestation de l'employeur quant à l'éligibilité du maître d'apprentissage à cette fonction (matérialisée par la case à cocher sur le formulaire) : cette éligibilité peut être contrôlée dans le cadre de l'instruction du dossier par la DIRECCTE ;
- l'attestation de l'employeur de disposer de l'ensemble des pièces justificatives liées au contrat (matérialisée par la case à cocher sur le formulaire) : la DIRECCTE peut vous demander ces documents dans le cadre de l'instruction du dossier.

Attention, un dossier incomplet ne pourra pas être instruit et vous sera directement renvoyé.

La DIRECCTE dispose de 15 jours (ouvrables) à compter de la date de réception du dossier complet pour rendre sa décision.

- Si le contrat est conforme aux règles législatives, réglementaires en vigueur, la DIRECCTE enregistre le contrat et celui-ci peut commencer ou se poursuivre. L'absence de réponse de la DIRECCTE au terme du délai d'instruction vaut acceptation d'enregistrement ;
- Si une non-conformité est constatée au cours de l'instruction, la DIRECCTE peut, soit refuser immédiatement le contrat, soit demander la modification par l'employeur du ou des points de non-conformité, et ce dans le délai prévu pour l'instruction ;
- La modification doit être apportée sur un nouveau formulaire complet édité en 3 exemplaires, datés du jour de la modification, et signés derechef par les parties ;
- Faute d'envoi des formulaires modifiés par l'employeur avant la fin du délai d'instruction, l'enregistrement du contrat d'apprentissage est refusé.

Attention, un contrat d'apprentissage dont l'enregistrement est refusé par la DIRECCTE ne peut pas débiter ou ne peut plus recevoir exécution.

Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'apprenti ou l'employeur pendant les deux premiers mois ou, passé ce délai, par commun accord ou décision de résiliation judiciaire du Conseil des Prud'hommes, saisi par l'une ou l'autre des parties au contrat. La rupture du contrat doit faire l'objet d'un écrit, qui est notifié au directeur du CFA ou de l'établissement de formation, et à la DIRECCTE ayant enregistré le contrat.

PRECISIONS POUR COMPLETER LES RUBRIQUES DU CERFA

Mode contractuel de l'apprentissage :

1 à durée limitée

2 dans le cadre d'un CDI – Dans la fonction publique, le CDI n'est pas ouvert à l'apprentissage. Il convient dès lors de ne surtout pas cocher cette case.

3 entreprise de travail temporaire

4 activités saisonnières à deux employeurs

L'EMPLOYEUR

Type d'employeur

Privé

11 Entreprise inscrite au répertoire des métiers ou au registre des entreprises pour l'Alsace-Moselle

12 Entreprise inscrite uniquement au registre du commerce et des sociétés

13 Entreprises dont les salariés relèvent de la mutualité sociale agricole

14 Profession libérale

15 Association

16 Autre employeur privé

Public

21 Service de l'Etat (administrations centrales et leurs services déconcentrés de la fonction publique d'Etat)

22 Commune

23 Département

24 Région

25 Etablissement public hospitalier

26 Etablissement public local d'enseignement

27 Etablissement public administratif de l'Etat

28 Etablissement public administratif local (y compris établissement public de coopération intercommunale EPCI)

29 Autre employeur public

Si l'employeur est en auto-assurance, il peut choisir d'adhérer au régime d'assurance chômage pour ses seuls apprentis. Il est alors totalement exonéré des contributions d'assurance chômage au titre de l'emploi de ses apprentis. Afin d'opter pour cette affiliation spécifique, cocher la case.

