

# Qu'est-ce-que l'apprentissage ?



# SOMMAIRE

<b>1. LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE PUBLIC</b>	<b>.....p.2 et 3</b>
a. Définition du contrat d'apprentissage public	.....p.2
b. Les enjeux du tutorat et de l'apprentissage	.....p.2
c. Bénéficiaires de l'apprentissage public	.....p.2
d. Exemples de métiers et formations adaptés aux métiers de la fonction publique territoriale	.....p.3 et 4
<b>2. PROCEDURES DE RECRUTEMENT-RETRO PLANNING TYPE</b>	<b>.....p.5</b>
<b>3. AIDES EN FAVEUR DES COLLECTIVITES TERRITORIALES DELIVREES PAR LE FIPHFP</b>	<b>.....p.6</b>
<b>4. COUT D'UN APPRENTI</b>	<b>.....p.7</b>
<b>5. SALAIRE DE L'APPRENTI</b>	<b>.....p.8</b>
<b>F.A.Q</b>	<b>.....p.9 à 11</b>

# **1 – LE CONTRAT D’APPRENTISSAGE PUBLIC**

## **a. Définition du contrat d’apprentissage public**

Le contrat d’apprentissage est un contrat de droit privé qui peut être contracté par toutes personnes morales de droit public : Région, Département, Communes, différents EPCI : syndicats de Communes, Communautés de Communes, Communautés Urbaines, Communauté d’Agglomération, Métropoles.

Ce contrat est conclu entre l’apprenti, l’employeur public et le Centre de Formation d’Apprentis (CFA).

Il propose une formation en alternance, d’une durée de 1 à 3 ans qui peut être portée à 4 ans pour les personnes bénéficiant de la RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés).

Il permet à l’apprenti d’acquérir une expérience professionnelle et d’obtenir un diplôme ou un titre enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnels (RNCP). La collectivité peut signer des contrats successifs avec l’apprenti afin de préparer à des diplômes différents.

L’apprentissage est un contrat de travail à durée déterminée dont la durée doit être au moins égale à celle du cycle de formation. Ce contrat garantit des engagements réciproques des parties. Il n’y a pas d’obligation d’embauche vis-à-vis de l’apprenti à l’issue du contrat.

## **b. Les enjeux de l’apprentissage et du tutorat**

L’apprentissage a des incidences sur l’emploi, la formation et l’image de la collectivité.

En effet, il permet de :

- Participer à l’insertion professionnelle des jeunes et des personnes reconnues travailleurs handicapés en leur offrant la possibilité d’acquérir une expérience et une qualification professionnelle,
- faire connaître les 250 métiers de la Fonction Publique Territoriale.

L’apprentissage est un véritable outil de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences permettant :

- d’anticiper les départs à la retraite en répondant à des besoins spécifiques,
- valoriser les compétences internes par la transmission de savoir-faire du maître d’apprentissage et également acquérir des compétences pédagogiques

## **c. Bénéficiaires de l’apprentissage public**

Les bénéficiaires de l’apprentissage public sont les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus au début du contrat et sans condition de limite d’âge pour les personnes reconnus travailleurs handicapés par la *Commission des Droits et de l’Autonomie des Personnes Handicapées*.

## d. Exemples de métiers et formations adaptés aux métiers de la fonction publique territoriale

### ABREVIATIONS DES DIPLOMES PREPARES

**CAP** : Certificat d'aptitude professionnelle  
**CAPA** : Certificat d'aptitude professionnelle agricole  
**BEP** : Brevet d'études professionnelles  
**BPA** : Brevet d'études professionnelles agricoles  
**BAC PRO** : Baccalauréat professionnel  
**BP** : Brevet professionnel  
**BTSA** : Brevet de technicien supérieur agricole  
**BTS** : Brevet de technicien supérieur  
**DUT** : Diplôme universitaire de technologie  
**BEES** : Brevet d'état d'éducateur sportif  
**DEES** : Diplôme d'état d'éducateur spécialisé  
**BPJEPS** : Brevet professionnel

AFFAIRES GENERALES		
METIERS	FORMATIONS	NIVEAUX
Assistant de gestion Administrative	BEP Secrétariat	5
	Bac Pro Secrétariat	4
Assistante de Direction	BTS Assistant de Direction	3
Secrétaire de Mairie	DUT – Gestion des entreprises et des administrations GEA option petites et moyennes organisations	3
	Licence Pro en management des organisations	2

FINANCES ET CONTROLE DE GESTION		
METIERS	FORMATIONS	NIVEAUX
Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable	Bac Pro comptabilité	5
	DUT gestion des entreprises et des administrations GEA option finances comptabilité	3

