

Génération
GRAND'

Les métiers du vivant, l'esprit GRAND ouvert



LE GUIDE DU MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Avant-propos

Ce guide, à l'usage des maîtres d'apprentissage, a été conçu dans le cadre du Réseau Génération Grand'R - Réseau CFA-CFPPA Pays de la Loire, par les CFA agricoles publics :

- CFA AgriCampus Laval (Mayenne)
- CFA AgroCampus La Germinière, à Rouillon (Sarthe)
- CFAA 49 Edgard Pisani, à Montreuil-Bellay, Angers et Segré (Maine et Loire)
- CFA Nantes Terre Atlantique, à Saint-Herblain, Nozay et Guérande (Loire-Atlantique)
- CFA Nature, à La Roche sur Yon (Vendée)

L'apprentissage permet de suivre une formation dispensée par alternance. Le Contrat d'Apprentissage est un contrat de type particulier par lequel l'employeur s'engage à verser un salaire et à assurer une formation professionnelle à un-e jeune salarié-e. Celui-ci s'oblige en retour à travailler pour l'employeur et à suivre la formation dispensée en Centre de Formation par Apprentissage (CFA) et en entreprise.

La personne directement responsable de la formation de l'apprenti-e et assurant la formation en qualité de tuteur est dénommée **maître d'apprentissage**.

En liaison avec le CFA, le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition, par l'apprenti-e dans l'entreprise, des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé.

En qualité d'employeur de main d'œuvre, le maître d'apprentissage doit veiller au respect de l'application de la législation du travail.

La **loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel** a profondément réformé l'apprentissage pour le développer massivement à tous les niveaux de qualification. Elle en transforme les modalités pour renforcer l'attractivité de cette voie de formation comme une voie de passion, d'excellence et d'avenir, pour les jeunes, leurs familles et les entreprises.

L'objet de ce guide est d'accompagner le maître d'apprentissage dans ses missions de **tuteur** et de donner à **l'employeur** des éléments de réponse aux différentes questions qu'il se pose, avec le souci d'améliorer la **relation entreprise/apprenti-e/CFA**.

Les informations contenues dans ce document correspondent à la législation et aux règlements en vigueur à la date d'édition.





SOMMAIRE

Le réseau Génération Grand'R.....p.2

L'apprentissage, une voie de réussite.....p.4

La législation du travail.....p.5

❶ L'employeur et le contrat d'apprentissage.....p.5

❷ Les modalités d'application du contrat.....p.11

La protection et la prévention des risques.....p.14

❶ La santé et la sécurité.....p.14

❷ Prévention du harcèlement et lutte contre les discriminations.....p.15

❸ Les arrêts de travail.....p.16

❹ Les responsabilités civile et pénale.....p.16

❺ Les dégâts aux biens et aux personnes.....p.17

❻ Les règles de conduite des engins.....p.17

La formation de votre apprenti-e.....p.18

❶ Les obligations pédagogiques du maître d'apprentissage.....p.18

❷ Le livret d'apprentissage.....p.20

❸ Les autres activités proposées au maître d'apprentissage.....p.21

❹ L'accueil des apprentis-es en situation de handicap.....p.22

❺ La mobilité européenne ou internationale des apprentis-es.....p.23

❻ Le financement de l'apprentissage.....p.24

LE RÉSEAU

GÉNÉRATION GRAND'R

Le réseau Génération Grand'R regroupe **11 établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricole en Pays de la Loire**, sous la tutelle du Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire.



Génération Grand'R c'est :

5

CFA

(Centre de Formation par Apprentissage), du CAP au diplôme d'ingénieur

7

CFPPA

(Centre de Formation Professionnelle et de Promotion Agricole) qui accueillent des stagiaires de la formation professionnelle continue (salariés, chefs d'entreprises, demandeurs d'emploi, agents des collectivités, particuliers) pour des formations d'adaptation des compétences, qualifiantes, certifiantes ou diplômantes, du CAP à la Licence

12

lycées

qui accueillent des élèves et étudiants, de la 3^{ème} à la Licence Professionnelle

Les 3 voies de formation

sont ainsi proposées au sein de campus présents sur les 5 départements de la région :

- formation scolaire générale, technologique et professionnelle,
- formation par apprentissage,
- formation continue tout au long de la vie

Ils proposent des formations dans :

- **la filière générale et technologique** : 3^{ème}, Bac général, Bac technologique, Classe Préparatoire aux Grandes Ecoles
- **la filière professionnelle** sur 13 grands secteurs d'activité :



Production agricole
(élevage et grandes cultures)



Agroéquipement (conduite et maintenance des matériels agricoles)



Horticulture (maraîchage, pépinières, arboriculture, floriculture)



Viticulture et œnologie



Aquaculture



Métiers du cheval



Soins aux animaux



Aménagement de l'espace (paysage, forêt)



Protection de l'environnement



Services aux personnes et aux territoires



Commerce, vente, conseil



Alimentation (transformation alimentaire et restauration) et biotechnologies



Animation, tourisme, hôtellerie

Ces établissements sont dotés d'exploitations et ateliers technologiques, supports pédagogiques grandeur réelle, pour un enseignement pratique et concret.

L'enseignement technique agricole met en œuvre les 6 missions suivantes :

- Assurer une formation générale, technologique et professionnelle initiale et continue.
- Contribuer à l'insertion scolaire, sociale et professionnelle des jeunes, comme à celle des adultes.
- Participer à l'animation et au développement des territoires.
- Contribuer aux activités de développement, d'expérimentation et d'innovation agricoles et agroalimentaires.
- Participer aux actions de coopération internationale, notamment en favorisant les échanges et l'accueil d'élèves, d'apprentis, d'étudiants, de stagiaires et d'enseignants.
- Répondre durablement aux besoins d'emploi pour assurer la souveraineté alimentaire et assurer le développement des connaissances et des compétences en matière de transitions climatique et environnementale.



Nos atouts



5 CFA sur 10 sites de formation sur la région Pays de la Loire



Une offre de plus de 80 formations diplômantes sur l'ensemble des secteurs d'activités couverts par le réseau



Un taux de réussite aux examens d'environ 85%



Une insertion professionnelle de près de 90% des apprentis-es en emploi à l'issue de la formation



Un réseau de développeurs de l'apprentissage pour vous mettre en relation avec l'apprenti-e qu'il vous faut sur toute la région



Un réseau d'accompagnateurs socioprofessionnels pour faciliter les démarches de l'apprenti-e et résoudre d'éventuels freins à la formation (santé, transport, logement, social...)



Un-e référent-e handicap dans chaque centre, interlocuteur-trice privilégié-e mobilisé avant et pendant la formation.



Des conditions d'études privilégiées : des hébergements en internat, une large palette d'activités sportives, un cadre de vie de qualité au sein de campus



Des petits groupes pour faciliter les apprentissages



Des plateaux techniques de grande qualité pour un enseignement pratique et concret au sein de structures professionnelles grandeur réelle



Des exploitations agricoles, maraîchères et horticoles, viti-vinicole



Des ateliers technologiques (agroéquipement, hippique, piscicole, d'aquaponie, de transformation alimentaire)



Des plates-formes d'aménagements paysagers, halle paysage-environnement, arboretums, cédraie...



Une ouverture à l'international encouragée par les projets de coopération et des stages à l'étranger



Des prestations pour les professionnels par les CFPPA : formations d'adaptation des compétences, formations réglementaires, reconnaissance des compétences, VAE, (Validation des acquis d'expérience), AFEST (Action de Formation en Situation de Travail)



L'APPRENTISSAGE, UNE VOIE DE RÉUSSITE

L'apprentissage est une voie d'excellence pour les jeunes, qui préparent un diplôme tout en bénéficiant d'une expérience professionnelle reconnue par les employeurs.



Les actions de formation par apprentissage proposées par les CFA agricoles publics des Pays de la Loire sont **certifiées Qualiopi et/ou Qualifarmagri ou ISO 9001 depuis 2021**. Cette certification témoigne de l'engagement qualité des établissements, qui tient compte notamment des besoins et attentes des maîtres d'apprentissage, interrogés via des enquêtes de satisfaction.

POUR L'ENTREPRISE :

- Attirer des jeunes motivés-es, désireux-ses d'apprendre et de mettre en pratique, pour les former à vos métiers et à vos réalités professionnelles.
- Assurer le transfert de vos savoir-faire, permettre à l'apprenti-e d'intégrer la culture et les méthodes de travail de votre entreprise, de connaître son marché et ses contraintes... Chaque apprenti-e est un futur collaborateur potentiel immédiatement opérationnel. L'entreprise investit ainsi dans les talents de demain !
- Valoriser les compétences d'un collaborateur expérimenté, désireux de transmettre ses compétences et sa passion.
- Bénéficier d'avantages administratifs et financiers attractifs : charges salariales réduites, aides à l'embauche, exclusion de l'apprenti-e du décompte de l'effectif...



POUR L'APPRENTI-E :

- Progresser au contact d'un professionnel expérimenté et développer son employabilité.
- Confronter ses acquis théoriques à la réalité du terrain et les transformer en compétences opérationnelles directement transposables dans l'entreprise.
- Bénéficier de la prise en charge des coûts de formation.
- Gagner en autonomie en bénéficiant d'une rémunération.
- Avoir la possibilité d'être recruté-e dans l'entreprise d'accueil à l'issue du contrat.
- Acquisition de droits sociaux, comme tout salarié.



POUR LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

- Transmettre ses connaissances, son savoir-faire, partager sa culture professionnelle et développer ainsi une nouvelle compétence.
- Permettre de prendre du recul vis-à-vis de son activité quotidienne en confrontant sa pratique au regard neuf de l'apprenti-e sur son métier, et des enseignements qu'il-elle reçoit au CFA.
- Valoriser son métier, sa fonction, son rôle.



LA LÉGISLATION DU TRAVAIL

1 L'EMPLOYEUR ET LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage

Qu'est ce qu'un contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail rémunéré de type particulier, conclu entre un employeur et un-e apprenant-e, visé par un CFA et enregistré par l'opérateur de compétences (OPCO) dont dépend l'entreprise. Son objet est l'acquisition d'une qualification professionnelle, un diplôme ou titre. Il est régi par le code du travail (cf. page suivante). Le formulaire CERFA peut être saisi en ligne sur le site de l'OPCO ou téléchargeable sur service-public.fr. Pour les collectivités territoriales, le contrat est enregistré par la DREETS. Les CFA peuvent vous accompagner dans les démarches administratives.