Employeur spécifique

1 Entreprise de travail temporaire

2 Groupement d'employeurs

3 Employeur saisonnier

4 Apprentissage familial : l'employeur est un ascendant de l'apprenti

0 Aucun de ces cas

Code NAF

Nomenclature d'activités et des produits française correspondant à l'activité principale de l'établissement d'exécution du contrat (version 2008)

Code IDCC

Identifiant de la convention collective de branche appliquée par l'établissement dans le cadre de l'exécution du contrat ou à défaut de la convention d'entreprise (non adaptative d'une convention de branche) ou enfin dans le cas de certaines grandes entreprises du code du statut. Ce code peut être obtenu sur le site du ministère du Travail www.travail.gouv.fr. S'il n'y a pas de convention collective veuillez indiquer le code 9999, si la convention collective est en cours de négociation, veuillez indiquer le code 9998.

Effectif salarié de l'entreprise

L'effectif renseigné est celui de l'employeur dans sa globalité et pas seulement l'effectif de l'établissement d'exécution du contrat.

L'APPRENTI(E)

Département de naissance : indiquez le numéro du département.

Pour les personnes nées à l'étranger, indiquez 099.

Nationalité :

1 Française

2 Union Européenne

3 Etranger hors Union Européenne

Assurez-vous que le salarié étranger, non citoyen européen, dispose au début du contrat d'un titre de séjour valable l'autorisant à travailler en France et d'une autorisation de travail délivrée dans le cadre de l'article L. 5221-5 du code du travail.

Situation avant contrat :

1 Scolaire (hors DIMA)

2 Dispositif d'initiation aux métiers en alternance (DIMA) ou autre classe préparatoire à l'apprentissage (CLIPA, CPA...)

3 Etudiant

4 Contrat d'apprentissage

5 Contrat de professionnalisation

6 Contrat aidé

7 Stagiaire de la formation professionnelle

8 Salarié

9 Personne à la recherche d'un emploi (inscrite ou non au Pôle Emploi)

10 Inactif

Régime social :

1 MSA

2 URSSAF

Parcours de formation antérieur de l'apprenti : la table « *diplômes ou titres* » ci-dessous est à utiliser pour compléter les champs « *dernier diplôme ou titre préparé* », « *diplôme ou titre le plus élevé obtenu* » ainsi que le champ « *diplôme ou titre visé* » de la rubrique « *formation* »

Diplômes et titres de l'apprenti

Diplôme ou titre de niveau bac +5 et plus

10 Doctorat

11 Master professionnel/DESS/diplôme grande école

12 Master recherche/DEA

19 Autre diplôme ou titre de niveau bac+5 ou plus

Dernière année ou classe suivie par l'apprenti

01 l'apprenti a suivi la dernière année du cycle de formation et a obtenu le diplôme ou titre

11 l'apprenti a suivi la 1^{ère} année du cycle et l'a validée (examens réussis mais année non diplômante)

12 l'apprenti a suivi la 1^{ère} année du cycle mais ne l'a pas

Diplôme ou titre de niveau bac +3 et 4

21 Master professionnel (M1+M2 ou seul M2)

22 Master général (M1+M2 ou seul M2)

23 Licence professionnelle

24 Licence générale

29 Autre diplôme ou titre de niveau bac +3 ou 4

Diplôme ou titre de niveau bac +2

31 Brevet de Technicien Supérieur

32 Diplôme Universitaire de technologie

39 Autre diplôme ou titre de niveau bac+2

Diplôme ou titre de niveau bac

41 Baccalauréat professionnel

42 Baccalauréat général

43 Baccalauréat technologique

49 Autre diplôme ou titre de niveau bac

Diplôme ou titre de niveau CAP/BEP

51 CAP

52 BEP

53 Mention complémentaire

59 Autre diplôme ou titre de niveau CAP/BEP

Aucun diplôme ni titre

60 Aucun diplôme ni titre professionnel

validée (échec aux examens, interruption ou abandon de formation)

21 l'apprenti a suivi la 2^e année du cycle et l'a validée (examens réussis mais année non diplômante)

22 l'apprenti a suivi la 2^e année du cycle mais ne l'a pas validée (échec aux examens, interruption ou abandon de formation)

31 l'apprenti a suivi la 3^e année du cycle et l'a validée (examens réussis mais année non diplômante, cycle adapté)

