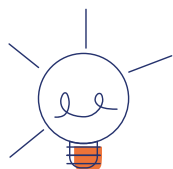


PARTIE 4

LES ENTREPRISES D'ACCUEIL : PUBLIC OU PRIVÉ



Toute entreprise du secteur privé ou public peut embaucher un apprenti si elle garantit les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage.

À ce titre, l'équipement, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques du maître d'apprentissage doivent être de nature à permettre une formation satisfaisante.

LE SECTEUR PRIVÉ

Toutes les entreprises du secteur artisanal, commercial, industriel, libéral ou associatif sont concernées par ce dispositif. L'employeur n'a pas d'obligation d'embauche.

À NOTER : les entreprises de travail temporaire ainsi que les groupements d'employeurs capables de proposer des missions d'au moins six mois peuvent accueillir un ou des apprentis (cf. rubrique ci-après « Signer un contrat d'apprentissage avec une entreprise de travail temporaire ».)

LE SECTEUR PUBLIC

Les organismes publics, collectivités locales et l'État ont la possibilité d'accueillir un ou des apprentis. Les contrats d'apprentissage conclus dans le secteur public non industriel et commercial sont des contrats de travail soumis au droit privé.

Les services désirant accueillir un ou plusieurs apprentis, doivent s'adresser à la préfecture du lieu d'exécution du contrat de travail. S'ils souhaitent intégrer la fonction publique, les apprentis devront emprunter la voie du concours externe.

1.

LES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE



Les jeunes peuvent désormais s'engager avec une entreprise de travail temporaire. La durée de chaque mission de travail effectuée dans le cadre de l'apprentissage doit être au moins égale à six mois.

L'entreprise de travail temporaire et l'entreprise d'accueil s'engagent à former l'apprenti en vue de l'obtention d'un diplôme enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. Chacune désigne un maître d'apprentissage. La durée d'engagement est égale à celle du cycle de formation effectué en apprentissage.

2. | L'HABILITATION DE L'EMPLOYEUR : LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, l'employeur doit désigner un maître d'apprentissage qui est chargé de l'intégration et de la formation de l'apprenti. Le maître d'apprentissage peut être le chef d'entreprise ou un salarié de l'entreprise. Il doit être majeur, offrir toutes garanties de moralité et remplir l'une des conditions suivantes de compétence professionnelle :

- Être titulaire d'un diplôme ou un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et justifier d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par l'apprenti.
- Justifier d'au moins deux 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 (demande étudiée au cas par cas). Il est également possible que l'employeur constitue une équipe «tutorale» au sein de laquelle un maître d'apprentissage référent pourra être désigné.

LE RÔLE DU

MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Plusieurs missions lui sont confiées :

- Accueillir et intégrer l'apprenti dans l'entreprise, suite au recrutement effectué par le dirigeant.
- Transmettre ses savoirs et savoir-faire techniques et contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en coordination avec le CFA.
- Accompagner, conseiller et motiver l'apprenti tout au long de son parcours de formation.
- Participer à l'évaluation professionnelle de l'apprenti et le préparer à la réussite au diplôme.

NOMBRE

D'APPRENTIS SUIVIS

Le nombre d'apprentis suivis par un maître d'apprentissage est limité :

- À deux apprentis dans le cas d'un chef d'entreprise
- À deux apprentis plus un «redoublant», dans le cas d'un salarié de l'entreprise.

À noter que dans certains secteurs (exemple : coiffure) des dispositions particulières s'appliquent.

LES CONDITIONS

D'EXERCICE

Le maître d'apprentissage peut être le chef d'entreprise ou un salarié de l'entreprise.

Il doit être volontaire, majeur et offrir toutes les garanties de moralité. Ses compétences professionnelles sont en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti. Si le Maître d'apprentissage ne répond pas aux critères cités ci-dessus, le CFA Aspect Aquitaine propose une formation prise en charge par l'OPCO.



LA FORMATION

Le CFA s'attache à valoriser et solliciter les maîtres d'apprentissage. Il pourra, par exemple :

- Inviter les maîtres d'apprentissage à la remise des diplômes des apprentis.
- Proposer aux maîtres d'apprentissage d'intervenir dans les cours du CFA et/ou dans les formations de nouveaux maîtres d'apprentissage...
- Leur demander de participer aux situations d'évaluation en centre de formation et à la correction des épreuves professionnelles ponctuelles dans la mesure où le règlement le permet. A noter que l'activité de maître d'apprentissage donne droit, sous certaines conditions, à 20 h inscrites dans le CPF, via le compte d'engagement citoyen.

3. | L'ENGAGEMENT DE L'EMPLOYEUR

- Assurer ou faire assurer à l'apprenti une formation professionnelle méthodique et complète correspondant au diplôme ou titre prévu au contrat ;
- Inscrire l'apprenti au CFA et veiller à ce qu'il suive les cours ;
- Désigner un maître d'apprentissage, personne directement responsable de l'apprenti dans l'entreprise et qui joue le rôle de tuteur ;
- Participer aux activités de coordination entre les formations dispensées en CFA et en entreprise ;
- Effectuer, dès l'entrée de l'apprenti dans son entreprise, les déclarations obligatoires afin qu'il bénéficie des lois sociales en vigueur ;
- Au plus tard à la date d'embauche de l'apprenti, saisir le service de santé au travail dont il dépend afin d'organiser la visite d'information et de prévention ;
- Respecter la législation du travail : horaires, congés, travail de nuit...
- Verser à l'apprenti le salaire prévu au contrat et l'ajuster à l'évolution du SMIC ;
- L'inscrire et le faire participer à l'examen conduisant au diplôme préparé ;
- Prévenir ses parents (s'il est mineur) ou ses représentants ainsi que le directeur du CFA en cas d'absence, de maladie, d'accident, etc.

4. | L'ENGAGEMENT DE L'APPRENTI

- S'inscrire à l'UFA.
- Respecter le règlement interne de l'entreprise et de l'établissement de formation.
- Effectuer les tâches confiées par l'entreprise.
- Tenir à jour, compléter, viser et faire viser le livret d'apprentissage.
- Suivre obligatoirement les enseignements, les travaux dirigés, les travaux pratiques et satisfaire aux contrôles des connaissances (présence contrôlée et états envoyés mensuellement aux entreprises).
- Se présenter aux examens en vue de l'acquisition du diplôme.
- Respecter une éventuelle clause de non-concurrence à la demande de l'entreprise.

5. | L'ENGAGEMENT DE L'UFA

- Administrer le contrat d'apprentissage.
- Réaliser les enseignements prévus dans le programme pédagogique, et organiser le contrôle des connaissances et les jurys d'obtention du diplôme tels qu'ils sont spécifiés conventionnellement.
- Procéder à une première évaluation du déroulement de la formation dans les 2 mois qui suivent la conclusion du contrat, entretien organisé en présence de l'apprenti, du maître d'apprentissage et du tuteur pédagogique (Art. R.6233-58 du Code du Travail).
- Effectuer au moins 2 visites en entreprise avec l'apprenti (e) par année de formation.
- Assurer le suivi des formations selon des critères spécifiés dans son système qualité : suivi du livret d'apprentissage remis à l'apprenti, organisation des réunions, visites du tuteur pédagogique en entreprise...
- Assurer le suivi des présences des apprentis aux enseignements et envoyer les attestations de présence aux entreprises.