RESSOURCES HUMAINES		
METIERS	FORMATIONS	NIVEAUX
Assistant de gestion ressources humaines	DUT gestion des entreprises et des administrations	3
	GEA option ressources humaines	

SYSTEMES D'INFORMATION ET TIC		
METIERS	FORMATIONS	NIVEAUX
Administrateur systèmes et bases de données	Master informatique	2
Technicien et système d'information	DUT informatique	3

<b>RESTAURATION SCOLAIRE</b>		
<b>METIERS</b>	<b>FORMATIONS</b>	<b>NIVEAUX</b>
<b>Cuisiniers</b>	CAP Cuisine	5
<b>Agent de restauration</b>	CAP agent de restauration	5

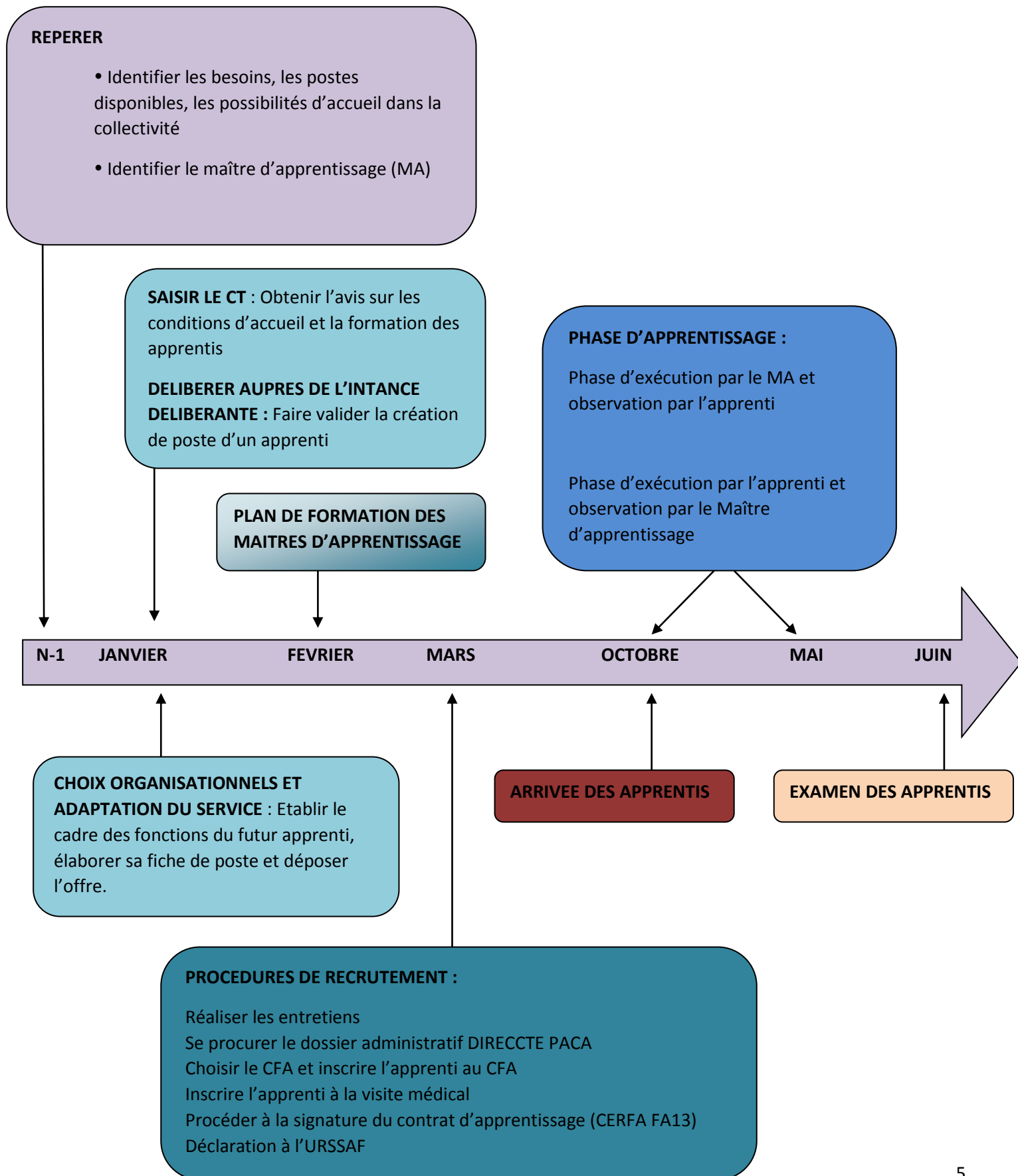
<b>MEDICO SOCIAL</b>		
<b>METIERS</b>	<b>FORMATIONS</b>	<b>NIVEAUX</b>
<b>Infirmier</b>	Diplôme d'Etat en soins infirmiers	3
<b>Assistant de service social</b>	Diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé	3
<b>Auxiliaire de Puériculture</b>	DEAP : Diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture	5