32 l'apprenti a suivi la 3^e année du cycle mais ne l'a pas validée (échec aux examens, interruption ou abandon de formation)

40 l'apprenti a achevé le 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire (collège)

41 l'apprenti a interrompu ses études en classe de 3^e

42 l'apprenti a interrompu ses études en classe de 4^e

Exemple :

Avant le contrat d'apprentissage, le candidat, titulaire d'un bac général, était en première année de BTS qu'il souhaite poursuivre en apprentissage

Dans la rubrique « apprenti », indiquez

« diplôme le plus élevé = 42 »,

« dernier diplôme ou titre préparé = 31 »

et « dernière classe suivie = 11 ».

Dans la rubrique formation,

indiquez « diplôme ou titre visé = 31 ».

LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Le maître doit justifier d'une formation et d'une expérience professionnelle minimales fixées par les textes de droit public de référence. Il peut encadrer au maximum 2 apprentis plus un « redoublant » (article R. 6223-6 du code du travail). En cochant cette case, l'employeur atteste que le maître d'apprentissage répond bien à l'ensemble de ces critères.

LE CONTRAT

Type de contrat ou d'avenant :

Contrat initial

11 Premier contrat d'apprentissage de l'apprenti

Suite de contrats entre l'apprenti et l'employeur ou contrat conclu avec un apprenti ayant déjà effectué un contrat d'apprentissage auprès d'un autre employeur

21 Renouvellement de contrat chez le même employeur

22 Contrat avec un apprenti qui a terminé son précédent contrat auprès d'un autre employeur

23 Contrat avec un apprenti dont le précédent contrat auprès d'un autre employeur a été rompu

Avenant : modification des conditions du contrat

31 Modification de la situation juridique de l'employeur

32 Changement d'employeur dans le cadre d'un contrat saisonnier

33 Prolongation du contrat suite à un échec à l'examen de l'apprenti

34 Prolongation du contrat suite à la reconnaissance de l'apprenti comme travailleur handicapé

35 Modification du diplôme préparé par l'apprenti

36 Autres changements : changement de maître d'apprentissage, de durée de travail hebdomadaire, etc ...

Type de dérogation :

11 Age de l'apprenti inférieur à 16 ans

12 Age supérieur à 25 ans : cas spécifiques prévus dans le code du travail

21 Réduction de la durée du contrat ou de la période d'apprentissage

22 Allongement de la durée du contrat ou de la période d'apprentissage

31 Début de l'apprentissage hors période légale (plus de 3 mois avant ou après la date de début du cycle de formation)

40 Troisième contrat pour une formation de même niveau

50 Cumul de dérogations

60 Autre dérogation

Grille de rémunération légale minimale

	Avant 18 ans	De 18 à 20 ans	21 ans et plus
1 ^{er} année	25% du SMIC	41% du SMIC	53% du SMIC ou SMC
2 ^e année	37% du SMIC	49% du SMIC	61% du SMIC ou SMC
3 ^e année	53% du SMIC	65% du SMIC	78% du SMIC ou SMC

En cas de réduction de durée, les années non effectuées sont comptées pour la rémunération.

Exemple : un apprenti de 19 ans autorisé à effectuer un CAP en un an au lieu de deux sera rémunéré à hauteur de 49% du SMIC.

En cas de succession de contrats d'apprentissage, la rémunération ne peut être inférieure au minimum légal de la dernière année du précédent contrat.

Exemple : un apprenti de 20 ans qui suite à un BTS en apprentissage intègre une licence professionnelle sera rémunéré à hauteur de 49% du SMIC.

En cas de redoublement, la rémunération est maintenue au niveau de la dernière année.

Pour effectuer une simulation assistée du calcul de la rémunération légale, consultez le portail de l'alternance : www.alternance.emploi.gouv.fr

Vous devez prendre en compte les éventuelles majorations de ces taux pour les apprentis dans le secteur « public » (pour les seuls niveaux IV et III).