A quel âge peut-on signer un contrat d'apprentissage ?

Il faut avoir, soit entre 16 et 29 ans révolus, soit 15 ans révolus à la date de début du contrat ET avoir suivi la totalité d'une classe de 3^{ème}. A partir de 30 ans, des exceptions sont possibles :

- pour les personnes en situation de handicap (reconnaissance en qualité de travailleur handicapé)
- dans le cadre de poursuite d'étude en apprentissage (sous le même statut)
- dans le cadre de la création ou reprise d'entreprise
- pour les sportifs de haut niveau

Quelle est la durée du contrat d'apprentissage ?

La durée est de 6 mois à 3 ans (sauf exception), en fonction du diplôme préparé ou du niveau initial de l'apprenti-e. Il est possible de signer un contrat en CDI qui débute par une période d'apprentissage. En cas de réduction de la durée normale de la formation, une convention doit être signée entre l'employeur, l'apprenti-e et le CFA et annexée au contrat d'apprentissage.

Quand le contrat d'apprentissage peut-il commencer ?

Le contrat d'apprentissage peut commencer entre 3 mois avant et 3 mois après le début de la formation. Pour tout autre cas, contactez votre CFA.

Peut-on rompre un contrat d'apprentissage ?

La rupture peut intervenir à l'initiative unilatérale et sans explication du maître d'apprentissage ou de l'apprenti-e au cours des 45 premiers jours en entreprise (période d'essai). Passé ce délai, la rupture peut intervenir sur accord écrit signé des deux parties. À défaut, le contrat peut être rompu en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti-e, d'inaptitude constatée par le médecin du travail. En cas d'inaptitude, l'employeur n'est pas tenu à une obligation de reclassement. Par ailleurs, au-delà de la période des 45 premiers jours, la rupture du contrat d'apprentissage peut intervenir à l'initiative de l'apprenti-e, après respect d'un préavis d'un délai de 15 jours en entreprise ou au CFA. Il-elle doit, au préalable, solliciter le **médiateur** désigné en chambre consulaire (consultez votre CFA). L'apprenti-e a également la possibilité de rompre le contrat en cas d'obtention de son diplôme. Il/elle doit impérativement avoir informé l'employeur par écrit au minimum 1 mois à l'avance.

BON À SAVOIR :

En cas de contrats d'apprentissage successifs au cours d'une même formation, la période d'essai de droit commun se limitera à 45 jours effectifs en entreprises (tous contrats confondus).

Code du Travail

Article L 6221-1 : « Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti-e ou son représentant légal et un employeur. L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti-e une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage. L'apprenti-e s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation ».

Article R 6222-2 : « Le contrat d'apprentissage est établi par écrit en «trois exemplaires originaux». Chaque exemplaire est signé par l'employeur, l'apprenti et, le cas échéant, son représentant légal. »

Article L 6222-24 : « Le temps consacré par l'apprenti-e à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est compris dans

l'horaire de travail, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation, librement choisis par l'apprenti-e et acceptés par le centre de formation d'apprentis... ».

Article L 6222-41 : « L'apprenti a le droit de se présenter aux examens de son choix dans les conditions prévues par le chapitre II du titre II du livre III, relatives au congé pour examen. Toutefois, aucune condition d'ancienneté dans la branche professionnelle ou dans l'entreprise ne lui est opposable. »

Article L 6223-2 : « L'employeur inscrit l'apprenti-e dans un centre de formation d'apprentis assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat. Le choix du centre de formation est précisé par le contrat d'apprentissage. »

Source Legifrance mai 2025

Les obligations mutuelles

LES ENGAGEMENTS DE L'EMPLOYEUR VIS-À-VIS DE SON APPRENTI-E

- Assurer ou faire assurer à l'apprenti-e une formation professionnelle méthodique et complète correspondant au diplôme prévu au contrat ;
- Inscrire l'apprenti-e au CFA et veiller à ce qu'il/elle suive les cours ;
- Désigner un maître d'apprentissage, personne directement responsable de l'apprenti-e dans l'entreprise, disposant du temps nécessaire à la transmission des compétences ;
- Vérifier et utiliser le livret d'apprentissage, outil d'échange pédagogique et de liaison entre le CFA, l'entreprise et l'apprenti-e ;
- Effectuer, dès l'entrée de l'apprenti-e dans son entreprise, les déclarations obligatoires afin qu'il/elle bénéficie des lois sociales en vigueur ;
- Effectuer la déclaration préalable à l'embauche auprès de l'URSSAF ou la MSA ;
- Respecter la législation du travail : horaires, congés, travail de nuit... ;
- Verser à l'apprenti-e le salaire prévu au contrat et l'ajuster à l'évolution du SMIC ;
- Veiller à la participation de l'apprenti-e à l'examen ;
- Prévenir les représentants légaux, s'il est mineur-e, ainsi que le CFA en cas d'absence, de maladie, d'accident.
- Proposer une complémentaire santé à son apprenti-e qui peut la refuser par un écrit s'il/elle bénéficie d'une autre complémentaire.
- En fonction des conventions collectives (ex N°7024 et N°7018), souscrire une prévoyance pour tous ses salariés, dont les apprentis.



LES ENGAGEMENTS DE L'APPRENTI-E

- Mettre en œuvre ses facultés afin de concourir à réaliser l'objet de son contrat d'apprentissage qui est de se former en vue de se présenter à un examen ;
- Exécuter les tâches demandées par le maître d'apprentissage, les travaux prescrits par les formateurs et les activités organisées par le CFA ;
- Avoir une hygiène de vie en adéquation avec l'objet de son contrat ;
- Être assidu-e en entreprise et au CFA ;
- Remplir assidûment et consciencieusement son livret d'apprentissage ;
- Avoir une attitude respectueuse des personnes et des biens de l'entreprise et du CFA
- Respecter le règlement intérieur de l'entreprise et du CFA ;
- Se présenter aux épreuves de l'examen ;
- Prévenir l'entreprise et le CFA en cas d'absence, de maladie, d'accident et transmettre les justificatifs.

LES ENGAGEMENTS DU CFA

- Assurer à l'apprenti-e une formation générale, technologique et pratique articulée avec celle de l'entreprise ;
- Assurer la coordination entre la formation en centre et l'entreprise, au travers de progressions annuelles et en fournissant les documents pédagogiques appropriés ;
- Organiser des réunions avec les maîtres d'apprentissage et l'équipe pédagogique et des entretiens entre les maîtres d'apprentissage, les apprentis et l'équipe pédagogique à l'occasion de visites en entreprise ou à distance ;
- Assurer le suivi de chaque apprenti-e par un formateur-référent ;
- Réaliser une évaluation initiale (positionnement) des compétences de l'apprenti-e ;
- Informer l'entreprise de l'assiduité dans le travail et des résultats de l'apprenti-e ;
- Mettre en œuvre les modalités d'évaluation prévues dans les référentiels.

Les entreprises d'accueil

Quel type d'entreprise peut embaucher un-e apprenti-e ?

Toute entreprise du secteur privé, association, entreprise publique, industrielle et commerciale ou collectivité territoriale peut engager un-e apprenti-e. La structure doit disposer des équipements et techniques permettant de dispenser une formation satisfaisante.



Combien d'apprentis une entreprise peut-elle embaucher simultanément ?

Chaque maître d'apprentissage peut former deux apprentis et un-e apprenti-e redoublant-e maximum. Une entreprise peut désigner plusieurs maîtres d'apprentissage.

Quelles conditions sont requises pour être maître d'apprentissage ?

Le maître d'apprentissage doit être majeur, offrir toute garantie de moralité et justifier de compétences professionnelles et d'expérience en relation directe avec la qualification visée par l'apprenti-e. Son expérience doit être d'une durée (hors temps de formation en alternance) de :

- 1 an, au minimum, s'il est titulaire d'un titre ou diplôme équivalent à celui préparé par l'apprenti-e
- 2 ans, au minimum, s'il n'est pas titulaire d'un titre ou diplôme équivalent à celui préparé par l'apprenti-e.

L'apprenti-e peut-il/elle effectuer des «stages» dans une autre entreprise ?

Une partie de la formation pratique peut être dispensée dans une ou plusieurs autres entreprises afin de permettre à l'apprenti-e de compléter sa formation en ayant recours à des équipements ou des techniques qui ne sont pas utilisés dans l'entreprise qui l'emploie.

Une convention de formation complémentaire est alors conclue entre l'employeur, l'entreprise d'accueil, l'apprenti-e et le CFA (Art. R 6223-10 à -16 du Code du Travail). Le CFA fournit cette «convention tierce-entreprise».

Démarches à suivre pour la signature d'un contrat

1

Complétez la fiche préalable à l'établissement d'un contrat d'apprentissage et retournez-la au CFA

2

Saisissez le contrat d'apprentissage sur la plateforme de l'OPCO ou mandatez le CFA pour cette prestation

3

Etablissez la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) auprès de l'URSSAF ou de la MSA (au plus tard le 1^{er} jour du contrat)

4

Procédez obligatoirement à l'évaluation des risques professionnels avec le document unique et tenez-le à disposition de votre apprenti-e

5

Si l'apprenti-e est mineur-e et exposé-e à des machines ou travaux dangereux, adressez à l'Inspection du Travail la déclaration de dérogation pour l'exposition aux travaux dangereux

Comment retrouver le nom de son OPCO ?

Consulter le site

<https://quel-est-mon-opco.francecompetences.fr/>
et saisir votre numéro SIRET.