<b>ANIMATION</b>		
<b>METIERS</b>	<b>FORMATIONS</b>	<b>NIVEAUX</b>
<b>Agent d'animation</b>	Brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technique de la Jeunesse et des Sports BAPAAT	5
<b>Animateur</b>	Brevet d'Etat d'animateur	4
	BP de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport option activités physiques pour tous	5

<b>PREVENTION ET SECURITE</b>		
<b>METIERS</b>	<b>FORMATIONS</b>	<b>NIVEAUX</b>
<b>Agent de surveillance des voies publiques</b>	CAP agent de prévention et de sécurité	5

<b>INTERVENTIONS TECHNIQUES</b>		
<b>METIERS</b>	<b>FORMATIONS</b>	<b>NIVEAUX</b>
<b>Agent d'entretien des locaux</b>	CAP maintenance et hygiène des locaux	5
<b>Magasinier</b>	Bac Pro logistique	4
<b>Ouvrier du bâtiment Carrossier – Peintre - Maçon</b>	CAP peintre carrosserie CAP Maçon CAP mécanique BEP électrotechnique	5
<b>Jardinier</b>	CAPA travaux paysagers CAP paysagers	5
	BAC Pro travaux paysagers	4
	BTSA Aménagements paysagers	3
<b>Agent d'exploitation d'eau potable, d'assainissement</b>	BTS métier de l'eau	3

## 2 – PROCEDURE DE RECRUTEMENT – RETRO PLANNING TYPE



### **3 – AIDES EN FAVEUR DES COLLECTIVITES TERRITORIALES DELIVREES PAR LE FIPHFP**

#### **Versement indemnité 80% du coût salarial**

- Un état annuel à terme échu du coût chargé de l'apprenti
- Une copie du contrat d'apprentissage
- La reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH délivrée par la MDPH)
- Une attestation de présence dans la collectivité (visée par l'employeur)
- La synthèse globale de l'aide imprimée à la fin de la saisie
- RIB de la collectivité.

#### **Aide Apprenti de 1525€**

- Une copie du contrat d'apprentissage
- La reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH délivrée par la MDPH)
- La synthèse globale de l'aide imprimée à la fin de la saisie
- RIB de la collectivité

#### **Rémunération des heures de tutorat**

- Une copie du contrat d'apprentissage
- La reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH délivrée par la MDPH)
- La copie de la fiche de paie du maître d'apprentissage
- La synthèse globale de l'aide imprimée à la fin de la saisie
- RIB de la collectivité

#### **Remboursement des frais de CFA**

- Une copie du contrat d'apprentissage
- La reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH délivrée par la MDPH)
- La facture du CFA
- La synthèse globale de l'aide imprimée à la fin de la saisie

## 4 – COÛT D'UN APPRENTI

Coût horaire brut du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2017 : 9.76€ soit 1480,27€ brut mensuel

Valeur du point d'indice au 1<sup>er</sup> février 2017 : 4.6860 soit 5623,23€ brut annuel (afférent à l'indice 100).

### **Salaire minimal en fonction de l'âge de l'apprenti et de l'ancienneté du contrat :**

Age	Niveau 5 préparé			Niveau 4 préparé			Niveau 3 préparé		
	Année du contrat			Année du contrat			Année du contrat		
	1ère	2ème	3ème	1ère	2ème	3ème	1ère	2ème	3ème
<b>16-17 ans</b>	25%	37%	53%	35%	47%	63%	45%	57%	73%
<b>Salaire de l'apprenti</b>	370,07€	547,70€	784,54€	518,09€	695,73€	932,57€	666,12€	843,75€	1080,60€
<b>18-20 ans</b>	41%	49%	65%	51%	59%	75%	61%	69%	85%
<b>Salaire de l'apprenti</b>	606,91€	725,33€	962,18€	754,94€	873,36€	1110,20€	902,96€	1021,39€	1258,23€
<b>21 ans et +</b>	53%	61%	78%	63%	71%	88%	73%	81%	98%
<b>Salaire de l'apprenti</b>	784,54€	902,96€	1154,61€	932,57€	1050,99€	1302,64€	1080,60€	1199,02€	1450,66€

Vous pouvez accéder au mode de calcul du salaire minimum d'un apprenti via le site internet : <http://vosdroits.service-public.fr/professionnels-entreprises/R16148.xhtml>

### **Base de calcul des cotisations sociales :**

Les cotisations sont calculées sur une base forfaitaire : l'assiette est égale au pourcentage du SMIC perçu par l'apprenti – 11%.