LA FORMATION

Niveau du diplôme ou titre visé : Reportez-vous à la table « diplômes et titres de l'apprenti » dans la rubrique « Apprenti ».

Code du diplôme : Renseignez –vous auprès de l'établissement de formation responsable.

Inspection pédagogique compétente :

1 éducation nationale

2 agriculture

3 jeunesse et sport

4 autres

LES PIECES JUSTITIFICATIVES

Les pièces justificatives qui peuvent être demandées à l'employeur par les services d'enregistrement ou d'inspection en vue de la vérification de la complétude du dossier sont les suivantes :

- Le titre ou diplôme détenu par le maître d'apprentissage en rapport avec la qualification visée par l'apprenti ;
- Les justificatifs d'expérience professionnelle du maître d'apprentissage ;
- L'avis favorable du recteur d'académie, 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 lorsque le maître d'apprentissage n'a pas les titres ou diplômes requis ;
- La décision prise par le recteur d'académie, le directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale de réduire ou d'allonger la durée du contrat ;
- La décision prise par le recteur d'académie le directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale de fixer le début de l'apprentissage hors période légale.

Annexe V

Calendrier des grandes étapes du contrat d'apprentissage

1 ^{ère} étape : Avant l'entrée de l'apprenti auprès d'un employeur public			
Délais	Actions à mener	Organismes à contacter	Observations
Mars/avril/ mai/juin de l'année d'entrée de l'apprenti auprès d'un employeur public	- Recenser et identifier les besoins, les fonctions disponibles en apprentissage	Selon l'organisation et le fonctionnement, instances compétentes dans chaque structure (Ministère ou collectivités territoriales)	- écrire le descriptif de la fonction d'apprentis
	- Identifier le maître d'apprentissage	Au sein de votre structure	- Vérifier les compétences pédagogiques et professionnelles du maître d'apprentissage. - S'assurer de la motivation de l'éventuel maître d'apprentissage et l'associer à la démarche
	- Prendre contact avec le CFA ou l'établissement de formation	-Offres de formations par apprentissage disponible sur le site du Conseil Régional	- Valider le choix du diplôme - Demander un devis du coût de la formation
	- Présenter le projet pour avis aux instances compétentes en matière de recrutement de personnel	Selon l'organisation et le fonctionnement, instances compétentes dans chaque structure (Ministère ou collectivités territoriales)	- Obtenir l'avis sur les conditions d'accueil et formation des apprentis
	- Faire valider la création de la fonction d'apprenti	Selon l'organisation et le fonctionnement, instances compétentes dans chaque structure (Ministère ou collectivités territoriales)	- Décision sur l'engagement financier et mise en œuvre de l'apprentissage
	- Déposer l'offre d'apprentissage	- BIEP -Pôle Emploi – Missions locales, CFA, établissement de formation concerné pour recueillir les candidatures d'apprentis, ...	
	- Se procurer le contrat d'apprentissage	disponible sur www.alternance.emploi.gouv.fr	- Formulaire CERFA n° FA13+ Notice explicative CERFA
	- Procéder aux entretiens de recrutement	Service RH , la hiérarchie avec le maître d'apprentissage	

<u>Juin/juillet/août/septembre...</u> Soit au plus tôt trois mois avant le début de la formation et au plus tard trois mois après	- Constituer le dossier administratif du contrat	- UT – DIRECCTE dont dépend territorialement le lieu d'exécution du contrat d'apprentissage	- le lieu du contrat peut être différent du siège de la structure publique. Le contrat doit alors le mentionner ; - la fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés constituant une « équipe tutorale » (joindre l'imprimé) ; - une formation complémentaire avec une tierce entreprise (joindre l'imprimé).
	- Inscrire l'apprenti à la visite médicale	- Médecin agréé	- Liste des médecins agréés disponible auprès des UT – DIRECCTE – voir site des ARS qui dispose de la liste des médecins agréés : ex ARS Ile de France www.ars.iledefrance.sante.fr/Liste-des-medecins-agrees.127532.0.html
	- Veiller à l'inscription de l'apprenti au CFA ou dans l'établissement de formation	- CFA ou établissement de formation choisi selon le diplôme ou le titre professionnel préparé	- Signature d'une convention CFA/employeur public pour le financement de la formation - Visa du CFA/ établissement de formation sur le contrat d'apprentissage
<u>Au plus tôt 8 jours avant l'embauche et au plus tard le 1^{er} jour de l'embauche</u>	- Déclaration Préalable à l'Embauche (DPAE)	- URSSAF dont dépend la structure d'emploi de l'apprenti	- La DPAE permet l'immatriculation du jeune à la Sécurité Sociale