BON À SAVOIR :

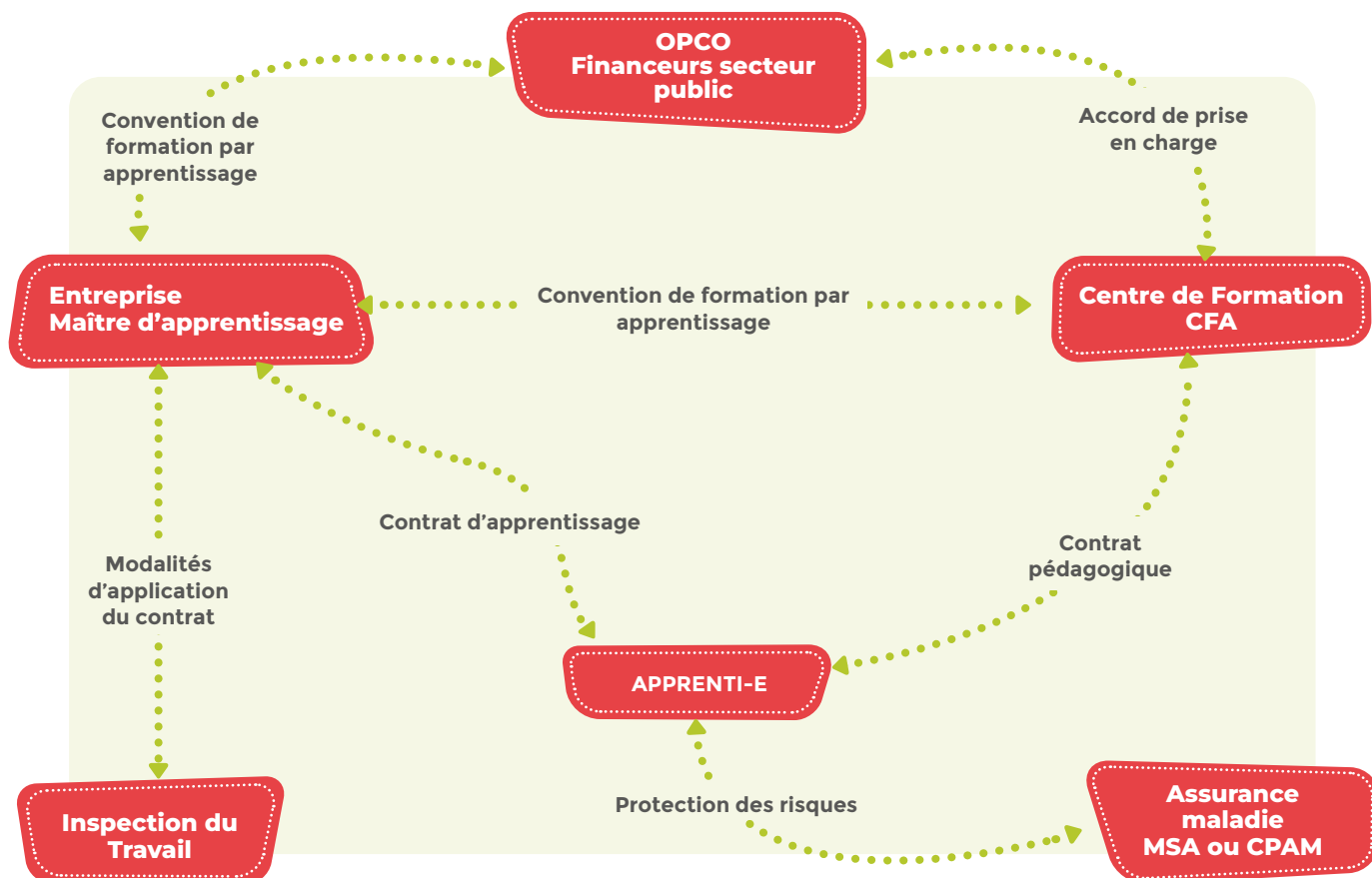
Le contrat d'apprentissage doit être déposé dans les 5 jours suivants la date de début du contrat. L'OPCO dispose de 20 jours, à compter de la réception du dossier, pour statuer sur sa prise en charge.



Le statut de l'apprenti-e

L'apprenti-e est **un-e salarié-e** à part entière. A ce titre, les lois, règlements et conventions collectives de la branche professionnelle et/ou de l'entreprise lui sont applicables.

Les partenaires de l'apprentissage



Les aides financières aux apprentis-es

- Gratuité de la formation pour les apprentis-es (prise en charge par les OPCO ou CNFPT/collectivités)



D'INFOS SUR
➔ <https://www.actionlogement.fr/salarie/alternant>

AIDES ACCORDÉES AUX APPRENTIS	ENTREPRISES PRIVÉES	SECTEUR PUBLIC
Aide au 1 ^{er} équipement pédagogique	montant forfaitaire variable selon l'OPCO	Possibilité de prise en charge par l'employeur
Aide aux repas pris au sein du CFA	3 € par repas (OPCO)	
Aide à l'hébergement au CFA ou dans un établissement conventionné	6 € par nuitée (OPCO)	
Aide à la mobilité nationale et internationale	montant variable selon l'OPCO	
Aide au permis de conduire	500 € aux apprentis majeurs (prise en charge par l'ASP sous conditions)	

Les aides financières aux employeurs d'apprentis-es

L'aide aux employeurs d'apprentis de moins de 250 salariés

Dans le cadre du plan "1 jeune 1 solution", le gouvernement renouvelle l'aide exceptionnelle pour l'embauche d'un alternant à partir du 24 février 2025. Cette aide concerne les contrats d'apprentissage signés entre le 24 février 2025 et le 31 décembre 2025 pour toutes les entreprises privées et pour tous les diplômés ou titres à finalité professionnelle jusqu'au niveau 7 (Master ou ingénieur). Le montant de l'aide s'élève à **5 000 €** pour la **première année d'exécution du contrat**. Ainsi l'employeur reçoit l'aide chaque mois à partir de la date de signature du contrat d'apprentissage, selon la durée du contrat d'apprentissage, dans la limite de 12 mois maximum.

À NOTER :

Pour l'embauche d'apprenti.e en situation de handicap, le montant de l'aide s'élève à 6 000 € maximum pour la 1ère année du contrat, quelque soit la taille de l'entreprise. Cette aide est cumulable avec les autres aides. En savoir plus : <https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F15204>

À NOTER :

Pour les entreprises de plus de 250 salariés, le montant de l'aide s'élève à 2 000 € maximum. Des conditions supplémentaires sont requises pour bénéficier de l'aide à l'embauche d'un alternant. Se référer sur ce QR Code →



<https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F23556>

À NOTER :

L'aide est versée de façon **automatique** et **mensuellement** avant le paiement du salaire. Pour cela, vous devez tout de même veiller - une fois l'enregistrement du contrat et l'envoi de la DSN mensuelle effectués - à signaler la présence ou non du salarié concerné sur la plateforme SYLAé.



L'aide à la fonction tutorale

Les employeurs peuvent prétendre à une aide financière à la fonction tutorale (montant et durée variables selon l'OPCO). La demande doit être déposée en même temps que le contrat d'apprentissage.

L'aide spécifique pour les apprentis-es en situation de handicap

Certaines entreprises privées et collectivités font le choix d'accompagner, par l'apprentissage, des personnes en situation de handicap, leur permettant ainsi d'intégrer le monde du travail. Des compensations techniques, humaines et financières peuvent être mises à disposition de l'entreprise.

Une aide est allouée par l'AGEFIPH pour les entreprises privées et bénéficie à tout employeur d'apprenti.e en situation de handicap. Plus d'infos : <https://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-lembauche-en-contrat-dapprentissage-dune-personne-handicapee>



Dans chaque CFA, un référent handicap accompagne les entreprises qui emploient des apprentis-es en situation de handicap.

Pour les employeurs publics, voir auprès du FIPHFP pour du financement au cas par cas : fiphfp.fr

Circuit d'attribution de l'aide



1

L'employeur

Il transmet à l'OPCO :

- le contrat signé par l'apprenti-e et l'employeur, et visé par le CFA ;
- les pièces annexées au contrat.



Délai de transmission à respecter dès la signature et maximum 5 jours après le début d'exécution du contrat



2

L'OPCO

À réception du contrat et de ses annexes, le contrôle et le dépose auprès du Ministère du Travail.



Délai de dépôt
Sous 20 jours dès réception du dossier complet



3

Les services du Ministère du Travail (DGEFP)

Ils transmettent les informations des contrats éligibles à l'Agence de Services et de Paiement (ASP) pour mise en place du paiement de l'aide.



L'employeur doit vérifier que les informations qui figurent sur le contrat transmis à l'OPCO **sont correctement remplies.**



4

L'ASP

Elle verse l'aide à l'employeur en avance de la rémunération et vérifie ensuite la présence du/de la salarié-e sur la base de la déclaration sociale nominative (DSN).



L'employeur doit penser à

- transmettre chaque mois la DSN de l'apprenti-e aux organismes sociaux (URSSAF, MSA, CPAM, etc.)
- consulter ses mails

À NOTER :

Les échanges concernant les aides entre l'agence de paiement (ASP) et l'employeur ne s'effectuent que par voie électronique. Toutes les informations sont disponibles dans l'espace mis à disposition de l'employeur sur le portail Sylae (portail internet à disposition de l'employeur pour toutes les aides versées par l'ASP) pendant toute la durée du contrat. Une aide en ligne est disponible sur <https://sylae.asp-public.fr>

2 LES MODALITÉS D'APPLICATION DU CONTRAT

La rémunération

Montant du salaire

Le salaire de l'apprenti-e varie selon son âge et l'année d'exécution du contrat.

Rémunération brute minimale mensuelle :

Le rapport entre le salaire de référence et la rémunération minimum d'un apprenti-e est fixé sur la base d'un temps plein de 151,67 heures.

SALAIRE MINIMUM BRUT EN % DU SMIC				
Année d'exécution du contrat	âge de l'apprenti-e			
	- de 18 ans	18 ans à 20 ans	21 ans à 25 ans	26 ans et +
1 ^{re} année	27 %	43 %	53 %	100 %
2 ^{ème} année	39 %	51 %	61 %	100 %
3 ^{ème} année	55 %	67 %	78 %	100 %

Certaines entreprises doivent appliquer une rémunération plus favorable que le salaire minimum réglementaire, suivant leur convention collective ou accords d'entreprise.

Heures supplémentaires

Les modalités de rémunération des heures supplémentaires sont celles qui sont applicables au personnel de l'entreprise concernée, dans le respect du Code du travail. Les heures supplémentaires effectuées par les mineurs (voir modalités ci-après) ne peuvent pas être rémunérées et doivent obligatoirement être récupérées.