*Par exemple, pour un apprenti âgé de 16 ans, rémunéré à 25% du SMIC, la base forfaitaire de calcul des cotisations s'élève à 14% du SMIC (25%-11%) soit une assiette de cotisations de (9.76€ x 151.67h) x 14% = 207.24€ au 1<sup>er</sup> janvier 2017 arrondi à l'euro le plus proche soit 208€.*

Outre le coût de la rémunération, il convient également d'ajouter le coût de sa formation qui diffère selon le diplôme préparé.



## 5 – SALAIRE DE L'APPRENTI

LOGO DE LA  
COLLECTIVITE

## BULLETIN DE PAIE

BAREME		TYPE DE REMUNERATION		
Barème A des indices de la FPT		Horaire régime général		
TEMPS DE TRAVAIL		STATUT		
Temps complet		Contrats		
TAUX D'EMPLOI	ACC DE TRAVAIL	REGIME		
53	OUI	Apprenti		
IND. DE RESIDENCE	TRANSPORT	PLAFOND SECU		
0	NON	100		
EMPLOI	ECHELON	VAL. POINT		
		4.6860		
IND. REMUN	NBI	BASE HOR	TAUX HOR	SFT
0	0	151.67	9.76	0

*Calculé le 01/01/2017*

Un apprenti âgé de 17 ans, préparant un CAPA Travaux paysagers en 3<sup>ème</sup> année percevra une rémunération de 784.56€. Le FIPHFP prenant en charge 80% du coût salarial, le reste à charge de la collectivité sera de 156.92€

CODE	LIBELLÉ	BASE OU NOMBRE	TAUX	MONTANT	COTISATIONS PATRONALES	
					TAUX	MONTANT
	Rémunération apprenti	151.67	5.1728	784.56		
	Urssaf FNAL totalité apprenti	621.73	*		0.10	0.62
	Urssaf FNAL compl. (si + de 20 agents)	621.73			0.40	2.49
	Urssaf solid. autonomie PP apprenti	621.73			0.30	1.87
	Urssaf Transport Apprenti	621.73		**	1.80	11.19
	Urssaf cont. Syndic. Apprenti	621.73			0.016	0.09
	Contribution pénibilité apprenti	621.73			0.01	0.06
	Urssaf AT apprenti	621.73		***	1.70	10.57
	Assedic apprenti	621.73			****	
	Retraite Ircantec PP apprenti	621.73			4.20	26.11
BRUT FISCAL	NET FISCAL	AVANTAGE EN NATURE	NOMBRE D'HEURES	TOTAL DES GAINS	TOTAL DES RETENUES	TOTAL DES COTISATIONS
784.56	784.56		151.67	784.56		53.00
				<b>NET A PAYER</b>	784.56	Euros

Ce bulletin est une simulation, il n'a aucune valeur contractuelle.

\* : Base = (9.76 x 151.67) x (53%-11%) = 1480.30 x 42% = 621.73

\*\* : Taux différent selon la collectivité

\*\*\* : Taux différent selon la collectivité

\*\*\*\* : Taux propre à votre collectivité

## **F.A.Q**

*Comment compléter la formation d'un apprenti quand l'employeur ne peut assurer la totalité de la formation ?*

L'employeur peut conclure une convention avec une collectivité d'accueil et l'apprenti.

Cette convention est adressée par l'employeur au directeur du CFA qui la transmet après accord de l'inspecteur d'apprentissage à la Préfecture (DIRECCTE).

Le salaire continue d'être versé par l'employeur initial.

*Combien d'apprentis peuvent être formés dans une même collectivité ?*

Le nombre d'apprenti est fixé à 2 par maître d'apprentissage. Celui-ci peut également accueillir un apprenti dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen.

*Dans quels cas l'indemnité annuelle de base doit-elle être remboursée ?*

Versée à l'issue de chaque année du cycle en fonction de l'assiduité du jeune, ce montant peut être proratisé en fonction de la durée d'exécution du contrat par rapport à la durée du cycle de formation.

En cas de rupture du contrat, l'employeur reverse au conseil régional le montant de l'indemnité calculé à proportion de la durée du contrat restant à courir. Attention, le coût de la formation sera à la charge de l'employeur en cas de rupture de contrat pendant la période d'essai.