2^{ème} étape : Après l'entrée de l'apprenti auprès d'un employeur public

Délais	Actions à mener	Organismes à contacter	Observations
<u>A l'arrivée de l'apprenti dans la structure</u>	- Inscrire l'apprenti au tableau des effectifs	- Service DRH	
	- Transmettre le CERFA au service d'enregistrement de la DIRECCTE compétente	- UT – DIRECCTE	Dossier complet : - les 3 exemplaires signés (employeur, apprenti) et visés par le CFA ou l'établissement de formation

<u>Dès la conclusion du contrat ou au plus tard dans les 5 jours ouvrables de l'exécution du contrat</u>	- Déclarer l'apprenti à la caisse de Retraite complémentaire de l'employeur public- Régime d'indemnisation chômage	- IRCANTEC - cf. III.1.2.15 et annexe 6 de la présente circulaire	Exonération totale des charges sociales patronales et salariales y compris de la cotisation d'assurance chômage lorsque l'employeur public adhère au régime prévu à l'article L. 5422-13 du code du travail sauf dans les cas prévus à l'article L. 5424-1 du code du travail
<u>A réception du contrat d'apprentissage et de ses pièces annexes par les UT - DIRECCTE</u>	Si le dossier est <i>complet</i> , l'UT-DIRECCTE a 15 jours pour « enregistrer » et « valider » le contrat. Si le dossier est <i>incomplet</i> ou <i>mal renseigné</i> , l'UT-DIRECCTE doit dans ce délai de 15 jours informer l'employeur public et demander les éléments complémentaires.	- UT – DIRECCTE	

3^{ème} étape : Pendant le contrat d'apprentissage

Délais	Actions à mener	Organismes à contacter	Observations
<u>Pendant la période des deux premiers mois d'exécution du contrat d'apprentissage</u>	- Participer au premier entretien pédagogique organisé par le CFA/ établissement de formation	Le CFA / établissement de formation contacte la structure d'accueil de l'apprenti	Le CFA / établissement de formation convie à l'entretien l'employeur, le maître d'apprentissage, le formateur, l'apprenti, et éventuellement le représentant légal de l'apprenti mineur
<u>Tout au long du contrat</u>	- Assurer la formation pratique de l'apprenti - Participer aux rencontres prévues par le CFA/ établissement de formation et recevoir le référent chargé de suivre l'apprenti - S'assurer de l'assiduité du jeune au CFA / établissement de formation et prendre le cas échéant, les mesures nécessaires en cas d'absences injustifiées		La formation pratique dans l'établissement public doit être en relation directe avec le diplôme visé. Des outils de communication (livret d'apprentissage, carnet de liaison...) permettent d'accompagner le parcours du jeune en CFA/ établissement de formation et dans l'établissement public.

Evénements en cours de contrat	- Compléter et signer un avenant au contrat d'apprentissage	- UT – DIRECCTE	Un avenant est nécessaire en cas de changement d'adresse de l'apprenti, du maître d'apprentissage ... <i>par exemple</i> .
En cas d'arrêt du contrat	- Notifier la rupture auprès du CFA / établissement de formation et du service ayant enregistré le contrat (UT-DIRECCTE)	- CFA - UT – DIRECCTE	Trois possibilités de rupture de contrat : - pendant les 2 premiers mois du contrat (rupture par l'un ou l'autre des signataires) de manière unilatérale ; - après le 2^{ème} mois, sur commun accord des parties (écrit et signatures obligatoires de toutes les parties) ; - suite à l'obtention du diplôme et avant la date de fin de contrat (rupture à l'initiative de l'apprenti.). <u>Rappel</u> : en dehors de ces cas, la résiliation judiciaire du contrat ne peut être décidée que par le Conseil des Prud'hommes qui statue en la forme des référés (procédure rapide).