En cas de contrats d'apprentissage successifs

Si l'apprenti-e conclut un second contrat d'apprentissage, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il-elle percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent. Si l'apprenti-e dispose déjà d'un diplôme de même niveau, sur le même secteur professionnel et que le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 an, une majoration de 15% est appliquée.

Pour les apprentis atteignant 18, 21 ou 26 ans pendant la durée du contrat

Le montant des rémunérations prévues sont majorées à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date anniversaire de l'apprenti-e.

Faut-il payer l'apprenti-e quand il-elle est au CFA ?

Oui, le temps passé au CFA est considéré comme un temps de travail au même titre que celui passé dans l'entreprise.

Peut-il y avoir des retenues sur salaire ?

Des retenues pour avantages en nature (nourriture ou logement) prévus et inscrits au contrat d'apprentissage peuvent être effectuées dans la limite de 75% du salaire. En cas d'absence injustifiée au CFA, l'entreprise peut éventuellement procéder à la retenue sur salaire correspondant à la durée de l'absence.

Les exonérations des charges sociales

En tant qu'employeur d'apprenti-e, votre entreprise bénéficie d'exonérations de cotisations et de contributions sociales patronales et salariales au titre du contrat d'apprentissage sous certaines conditions. Pour plus d'infos :

Le détail des exonérations est accessible en ligne sur le site de l'URSSAF : <https://www.urssaf.fr/accueil/employeur/beneficiaire-exonerations.html>

La durée du travail

Le temps passé en CFA est compris dans le temps de travail.

La durée du travail des jeunes apprentis de moins de 18 ans fait l'objet d'une réglementation spécifique.

La pause méridienne est de 45 minutes minimum (non rémunérée).

Une pause minimum de 30 minutes (rémunérée) doit être accordée si le temps de travail quotidien est supérieur à 4h30.

Pour les moins de 18 ans

Âge	Durée quotidienne	Repos quotidien	Durée hebdomadaire	Repos hebdomadaire	Travail de nuit	Travail du dimanche	Travail des jours fériés
Moins de 16 ans	8h ¹	14h	35h ²	2 jours consécutifs	interdit sur la période 20h - 6h	interdit sauf certains	interdit sauf certains
16 à moins de 18 ans		12h			interdit sur la période 22h - 6h sauf dérogation ³	secteurs avec dérogation et sauf exception ⁴	secteurs avec dérogation et sauf exception ⁵

¹ Jusqu'à 10 heures dans certaines professions

² Jusqu'à 40 heures dans certaines professions

³ Ex : secteurs des spectacles et courses hippiques jusqu'à minuit

⁴ Ex : pour le secteur agricole à partir de 16 ans

⁵ Si un accord collectif le prévoit.

Les apprentis doivent être en repos les week-ends encadrant les semaines complètes de CFA.

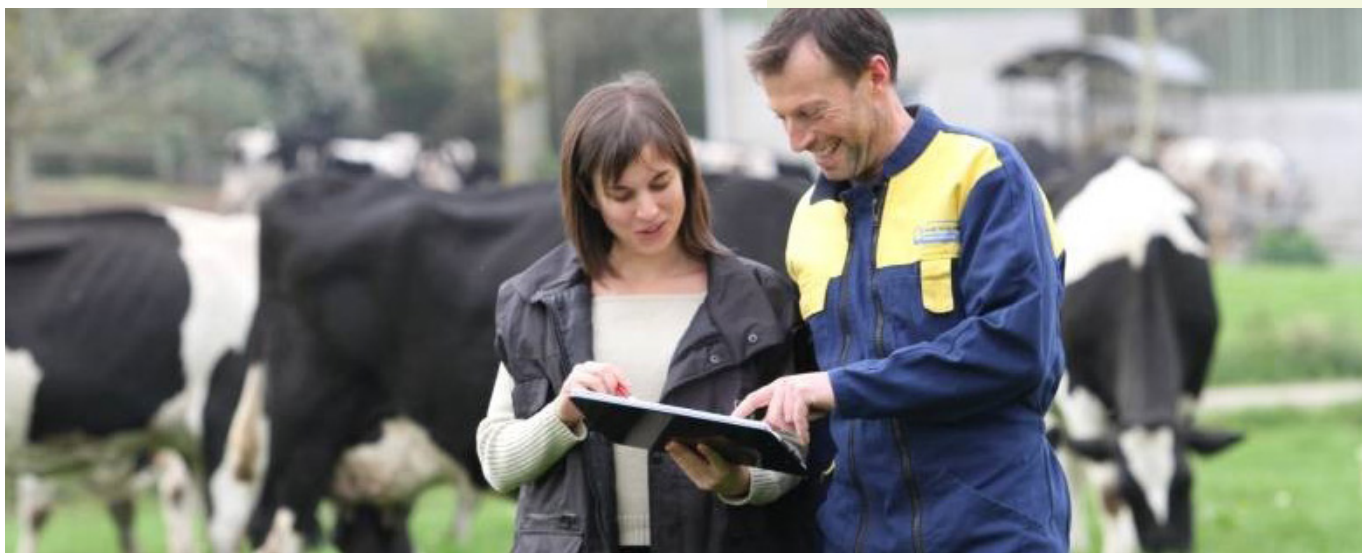
Pour les plus de 18 ans

Les règles de durée du travail des apprentis sont les mêmes que pour les autres salariés adultes de l'entreprise.

IMPORTANT :

Dans le cadre de l'accueil de mineurs « document à tenir à disposition de l'inspection du travail en cas de contrôle » :

<https://pays-de-la-loire.dreets.gouv.fr/sites/pays-de-la-loire.dreets.gouv.fr/IMG/pdf/informationit.pdf>



A combien de jours de congés payés a droit l'apprenti-e ?

Les apprentis bénéficient des mêmes droits à congés que les salariés de droit commun, soit 2,5 jours par mois de travail (5 semaines ou 30 jours ouvrables par année de contrat avec 2 semaines consécutives minimum).

La période des congés est négociée entre l'apprenti-e et le maître d'apprentissage. Les congés ne peuvent être pris sur le temps de présence au CFA.

Peut-il bénéficier de congés payés spéciaux supplémentaires ?

Oui, au même titre que tout autre salarié de l'entreprise (naissance, décès, mariage...).

Pour la préparation des épreuves terminales d'examen : 5 jours dans le mois qui précède l'examen.

La préparation peut se faire au domicile de l'apprenti (Réponse Dimeglio : An XIV-10-1996)

Art L6222-35 du code du travail

Le pouvoir disciplinaire

L'entreprise et le CFA peuvent-ils prendre des sanctions à l'égard d'un-e apprenti-e ayant un comportement fautif ?

En cas de comportement fautif de l'apprenti-e au CFA (absences répétées, non-respect des règles de vie ou du règlement intérieur du CFA), il/elle se voit attribuer des sanctions conformément au règlement intérieur de l'établissement (consignes, avertissements, exclusions temporaires de l'établissement...). La direction du CFA signale à l'employeur les manquements de l'apprenti-e et les sanctions prises à son encontre.

Le temps consacré par l'apprenti-e aux enseignements et activités pédagogiques du CFA étant compris dans l'horaire de travail, les agissements fautifs de l'apprenti-e au CFA, peuvent aussi faire l'objet, de la part de l'employeur, à son initiative, et selon sa propre procédure, de sanctions disciplinaires.

Que faire en cas d'exclusion définitive du CFA d'un-e apprenti-e ?

En cas d'exclusion définitive de l'apprenti-e prononcée

par le conseil de discipline du CFA, l'employeur peut engager à son encontre une procédure de licenciement constituant une cause réelle et sérieuse pour motif personnel. L'apprenti-e ou l'employeur peuvent saisir le médiateur.

L'apprenti-e a la possibilité de trouver un nouveau CFA dans un délai de deux mois. A défaut, son maintien dans l'entreprise est subordonné soit à la conclusion d'un contrat dans les conditions de droit commun, soit d'un avenant mettant fin à la période d'apprentissage lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée.

Art. L6222-18-1 du Code du travail, Art. 16 de la loi n° 2018-771 du 5.9.2018, JO du 6

Que se passe-t-il si l'apprenti-e a un comportement fautif en entreprise ?

Les agissements fautifs de l'apprenti-e dans l'entreprise peuvent faire l'objet, de la part de l'employeur, de sanctions disciplinaires dans les conditions prévues par le Code du travail comme tout salarié (Article L 6222-18).





LA PROTECTION ET LA PRÉVENTION DES RISQUES

1 LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

Règles d'hygiène et de sécurité

Le contrat d'apprentissage est d'abord et avant tout un contrat de formation en alternance. Sa réglementation est spécifique et protectrice.

L'employeur doit garantir la santé et la sécurité de ses salariés. Il ne doit confier à l'apprenti-e que des tâches ou des travaux conformes à la progression annuelle définie avec le CFA.

Le maître d'apprentissage doit être présent aux côtés de l'apprenti-e. Il est garant de la formation pratique de l'apprenti-e. A aucun moment, l'apprenti-e ne peut être laissé-e sans encadrement.

Quelles sont les règles de sécurité qu'il convient de respecter ?

L'apprenti-e doit se former et travailler sans risquer de porter atteinte à sa santé et à son intégrité physique. Les normes et les règles de sécurité sont les mêmes que pour un autre salarié. A ce titre l'employeur doit :

- Evaluer les risques pour la santé et la sécurité de ses salariés.
- Mettre en œuvre des actions de prévention.
- Privilégier la mise en place de protections collectives (exemple : garde corps, aspiration de poussières de bois...).
- Mettre à disposition les équipements de protection individuelle (EPI) nécessaires (exemple : masque respiratoire, gants, casque de chantier, bouchons d'oreille, lunettes de protection...). Ces EPI ainsi que tout autre vêtement de travail sont mis gratuitement à disposition des salariés. Leur entretien et leur renouvellement sont à la charge de l'employeur.
- Former et informer sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier.

Travaux interdits et réglementés

Principe

Les apprentis d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans ne doivent pas être exposés à des travaux dangereux. Néanmoins, pour les besoins de la formation, ils peuvent être affectés à des travaux réglementés.

