



EXPERIMENTATION DE L'ACCUEIL D'APPRENTIS AU SEIN DES SERVICES DE L'URCA

L'apprentissage est un outil important des politiques publiques d'insertion dans l'emploi des jeunes. A ce titre, les Administrations sont fortement incitées à développer ce mode de recrutement, jusque lors peu utilisé.

L'apprentissage a pour objectif de permettre aux jeunes d'acquérir une formation diplômante, de connaître une expérience professionnelle significative et ainsi de donner de meilleure chance d'intégrer à terme le monde du travail.

Il convient de rappeler que l'Université de Reims Champagne-Ardenne dispense des formations en alternance auprès de ses étudiants et qu'une des missions propres de l'enseignement supérieur est de participer à l'orientation et à l'insertion professionnelle. L'accueil d'apprentis en alternance serait donc une possibilité pour l'établissement de répondre d'une nouvelle manière aux enjeux et missions du Service public universitaire.

En contribuant au développement de l'apprentissage, l'établissement pourra également valoriser les compétences des agents et mieux faire connaître les métiers proposés par notre Université.

Il est donc proposé d'expérimenter ce dispositif pour un an, à compter de l'année universitaire 2017-2018, et d'en dresser un bilan à son terme afin de valider au non le principe.

Les références réglementaires :

- [Loi n° 92-675 du 17 juillet 1992](#) portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage, à la formation professionnelle.
- [Code du travail](#) et notamment ses articles L6211-1 à L6261-2.
- [Circulaire du 8 avril 2015](#) relative à la mise en œuvre de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial.
- [Circulaire du 10 mai 2017](#) relative à la campagne 2017/2018 de recrutement d'apprentis au sein de la fonction publique de l'Etat.

Guide détaillé de l'apprentissage

SOMMAIRE

Présentation générale du dispositif	3
A. Condition d'âge.....	3
B. Modalité et durée du contrat d'apprentissage.	3
C. La prise en charge de la formation.	3
Formalités préparatoires à l'embauche	4
A. Détermination du besoin préalable et la publication de l'offre sur la BIEP.	4
B. Enregistrement préalable du contrat.	4
C. Visite médicale d'embauche.....	4
L'exécution du contrat d'apprentissage	5
A. Accompagnement par un maître d'apprentissage.	5
B. Droit à congés.....	5
C. Modalité de rémunération.	6
D. Cotisations et exonérations.....	6
E. Prise en compte des services sur le compte personnel de formation.....	7
Fin du contrat d'apprentissage	8
A. Rupture durant la période probatoire (équivalente une « période d'essai » de 45 jours).....	8
B. Rupture durant l'exécution normale du contrat.	8
Annexe I : Modèle d'offre d'apprentissage	9
Annexe II : Documents et liens utiles	10

Présentation générale du dispositif.

Le contrat d'apprentissage est un contrat spécifique de droit privé et a pour objet de permettre à un jeune d'acquérir, par l'alternance de périodes de formation pratique et théorique, une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel.

A. Condition d'âge.

En principe, l'apprenti doit être âgé de 16 à moins de 25 ans à la date de la conclusion du contrat d'apprentissage. Ce principe est assorti de deux types d'exception :

- les exceptions permanentes :
 - o La limite d'âge de vingt-cinq ans n'est pas applicable :
 - lorsque le contrat d'apprentissage fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment exécuté et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent ;
 - lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci ;
 - lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue ;
 - lorsque le contrat d'apprentissage est conclu par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie.
 - o les jeunes âgés de 15 ans révolus peuvent conclure un tel contrat dès lors qu'ils ont accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire
- Les exceptions temporaires :
 - o L'article 77 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels déroge pour les régions volontaires à la limite d'âge de 25 ans pour la porter à titre expérimental à 30 du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2019. Le décret n° 2016-1988 du 30 décembre 2016 précise les 7 régions volontaires, dont fait partie la région Grand-Est.

B. Modalité et durée du contrat d'apprentissage.

Pour les secteurs non industriels et commerçants de l'Administration, seule la conclusion d'un contrat d'apprentissage à durée limitée est possible (A l'inverse du droit privé, où un recrutement en CDI est possible).

La durée du contrat d'apprentissage est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat. Le contrat d'apprentissage peut néanmoins débiter au maximum trois mois avant le début du cycle de formation théorique considéré. En cas d'échec aux épreuves du diplôme, le contrat d'apprentissage peut être prolongé par avenant pour une année au plus avec le même employeur.

Il est à noter qu'une même personne morale ne peut pas conclure, avec le même apprenti, plus de trois contrats d'apprentissage successifs.

C. La prise en charge de la formation.

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

Formalités préparatoires à l'embauche.