Annexe VI

Lexique

AGEFIPH - Association chargée de gérer le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

ASSEDIC - Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce

CCF - Contrôle en cours de formation

CCI - Chambre de commerce et d'industrie

CDAPH - Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

CERFA - Centre d'enregistrement et de révision des formulaires administratifs

CFA - Centre de formation d'apprentis

CFAS - Centre de formation d'apprentis spécialisé

CT - Collectivité territoriale

DGAFP – Direction générale de l'administration et de la fonction publique

DIRECCTE - Directions régionales des entreprises, de la concurrence de la consommation, du travail et de l'emploi

DPAE - Déclaration préalable à l'embauche

DRH - Direction des ressources humaines

FIPHFP - Fonds pour l'insertion des personnes handicapées de la fonction publique

IRCANTEC - Institution de régime complémentaire de retraite des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques

MA - Maître d'apprentissage

RNCP - Répertoire National des certifications professionnelles

RTT - Réduction du temps de travail

SMIC - Salaire minimum interprofessionnel de croissance

URSSAF - Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiale

Bibliographie indicative

Ce guide a été rédigé après lecture de guides précédemment publiés à l'attention d'employeurs publics :

- celui du Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) - L'apprentissage dans la fonction publique territoriale – Guide pratique à l'usage des ressources humaines, 2010 ;
- mais aussi ceux établis par des centres de gestion territoriaux (Charente Maritime, Nord, Pyrénées-Atlantiques).

Les sites :

- Portail de l'administration française - www.service-public.fr
- Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, et notamment le portail national de l'apprentissage, de l'assurance-maladie (amelie), de l'URSSAF
- CIDJ - Centre d'information et d'orientation - www.cidj.com

ont été des sources d'informations précises et utiles.

L'apprentissage
dans la fonction
publique de l'État

Renvois et aides en liens

Portail de la fonction publique /

Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)

Information générale sur l'apprentissage, notamment le champ d'application, la protection sociale, la formation, les conditions publiques de recours à l'apprentissage, le contrôle, l'animation, la coordination et le bilan du dispositif. Ce guide pratique.

www.fonction-publique.gouv.fr/score/lapprentissage

Bourse de l'Emploi Public (BIEP)

Les offres d'apprentissage

www.biep.fonction-publique.gouv.fr

Directions régionales des entreprises, de la concurrence de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE)

L'exécution du contrat d'apprentissage ; demande d'enregistrement du contrat d'apprentissage.

www.direccte.gouv.fr

Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)

Question juridiques relevant du droit du travail

www.emploi.gouv.fr/

Portail de l'alternance

Pour se renseigner, voire et poser des questions

www.alternance.emploi.gouv.fr

FIPHFP

Le développement des contrats d'apprentissage aménagés pour les personnes en situation de handicap

[www.fiphfp.fr/Au-service-des-employeurs/Aides-FIPHFP/Aides-au-recrutement/
Apprentissage-pour-les-personnes-en-situation-de-handicap-dans-la-Fonction-publique](http://www.fiphfp.fr/Au-service-des-employeurs/Aides-FIPHFP/Aides-au-recrutement/Apprentissage-pour-les-personnes-en-situation-de-handicap-dans-la-Fonction-publique)

Portail des Agences Régionales de Santé

Pour connaître les coordonnées des médecins agréés

www.ars.sante.fr/

www.ars.iledefrance.sante.fr/Liste-des-medecins-agrees.127532.0.html (exemple pour l'Île de France)