Les travaux sont effectués sous l'autorité et la responsabilité du maître d'apprentissage, formateur désigné.

Aucune intervention ne doit se faire sur les machines, mécanismes ou organes en mouvement.

En outre, dans toutes les situations de travail, le maître d'apprentissage est tenu de transmettre à son apprenti-e des consignes de sécurité sur :

- les comportements et les gestes les plus sûrs,
- les modes opératoires s'ils ont une incidence sur sa sécurité ou celle des autres salariés,
- le port des équipements de protection,
- la conduite à tenir en cas d'accident.

Mise en conformité des installations

Les équipements de travail et les moyens de protection doivent être maintenus en état de conformité avec les règles techniques de conception et de construction applicables lors de la mise en service. En cas de détérioration les moyens de protection doivent être remplacés quelle qu'en soit la cause.

Exemples de travaux interdits : travaux exposant à des agents biologiques, travaux exposant à des risques d'origine électrique ou à des vibrations mécaniques ... Pour consulter la liste complète : art. D.4153-15 à D.4153-37 du Code du travail sur Legifrance.

+ DOCUMENT UTILE

Mémento à destination des
employeurs accueillant des jeunes
en formation professionnelle
<https://travail-emploi.gouv.fr/>

← Guide SST et Handicap
<https://chlorofil.fr/>

Exemples de travaux réglementés : travaux exposant à des agents chimiques dangereux, travaux exposant à des rayonnements, travaux temporaires en hauteur, travaux nécessitant l'utilisation de machines dangereuses.

Procédure de dérogation pour les travaux réglementés au sein de l'entreprise

La dérogation est mise en œuvre par l'employeur après avoir effectué une déclaration à l'Inspection du travail.

Pour obtenir le formulaire, contactez votre CFA ou téléchargez le sur <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/declarationderogation.pdf>

La dérogation est valable 3 ans à compter de l'envoi de la déclaration avec accusé réception, sous réserve d'actualiser la liste des matériels concernés. A chaque accueil d'un nouvel apprenant mineur dans l'entreprise, celle-ci doit en informer les services de sa direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS)



Quelle charge maximale un-e apprenti-e est-il/elle autorisé-e à porter ?

- apprenti-e mineur-e : une charge n'excédant pas 20% de son poids
- plus de 18 ans : 55 kg pour un homme et 25 kg pour une femme. Au-delà de 55 kg et 25 kg, un avis médical est nécessaire.

Suivi médical

L'apprenti-e doit passer une visite médicale au plus tard dans les 2 mois suivant son embauche. Plus d'infos sur <https://www.inrs.fr/>

Le document unique d'évaluation des risques professionnels

L'article R 6223 du Code du travail demande au chef d'entreprise de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs. Il est tenu d'évaluer les risques y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. Depuis le 7 novembre 2002, l'employeur ayant un ou des salariés, doit établir un document unique (DU) d'évaluation des risques professionnels (décret n°2001- 1016 du 5 novembre 2001 – article R. 230-1 et suivants). Le fait de ne pas transcrire ou de ne pas mettre à jour les résultats de cette évaluation des risques est puni d'une amende de 1 500 euros et de 3 000 euros en cas de récidive. L'élaboration et la mise à jour de ce document s'imposent

à l'employeur dès l'embauche du premier salarié, y compris apprenti-e. C'est un outil permettant d'engager une démarche de prévention dans l'entreprise et de la pérenniser. Le document unique doit être revu au minimum chaque année et à chaque fois qu'une unité de travail a été modifiée. Il doit également être revu après chaque accident du travail.

Existe-t-il un formulaire ?

Aucun modèle n'a été prévu par la réglementation car le DU doit être adapté à chaque entreprise.

Qui peut vous aider à le construire ?

La médecine du travail, la DREETS, l'ARACT, la CRAM, la MSA, les syndicats professionnels, les centres techniques, les organismes de contrôle, des consultants spécialisés et votre Chambre consulaire.

2 PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Prévention du harcèlement sexuel

« Frôlement, attouchement sur les cheveux, le dos, les mollets, invitation à connotation sexuelle, propos déplacés, remarque sur le physique ou la tenue vestimentaire, question ou confidence sur la vie sexuelle... Une seule proposition sexuelle implicite peut qualifier le harcèlement sexuel. Art. R 1153.1.1 du Code du travail : Les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits. »

Prévention du harcèlement moral

« Isolement, pressions répétées, contrôle excessif, jet d'objet, insultes, dénigrement, injures, humiliation, dégradation... Art. L 1152.1 à L 1152.6 du Code du travail : Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail, susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel. »

Egalité des chances et lutte contre les discriminations

Attaché à ses missions de service public et à ses valeurs, le réseau Génération Grand'R est animé par 4 piliers : réussir, s'ouvrir, rencontrer et vivre. Dans le cadre de leur mission inscrite dans la loi, les Centres de Formation d'Apprentis (CFA) jouent un rôle crucial dans la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes et l'égalité des chances.

Les maîtres d'apprentissage, en tant que mentors et guides pour les apprentis, ont la responsabilité de créer un environnement inclusif où tous les individus sont traités avec respect et considération.

La lutte contre les discriminations, qu'elles soient liées au genre, à l'origine, à l'orientation sexuelle ou à toute autre caractéristique, sera évoquée dans les réunions avec les maîtres d'apprentissage. Chaque CFA, dans le cadre de sa démarche qualité, est responsable de la mise en œuvre de cette sensibilisation.

Aussi, CFA et Maîtres d'apprentissage, acteurs clés dans la promotion de l'égalité des chances, se retrouveront localement pour construire notamment

des réponses aux problématiques rencontrées dans les centres et les entreprises.

Une discrimination se définit comme "toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée, perte d'autonomie, vulnérabilité particulière résultant d'une situation économique, apparente ou connue, domiciliation bancaire, capacité à s'exprimer dans une autre langue que le français."

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000045391831 →



3 LES ARRÊTS DE TRAVAIL

Que faut-il faire si l'apprenti-e est malade ?

1. Il doit consulter un médecin qui établira un arrêt de travail, si nécessaire. Un-e apprenti-e en arrêt de travail ne peut se rendre ni sur son lieu de travail ni au CFA.

2. Sur le salaire du mois, il doit déduire les jours d'arrêt. L'apprenti-e percevra des indemnités journalières de la MSA ou la CPAM. Si l'entreprise pratique la subrogation pour ses salariés, elle devra l'appliquer pour ses apprentis.

Que faire en cas d'accident du travail ?

1. Etablir une déclaration d'accident dans les 48h. Utiliser le formulaire réglementaire pour les visites chez le médecin, médicaments, hospitalisation... Ces documents sont à retirer auprès de la MSA ou la CPAM. Aucun frais n'est à régler.

2. Verser l'intégralité du salaire. Le remboursement des jours d'arrêt vous sera effectué par la MSA ou la CPAM.

IMPORTANT :

Dans tous les cas, la déclaration d'accident du travail doit être complétée et transmise par l'entreprise.

En cas d'accident du travail, s'il y a faute inexcusable de l'employeur (exemple : absence de protection des cardans), la MSA prendra les frais médicaux à sa charge mais pourra se retourner contre l'employeur. L'apprenti-e lui-même pourra se retourner contre l'employeur. Les assurances proposent une clause responsabilité civile couvrant la faute inexcusable.

Sont considérés comme accident du travail :

- les accidents survenus dans l'entreprise ;
- les accidents survenus sur le trajet normal (sans arrêt) domicile - entreprise ou domicile - CFA ;
- les accidents survenus en Centre de Formation d'Apprentis.

4 LES RESPONSABILITÉS CIVILE ET PÉNALE

La **responsabilité civile** a pour objet l'obligation de réparer un dommage.

La responsabilité pénale est encourue uniquement par celui qui a commis personnellement une infraction. L'infraction est constituée par une violation des lois et des règlements de l'Etat.

La responsabilité pénale de l'employeur

L'employeur est responsable personnellement des infractions aux prescriptions du contrat de travail. Cette responsabilité ne disparaît pas lorsque le salarié méconnaît les consignes de sécurité. L'employeur

doit user de son autorité pour les faire respecter. Les consignes de sécurité doivent être affichées sur le lieu de travail. Les matériels doivent être en conformité avec la réglementation en vigueur.

À NOTER :

L'employeur qui exerce l'autorité de l'entreprise est tenu d'assurer aux travailleurs des conditions normales d'hygiène et de sécurité. Il doit observer de nombreuses prescriptions légales et réglementaires et veiller à leur mise en œuvre.

5 LES DÉGÂTS AUX BIENS ET AUX PERSONNES

Si l'apprenti-e casse du matériel, que peut faire le maître d'apprentissage ?

Comme pour tout salarié, l'employeur est tenu responsable de tout dommage créé par l'apprenti-e dans le cadre de ses fonctions. Il est interdit de demander à l'apprenti-e de payer pour la casse de matériel ou la mauvaise exécution du travail. Dans le cas contraire, l'employeur peut être condamné à une amende de 3 750 €. L'employeur doit faire assurer le matériel motorisé et celui-ci doit être aux normes. La garantie concernant le matériel automoteur est obligatoire. Elle couvre normalement les dégâts occasionnés au matériel tracté.

A SAVOIR :

Le CFA ne pourra en aucun cas assurer un dédommagement car l'apprenti-e a un statut de salarié au sein de votre entreprise. Si l'apprenti-e cause des dommages à des biens privés, en dehors du temps de travail, par exemple dans la maison d'habitation, il s'agit d'un préjudice privé. L'assurance responsabilité civile de l'apprenti-e ou des parents de l'apprenti-e pourra couvrir le dommage.

6 LES RÈGLES DE CONDUITE DES ENGINS

Sur la route

La conduite d'un véhicule sur la voie publique nécessite un permis de conduire en adéquation avec le type de véhicule utilisé. Lorsque le véhicule est rattaché à une exploitation agricole, une entreprise de travaux agricoles, une CUMA, et **dans le cadre de travaux agricoles**, l'apprenti-e est dispensé-e de permis de conduire.

Dès l'âge de 16 ans, l'apprenti-e peut conduire :

- un tracteur seul
- un tracteur attelé à un outil porté
- un tracteur attelé à une remorque ou à une machine remorquée
- une machine automotrice

! La largeur de l'ensemble ne doit pas dépasser 2,50 m.