Ex : On peut introduire une clause dans le contrat signé avec l'apprenti lui imposant le remboursement de la formation en cas de rupture de son fait.

*Définition d'un maître d'apprentissage (MA) ?*

Il est directement responsable de la formation de l'apprenti et assume la fonction de tuteur. Il est dénommé maître d'apprentissage.

Le MA a pour mission de contribuer à l'acquisition des compétences correspondantes à la qualification recherchée par l'apprenti.

La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs agents constituant une équipe.

*Quand doit-on signer le contrat ?*

Au plus tard le jour d'entrée dans la collectivité et dans les 3 mois précédents ou suivants le début du cycle de formation.

### *Peut-on souscrire plusieurs contrats d'apprentissage successifs ?*

On peut souscrire des contrats successifs préparant à des diplômes différents.

Dans le cadre de formation de même niveau, on parle de FCIL (Formation Complémentaire d'Initiative Locale). Le jeune est alors dispensé de la formation générale et n'effectue que la formation professionnelle.

### *Qui enregistre le contrat ?*

Les contrats d'apprentissage conclus dans le secteur public sont enregistrés par la DIRECCTE (Préfecture).

### *Existe-t-il une période d'essai ?*

Il existe une période de 2 mois, pendant laquelle chaque contrat peut être rompu par chacune des parties.

Frais à charge de l'employeur au prorata de la période engagée si le contrat vient à être rompu pendant la période d'essai.

Passé ce délai, la rupture du contrat ne peut intervenir que sur accord expresse et bilatéral des parties. Cette réalisation à l'amiable doit être notifiée par écrit et signée par les 2 parties.

### *Un apprenti qui a réussi son examen et trouvé un emploi peut-il mettre fin à son contrat avant le terme prévu ?*

Un apprenti ne peut mettre fin à son contrat sans l'accord de son employeur ou suivant une demande préalable de 2 mois avant le passage de l'examen.

### *Comment s'assurer du versement de l'aide annuelle de base ?*

Cette aide est versée à la fin de chaque année sous condition d'assiduité du jeune à condition qu'il ait moins de 10% d'absences injustifiées.

Ex : Demander un relevé mensuel au CFA 10 jours avant la paie. Laisser 5 jours à l'apprenti pour justifier de ses absences sous menace d'une saisie sur salaire en cas d'absences injustifiées.

### *Dans quel cas un contrat peut-il être prolongé ?*

Prorogation en cas d'échec à l'examen (pour 1 année) ou en cas de suspension du contrat et suivant estimation du directeur du CFA (ex : maladie de l'apprenti).

### *La visite d'embauche ?*

La fiche médicale d'aptitude est à joindre au contrat : avant l'embauche pour les moins de 18 ans, et dans les 15 jours suivant l'embauche pour les plus de 18 ans. Elle est obligatoire.

### *Y-a-t-il une limite d'âge pour souscrire un contrat d'apprentissage ?*

Le contrat d'apprentissage stipule que l'apprenti doit avoir entre 16 et 25 ans. Toutefois, il n'y a aucune limite d'âge lorsque le contrat est souscrit par une personne en situation de handicap.

### *Quelles sont les dispositions particulières pour les personnes en situation de handicap ?*

- Suppression de la limite d'âge pour être recruté sous contrat d'apprentissage.
- Versement d'une prime à l'insertion de 1600€ si, à l'issue du contrat d'apprentissage, l'employeur conclut avec l'apprenti un contrat à durée indéterminée.
- Aide du FIPHP pour l'apprenti via l'employeur public : aide à la formation de 1525€.
- Versement à terme échu d'une indemnité représentant 80% du coût salarial annuel chargé par année d'apprentissage.
- 10 000€TTC par agent ou salarié par an pour la formation individuelle professionnelle qualifiante et diplômante sur 36 mois par cycle de formation.

L'apprenti 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.

### *Comment s'effectue la prise de congés ?*

L'apprenti bénéficie de 5 jours ouvrables pour la préparation aux examens.

Des autorisations exceptionnelles sont prévues pour événements familiaux.

Il dispose des mêmes congés que tous salariés. Il doit prendre ses congés pendant ses heures en collectivité.

Le temps passé en formation au CFA fait partie de son temps de travail contractuel. L'employeur n'a pas le droit de mettre l'apprenti en congé pendant les périodes où il doit suivre des cours au CFA.

En cas de maladie, il doit en aviser son employeur dans les délais légaux prévus.

Les apprentis n'ont pas le droit de demander un congé sans solde.