Lorsque le véhicule est utilisé pour d'autres motifs que l'exploitation agricole (par exemple défilé de chars, travaux communaux, démonstration commerciale...), **le conducteur doit avoir le permis de conduire.**

L'apprenti-e doit avoir 18 ans pour conduire :

- tous les véhicules ou ensemble dépassant 2,50 m de large
- un tracteur attelé à une remorque transportant du personnel
- un tracteur attelé à plusieurs véhicules remorqués

Au champ

Si vous confiez votre matériel à un apprenti-e, il-elle doit suivre une formation pour circuler. Cette formation, qui peut être dispensée par le chef d'exploitation, a pour objectif de donner au chauffeur les connaissances et le savoir-faire nécessaires à la conduite en sécurité.

Exemples de points à aborder dans la formation : principe de fonctionnement du matériel, information sur les risques spécifiques de l'équipement, conduite à tenir en cas de panne, port éventuel des équipements de protection...

Il-elle doit avoir 16 ans pour conduire :

- un tracteur seul ou attelé à une machine à fonction ou mouvement simple
- une tondeuse à gazon à conducteur porté ou à pied
- un engin automoteur à essieu unique (motoculteur, motobineuse)

Il-elle doit avoir 18 ans pour conduire :

- un tracteur attelé à une machine à fonctions ou mouvements multiples
- une machine agricole automotrice
- un chariot automoteur de manutention (avec autorisation de conduite de l'employeur)
- un engin de travaux publics (avec autorisation de conduite de l'employeur)

A SAVOIR :

- La conduite des autres engins (moissonneuse batteuse, ensileuse, chariot de manutention) rattachés à une exploitation agricole ne nécessite pas de permis.
- Avant 15 ans, un jeune en formation n'est pas autorisé à conduire un tracteur. Il n'existe pas de possibilité de dérogation pour les jeunes de moins de 15 ans en formation.





LA FORMATION DE VOTRE APPRENTI-E

1 LES OBLIGATIONS PÉDAGOGIQUES DU MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Les missions du maître d'apprentissage

DEUX MISSIONS ESSENTIELLES :

- la formation au métier
- l'accompagnement dans la vie sociale et professionnelle de l'apprenti-e

Le **maître d'apprentissage formateur** a pour mission la transmission des savoirs et savoir-faire techniques en situation réelle d'exercice du métier. Dans le même temps, grâce à une coordination avec le CFA, il doit s'assurer de la correspondance entre les apprentissages dans l'entreprise et ceux acquis au centre de formation.

Le **maître d'apprentissage accompagnateur** doit veiller à l'insertion dans l'entreprise, la bonne compréhension des règles et des formes de l'organisation. Il doit être le modèle professionnel, sur 3 niveaux principaux.

- ➔ **Le savoir** : conseiller, accompagner l'apprenti-e dans sa formation générale.
- ➔ **Le savoir-faire** : veiller à ce que l'activité de l'apprenti-e corresponde à l'acquisition des connaissances pratiques.
- ➔ **Le savoir-être** : participer à l'entrée de l'apprenti-e dans la vie active et lui inculquer les réflexes nécessaires à une bonne intégration professionnelle.

Les 4 fonctions du maître d'apprentissage

Véritable chef d'orchestre, le maître d'apprentissage doit remplir 4 fonctions essentielles pour la réussite de sa mission.





LA FONCTION « ACCUEIL ET INTÉGRATION »

Le démarrage du contrat reste une période primordiale pour poser des bases solides qui permettront de le mener à terme.

CONSEILS

Lorsque le maître d'apprentissage n'est pas le chef d'entreprise, il est conseillé que le maître d'apprentissage soit sollicité dans le processus de recrutement de l'apprenti-e. Par ailleurs, pour établir une relation constructive le plus tôt possible, il est vivement recommandé que toutes les parties prenantes au contrat dans l'entreprise soient présentes ensemble au moment de la signature du contrat, notamment les parents pour apprentis-es mineurs-es.

→ AVANT L'ARRIVÉE DE L'APPRENTI-E

- Je contacte le CFA pour recevoir le programme et le planning de formation.
- Je calcule la durée et la date de fin de la période d'essai.
- J'organise les premières semaines de travail de l'apprenti-e (Quelles tâches, avec qui, ...).
- Je confirme sa date et heure d'embauche à l'apprenti-e et les diffuse aux autres personnes travaillant dans l'entreprise.
- Je m'organise pour être disponible pour accueillir l'apprenti-e.

→ LE 1^{ER} JOUR

- Je présente l'apprenti-e aux autres personnes de l'entreprise.
- Je remets à l'apprenti-e ses Équipements de Protection Individuelle (EPI) et je lui rappelle les règles d'hygiène et de sécurité.

- Je présente à l'apprenti-e l'organisation de ses premières semaines de travail.
- J'organise son entretien d'accueil.
- Je définis des objectifs précis d'information et de formation au métier.
- Je demande au-à la nouveau-elle entrant-e de se présenter (expérience, parcours) auprès de son équipe de travail.
- Je définis des objectifs précis d'information et de formation en termes de savoir-être.
- Je précise à l'apprenti-e la durée et la date de fin de la période d'essai.

→ PENDANT LA PÉRIODE D'ESSAI

- Je précise mes attentes par rapport au travail de l'apprenti-e et je les lui communique (Ex. : ponctualité, respect des consignes, qualité du travail, vitesse d'exécution).
- Je suis les différentes activités de l'apprenti-e et j'évalue régulièrement son travail.
- J'adapte les objectifs fixés à l'apprenti-e en fonction de son travail (prendre plus de temps pour apprendre, réaliser de nouvelles activités, etc.).
- Je vérifie la bonne application des consignes en termes d'hygiène et de sécurité.
- Je réponds à la sollicitation du CFA (appel téléphonique ou visite) pour évaluer ce début de parcours de formation.

→ A LA FIN DE LA PÉRIODE D'ESSAI

- Je conduis un entretien de fin de période d'essai.
- Je demande à l'apprenti-e un rapport d'étonnement sur les points positifs et d'amélioration dans une logique d'amélioration des pratiques.



LA FONCTION « RELATION ET SOCIALISATION »

Après la période d'accueil et d'intégration, il est important de ne pas relâcher l'attention.

- Maintenir le contact permanent avec l'apprenti-e et rester à l'écoute.
- Répondre à ses questions, intégrer ses préoccupations.

- Prendre en compte ses acquis professionnels antérieurs.
- Sensibiliser l'apprenti-e à la responsabilité et à l'autonomie.
- S'assurer que l'apprenti-e s'intéresse au comportement des autres salariés.



LA FONCTION « ORGANISATION DE LA FORMATION »

C'est au maître d'apprentissage de conduire la formation à bien, en articulation avec le CFA. Pour qu'elle soit profitable à tous et ne connaisse pas d'à-coups, quelques étapes sont indispensables :

- Connaître le programme général de la formation ;
- Être au courant du calendrier qui précise les périodes en CFA et en entreprise ;
- Déterminer, avant chaque retour en entreprise les activités qui seront confiées à l'apprenti-e ;
- Vérifier avec le référent pédagogique l'adéquation des missions confiées à l'apprenti-e.

EXIGER DE L'APPRENTI-E :

- Qu'il-elle se présente le 1^{er} jour de son retour en entreprise pour présenter son livret d'apprentissage ;
- Qu'il-elle prenne des notes pendant la période en entreprise afin de préparer sa restitution de vécu ;
- Qu'il-elle renseigne son livret d'apprentissage ;
- Qu'il-elle présente son livret d'apprentissage à son maître d'apprentissage avant son départ pour le CFA, qui fera le bilan de la période et validera les activités réalisées par l'apprenti-e.

Un soin tout particulier devra être porté à la qualité de la communication écrite et orale.



LA FONCTION « COMMUNIQUER »

Avec le centre de formation :

- par la fiche de liaison visée, avec annotations du maître d'apprentissage à chaque retour en entreprise ;
- par la présence aux bilans de formation et réunions des tuteurs ;
- lors des visites de l'équipe pédagogique en entreprise.

Avec le-la référent-e pédagogique :

Pour les difficultés rencontrées avec le-la jeune ou le centre de formation.

Avec l'apprenti-e :

En toute occasion.



LA FONCTION « TRANSMISSION ET ÉVALUATION »

1 | Prendre en compte les objectifs du diplôme

- Lire le référentiel
- Définir les objectifs de formation en fonction des activités réalisables en entreprise
- Consulter régulièrement le livret d'apprentissage, le remplir et le signer
- Prévoir des moments pour faire le point
- Suivre et vérifier l'évolution des compétences acquises

2 | Transmettre les connaissances de son métier

- Présenter l'activité, la tâche : contexte, contraintes, résultats attendus
- Vérifier la compréhension de l'objectif
- Montrer, expliquer le procédé à mettre en œuvre, susciter des questions
- Faire réaliser tout ou partie de la tâche
- Suivre le déroulement et la réalisation de la tâche, s'assurer que le-la jeune a compris
- Prévoir si nécessaire des compléments de formation dans une tierce entreprise (à formaliser dans une convention de formation)

3 | Rendre autonome

- Laisser conduire seul-e un chantier
- Donner des tâches valorisantes
- Lui faire prendre conscience de ses erreurs

4 | Montrer en situation réelle l'aspect pratique et technique des cours abordés au CFA

- Consulter régulièrement le livret d'apprentissage, le remplir et le signer

5 | Analyser la production réalisée par l'apprenti-e

- Associer l'apprenti-e à l'évaluation de son travail à partir des résultats attendus, dans le respect des contraintes
- Identifier les difficultés rencontrées par l'apprenti-e
- Déterminer la marge de progrès à réaliser lors de l'activité suivante
- Valoriser la production de l'apprenti-e

6 | Aider à la réalisation des productions écrites de l'apprenti-e (rapport, fiche d'activité, fiche navette)

- Procurer les renseignements et les documents nécessaires à la rédaction du rapport
- Se tenir à sa disposition pour répondre aux questions
- Faire régulièrement le point sur l'avancée de productions écrites
- Accompagner l'apprenti-e dans la rédaction de la fiche navette

7 | Evaluer

- Evaluer les compétences acquises par l'apprenti-e et compléter la fiche d'évaluation du livret d'apprentissage
- Analyser ces fiches avec l'apprenti-e pour revoir ce qui n'est pas acquis
- Expliquer comment corriger l'erreur

2 LE LIVRET D'APPRENTISSAGE

Objectif du livret d'apprentissage

Le livret est la propriété de l'apprenti-e.

Le livret d'apprentissage est un outil de travail dont l'apprenti-e est propriétaire et responsable de la mise à jour régulière. Ce document doit le-la suivre tout au long de sa formation. Il doit être présenté à son employeur, à son-sa formateur-trice référent-e et à son-sa responsable légal-e, qui le visent à l'issue de chaque période.

Il lui sert à suivre par lui-même sa progression vis-à-vis des objectifs du référentiel.

Le contrat d'apprentissage s'appuie sur l'expérience professionnelle en vue de la préparation d'un diplôme. Ce livret est donc un véritable carnet de bord qui doit permettre à chacun des partenaires de se situer à tout moment dans ce parcours, de faire le bilan des objectifs atteints et du chemin à parcourir. Son rôle est d'informer de manière réciproque les partenaires de la formation sur ce qui se passe dans l'entreprise et au centre de formation.

→ Ce document permet :

- d'inventorier les activités pratiquées par le-la jeune en entreprise,
- de connaître les capacités du-de la jeune à réaliser correctement ou non ces activités,
- d'adapter, au centre, la formation dispensée en fonction des acquisitions ou des manques de l'apprenti-e.

Contenu

1 | Usage du livret d'apprentissage et cadre de l'apprentissage

- Apprentissage et alternance
- Rappels : le contrat d'apprentissage prépare à un examen

2 | Organisation de l'apprentissage

- Vos interlocuteurs au CFA
- Vos partenaires de l'apprentissage
- Vos dispositifs d'accompagnement

3 | Déroulement de l'apprentissage

- Référentiel professionnel ou d'emploi ou fiche descriptive d'activités de votre formation
- Conditions d'obtention de votre diplôme
- Architecture de votre formation
- Calendriers
- Fiche d'appréciation au CFA par séquence



- Fiches « navette » d'activités évaluées au CFA, en entreprise
- Bilan semestriel de votre formation
 - Évaluation des compétences acquises en entreprise
 - Evaluation des attitudes professionnelles
 - Evaluation des compétences méthodologiques

4 | Après votre contrat d'apprentissage

- Les organismes qui accompagneront votre insertion professionnelle
- Votre formation permanente
- Si votre diplôme n'est pas totalement validé

3 LES AUTRES ACTIVITÉS PROPOSÉES AU MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

L'accompagnement du maître d'apprentissage

L'accompagnement à la recherche d'apprenti-e

Les CFA proposent un service de mise en relation des offres et demandes d'apprentissage.

L'accompagnement aux démarches administratives

- signature et enregistrement du contrat
- suivi administratif du contrat (avenant, rupture...)

La formation des maîtres d'apprentissage

Les maîtres d'apprentissage peuvent se rapprocher des CFA pour suivre une formation pour les professionnaliser dans leurs fonctions de maître d'apprentissage (communication, législation, prévention des risques, évaluation de l'apprenti-e...). Les coûts pédagogiques peuvent être pris en charge par l'OPCO selon un plafond de 15 € HT /heure/stagiaire pour 20 à 40

heures maximum (selon les OPCO). La demande est à déposer en même temps que le contrat d'apprentissage. Le CFA peut également proposer des journées de formation sur des thèmes spécifiques, tels que l'accueil d'apprentis-es RQTH, la prévention des risques, le Développement Durable, les demandes de dérogation pour les matériels réglementés.

Les réunions des maîtres d'apprentissage

Les maîtres d'apprentissage sont conviés à une réunion d'information collective en début de formation au CFA en présence des formateurs-trices. Cette rencontre est une occasion privilégiée pour :

- échanger sur les contenus, l'organisation, les modalités d'évaluation de la formation, le déroulement pédagogique ;
- identifier les acteurs de la formation ;
- répondre aux questions ;
- remettre les documents propres à chaque formation ;
- visiter les infrastructures du CFA.

Les rencontres apprenti-e/parents/ maître d'apprentissage/ formateurs

Cette rencontre individuelle est l'occasion d'évoquer l'implication de l'apprenti-e dans sa formation et ses activités en entreprise et au CFA.

Les jurys d'examen et évaluations

Les maîtres d'apprentissage peuvent être sollicités par le CFA ou par le service examen de la DRAAF-SRFD

pour participer en qualité de professionnels à des jurys d'évaluations formatives ou certificatives ou à des épreuves d'examen.

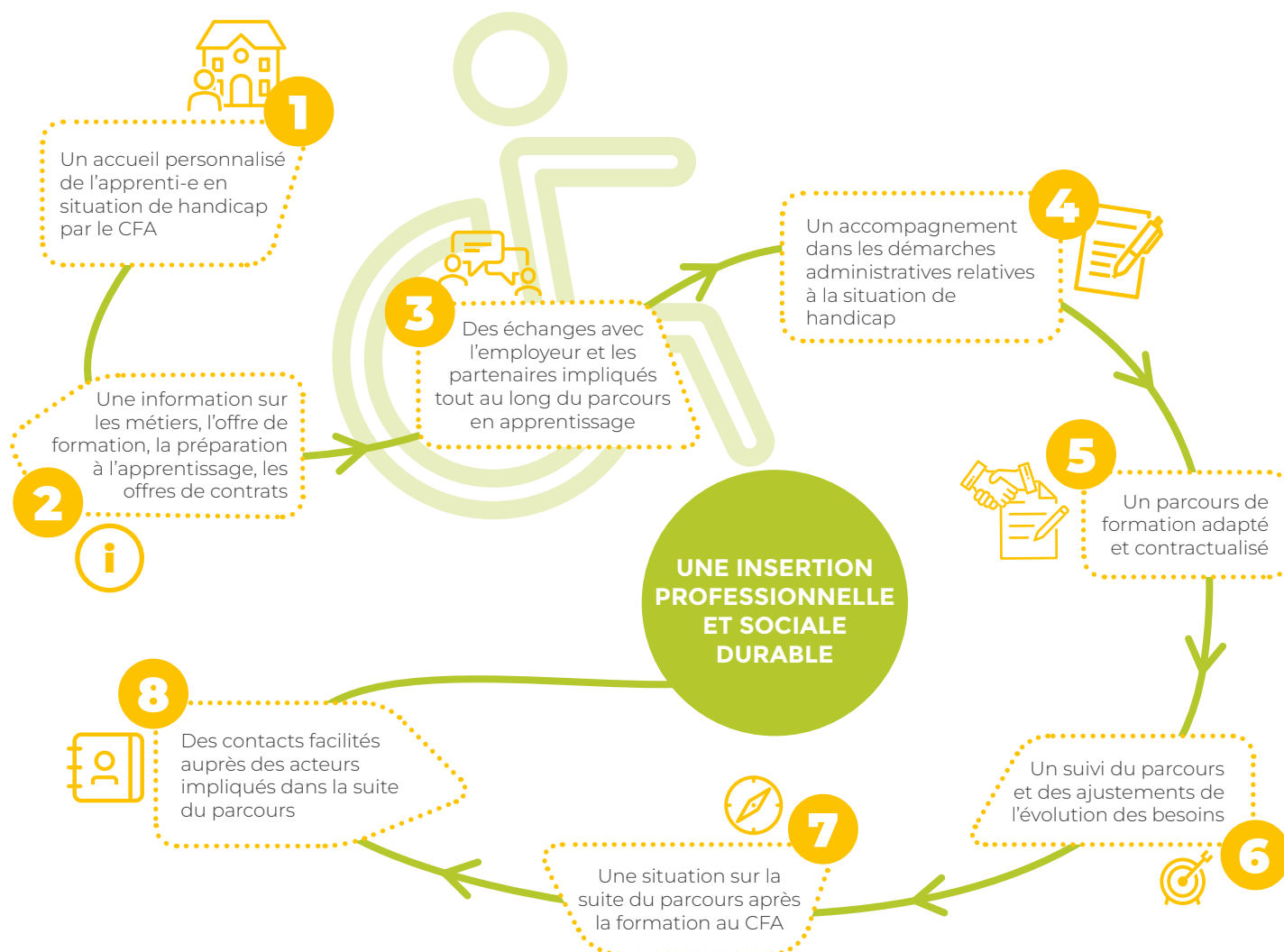
La participation aux manifestations du CFA

Le CFA peut inviter les maîtres d'apprentissage à participer à diverses manifestations qu'il organise, telles que journées portes ouvertes, forums des métiers, concours (Olympiades des métiers, Meilleurs Apprentis de France...), remises des diplômes, rencontres des anciens-nes apprentis-es, voyages d'études...

4 L'ACCUEIL DES APPRENTIS-ES EN SITUATION DE HANDICAP

Dans chaque CFA, un-e **référént-e handicap**, accompagné-e par l'ensemble de l'équipe du CFA, guidera l'apprenti-e en situation de handicap et son entreprise tout au long du parcours de formation en milieu ordinaire.

Dans chacun des cinq départements, un-e **coordinateur-trice départemental-e** est la personne ressource des référents-es handicap en matière d'accompagnements ou d'aménagements spécifiques nécessaires au bon déroulement de la formation. Le Réseau CFA-CFPPA Génération Grand'R a signé la charte d'accueil pour les apprentis-es en situation de handicap proposée par le Conseil régional des Pays de la Loire, en partenariat avec l'AGEFIPH et le FIPHFP.



5 LA MOBILITÉ EUROPÉENNE OU INTERNATIONALE DES APPRENTIS-ES

La mobilité européenne ou internationale des apprentis-es est encouragée par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Afin de simplifier le déplacement des alternants-es à l'étranger, la loi a complété les dispositions relatives aux périodes de mobilité à l'international des formations en alternance : la mobilité est ainsi mieux sécurisée et bénéficie de nouvelles possibilités de financement.

QUELS SONT LES AVANTAGES DE LA MOBILITÉ ?



POUR L'ENTREPRISE :

Une période de mobilité à l'étranger dans le cadre d'un contrat en alternance est, tout d'abord, un projet d'entreprise, qui permet de :

- s'ouvrir au marché européen ou international ;
- rendre plus attractive votre entreprise en tant que lieu d'apprentissage et de formation professionnelle ;
- mieux intégrer vos alternants-es au sein de vos équipes en développant leurs compétences comportementales.



POUR LES APPRENTIS-ES :

Effectuer une mobilité en Europe ou à l'international, est l'occasion de :

- découvrir une autre culture et une autre façon de travailler par une immersion dans une entreprise étrangère sous forme de stage ;
- améliorer leurs compétences linguistiques et culturelles en situation de travail, mais également en découvrant un nouveau patrimoine qui fait écho au métier que vous transmettez ;
- enrichir leurs pratiques professionnelles par la découverte d'outils et de techniques propres au pays d'accueil.
- développer leur employabilité.

Le stage à l'étranger peut se dérouler, de 2 semaines à 1 an, durant ou après la formation. Les frais générés par la mobilité hors du territoire national sont financés par l'agence Erasmus + et les opérateurs de compétences, ou seulement l'agence Erasmus + pour le post-diplôme.

Selon la durée de la période de mobilité, il existe 2 types de conventions :

Mobilité «courte» sous convention de mise à disposition :

Pour les périodes de mobilité n'excédant pas 4 semaines, il est possible de procéder à la mise à disposition temporaire de l'alternant auprès d'une entreprise et/ou d'un organisme de formation situé à l'étranger. Pendant cette mise à disposition, l'entreprise d'origine :

- reste responsable des conditions d'exécution de la formation, en centre de formation ou en entreprise à l'étranger ;
- verse le salaire à l'apprenti ainsi que les charges afférentes ;
- reste responsable de la protection sociale de l'apprenti notamment en matière d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Mobilité «longue» sous convention de mise en veille :

Pour les périodes de mobilités longues (plus de 4 semaines), certaines clauses du contrat de travail sont «mise en veille» par l'entreprise, pour une durée

limitée correspondant à la durée de sa formation au sein d'une entreprise ou d'un organisme de formation situé à l'étranger. Dans ce cadre, c'est l'organisme de formation ou l'entreprise du pays d'accueil qui devient seul responsable des conditions d'exécution du travail de l'intéressé. L'apprenant se voit donc appliquer les dispositions légales en vigueur dans le pays d'accueil en matière de :

- santé et sécurité au travail
- rémunération
- durée du travail
- repos hebdomadaire et jours fériés.

Voir la Loi N°2023-1267 du 27 décembre 2023 visant à faciliter la mobilité internationale des alternants, pour un «Erasmus de l'apprentissage»

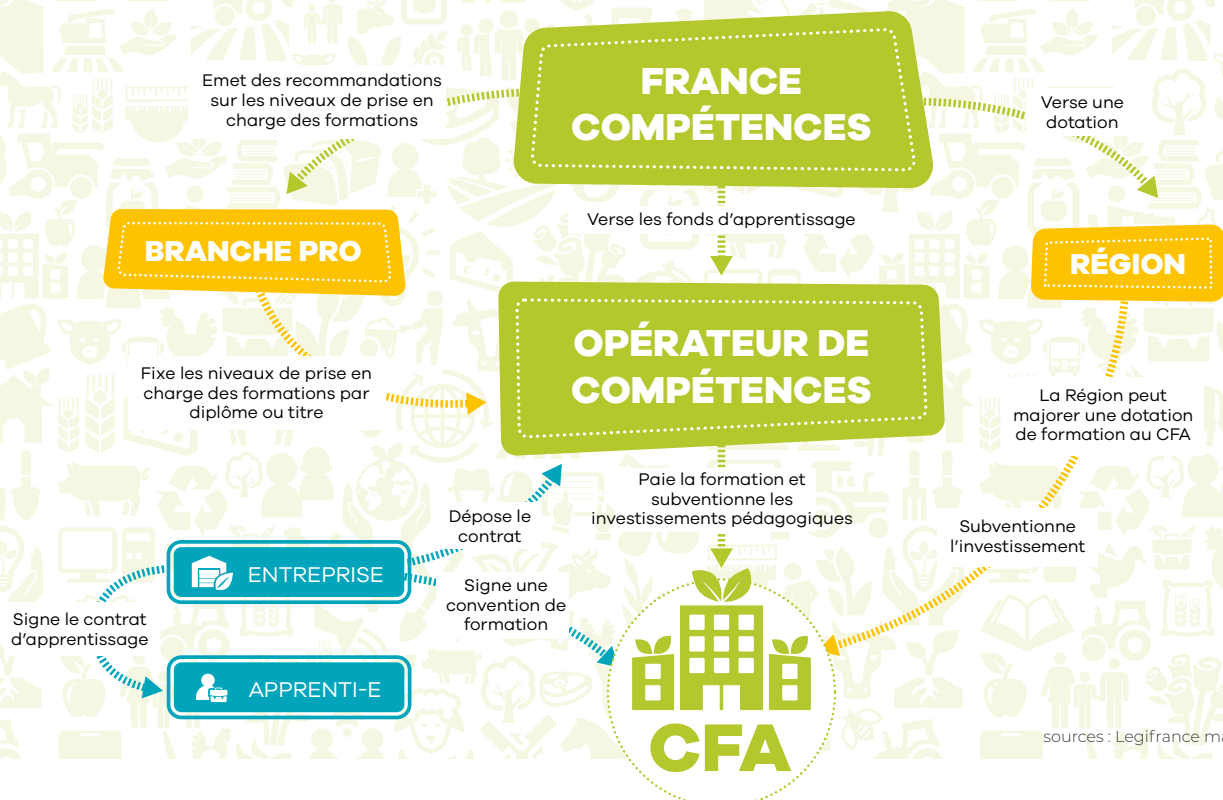
À NOTER :

- Dans le cadre du Consortium LEARN, qui regroupe notamment les CFA agricoles publics des Pays de la Loire, il est également possible pour les maîtres d'apprentissage de bénéficier de bourses de mobilité pour des stages de découverte dans des entreprises européennes.
- Dans chaque CFA, un référent mobilité vous accompagne pour vous informer et faciliter vos démarches et celles de votre apprenti-e.



6 LE FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE

Les modalités de financement de l'apprentissage



Les acteurs

France Compétences

France Compétences est l'institution nationale publique chargée de la **régulation et du financement** de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Cette institution verse aux Opérateurs de Compétences les fonds de l'alternance (apprentissage et professionnalisation).

Opérateur de Compétences (OPCO)

L'Opérateur de Compétences (OPCO) paie au CFA la formation d'un-e apprenti-e au « coût contrat », autrement dit au prix évalué par les Branches Professionnelles pour assurer sa formation dans de bonnes conditions. Pour évaluer ce prix les Branches Professionnelles s'appuient sur leur expertise des métiers et sur les recommandations de France Compétences.

11 OPCO à votre service !

Région

Dans certains cas, la Région peut estimer nécessaire de majorer la dotation à un CFA, par exemple pour maintenir une formation à des pratiques professionnelles locales ou rares. France Compétence apporte à la Région le financement nécessaire à ces dotations.

Le cas des collectivités territoriales

Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale peut prendre en charge 100% du coût apprenti plafonné pour l'apprentissage en collectivité territoriale. L'employeur de l'apprenti peut prendre en charge les frais annexes tels que l'hébergement et la restauration pendant les temps de formation. Plus d'infos : <https://www.cnfpt.fr/se-former/accueillir-apprenti/lapprentissage-collectivites-territoriales/national> →



SOURCES :

- <https://www.francecompetences.fr/comprendre-lecosysteme/la-formation-professionnelle/apprentissage/>
- Le guide du Maître d'apprentissage « les clés pour réussir votre mission » – UNEP - juin 2020
- Le guide de l'employeur – CMA Pays de la Loire
- <https://pays-de-la-loire.dreets.gouv.fr/Apprenti-e-Sante-Securite-Contrat>

Le réseau des CFA agricoles publiques des Pays de la Loire

01 CFA Nantes Terre Atlantique

5 rue de la Syonnière - CS 60117
44817 Saint Herblain Cedex
Tél : 02 40 94 86 08
cfa@nantes-terre-atlantique.fr
www.nantes-terre-atlantique.fr

01 Site de Saint Herblain

02 40 94 86 08 - cfa@nantes-terre-atlantique.fr

02 UFAA Lycée Olivier Guichard

12 rue de la Fauvette - 44350 Guérande
02 40 24 86 80 - cfa-guerande@nantes-terre-atlantique.fr

03 Site de Nozay

32 route du Creuset - La Tardivière - 44170 Nozay
02 40 79 48 60 - cfa-nozay@nantes-terre-atlantique.fr

05 CFA AgriCampus Laval

321 route de Saint Nazaire - CS 81319
53013 Laval Cedex
Tél : 02 43 66 06 91
cfa.mayenne@educagri.fr
www.agricampus-laval.fr

06 CFA AgroCampus La Germinière

Lieu dit "La Germinière"
72700 Rouillon
Tél : 02 43 47 07 55
cfa.sarthe@educagri.fr
www.agrocampus-lagerminiére.fr

07 CFA Nature

Allée des druides - CS 70022
85035 La Roche-sur-Yon Cedex
Tél : 02 51 09 82 72
cfa.la-roche-sur-yon@educagri.fr
www.lyceenature.com

08 CFAA 49 Edgard Pisani

Route de Méron - BP 10007
49260 Montreuil-Bellay
Tél : 02 41 40 19 28
cfa.maine-et-loire@educagri.fr
www.pisani49.fr

08 Site Montreuil-Bellay

02 41 40 19 28 - cfa.maine-et-loire@educagri.fr

09 Site Angers Le Fresne

BP 43627 - 49036 Angers cedex 01
02 41 68 60 03 - cfppa.angers@educagri.fr

10 Site Angers Agrocampus

2 rue Le Nôtre - 49045 Angers cedex 01
02 41 22 55 77 - a.apprentissage@institut-agro.fr

11 Site Segré Le Fresne

2 Boulevard Léon Mauduit - 49500 Segré-en-Anjou-Bleu
02 41 61 05 30 - cfppa.segre@educagri.fr