A. Détermination du besoin préalable et la publication de l'offre sur la BIEP.

La tâche confiée à l'apprenti doit s'inscrire dans le cadre des missions exercées par l'administration. Un profil de poste doit être identifié et formalisé à l'aide d'une fiche type « offre d'apprentissage », publiée sur la Bourse Interministérielle de l'Emploi Public (BIEP).

B. Enregistrement préalable du contrat.

Les contrats doivent faire l'objet d'une demande d'enregistrement auprès de la Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence de la Consommation du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

Il est impératif que cet enregistrement soit acquis avant le début de commencement du contrat. Pour ce faire l'employeur transmet les exemplaires du contrat complet accompagné du visa du directeur du centre de formation d'apprentis (CFA) ou de l'établissement de formation théorique attestant l'inscription de l'apprenti, à la Direccte dont dépend territorialement le service du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage.

La Direccte dispose d'un délai de 15 jours ouvrables à compter du jour ouvrable suivant la réception du contrat d'apprentissage pour l'enregistrer. Le silence gardé à l'issue de ce délai vaut décision d'acceptation.

C. Visite médicale d'embauche.

La visite médicale d'embauche auprès d'un médecin agréé de l'Administration est obligatoire, de préférence avant l'embauche de l'apprenti. Si l'apprenti est âgé de moins de 18 ans, l'examen médical d'embauche doit obligatoirement intervenir avant l'embauche.

Liste des médecins agréés :

- o [du département des Ardennes \(08\) \(pdf, 245.93 Ko\)](#)
- o [du département de l'Aube \(10\) \(pdf, 95.97 Ko\)](#)
- o [du département de la Marne \(51\) \(docx, 37.42 Ko\)](#)
- o [du département de la Haute-Marne \(52\) \(pdf, 154.83 Ko\)](#)

L'exécution du contrat d'apprentissage.

A. Accompagnement par un maître d'apprentissage.

La présence quotidienne du maître d'apprentissage aux côtés de l'apprenti est une condition *sine qua non* du contrat d'apprentissage. Le maître d'apprentissage doit ainsi exercer depuis au moins trois années des fonctions professionnelles dont l'accès atteste une qualification au moins équivalente à celle visée par le diplôme ou titre préparé par l'apprenti.

Un maître d'apprentissage peut accueillir simultanément au plus deux apprentis. Toutefois, un troisième apprenti peut lui être confié si ce dernier est dans le cadre d'une année de prolongation suite à son échec aux épreuves finales de l'année précédente.

➤ Missions du maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage accompagne l'apprenti de façon régulière avec un objectif de développement des compétences nécessaires à l'obtention du diplôme préparé. A ce titre notamment, il :

- accueille et guide l'apprenti dans le service ;
- accompagne l'apprenti dans la découverte du métier et la construction de son projet professionnel ;
- veille à la bonne intégration de l'apprenti dans le service.
- fait le point de manière régulière avec la hiérarchie et la Direction des Ressources Humaines ;
- organise et planifie le travail de l'apprenti ;
- évalue régulièrement l'acquisition des compétences professionnelles de l'apprenti. Il organise avec l'apprenti des temps d'analyse de sa pratique professionnelle.
- permettre à l'apprenti de développer ses propres capacités professionnelles et suivre son évolution professionnelle et scolaire.
- s'informe du parcours de formation de l'apprenti au sein du centre ou lieu d'enseignement en lien avec le formateur référent ;
- s'assure que l'apprenti passe ses examens et s'informe des résultats obtenus ;
- assure le lien pédagogique avec le formateur référent.

Plus de détail sur les missions du maître d'apprentissage :
[Guide de maître d'apprentissage dans la fonction publique de l'Etat](#)

B. Droit à congés.

L'apprenti a droit aux congés payés légaux soit 5 semaines de congés payés par an. A noter que la date d'exercice de ces congés peut être imposée par l'établissement.

De surcroit, Pour la préparation de ses épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables dans le mois qui les précède (pour les apprentis de l'enseignement supérieur, il est fractionné pour s'adapter au contrôle continu). Ces jours s'ajoutent aux congés payés et sont rémunérés.

Par ailleurs, un apprenti peut bénéficier de congés pour événement familiaux, à l'instar du congé de maternité ou de paternité.

C. Modalité de rémunération.

Le niveau de rémunération varie selon l'âge et la progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage, conformément aux dispositions de l'article L. 6222-27 du code du travail. Elle correspond au pourcentage du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC)¹ mentionné dans le tableau ci-après :

Année d'exécution du contrat	Avant 18 ans	De 18 à 20 ans	21 ans et plus
1er année	25% du SMIC	41% du SMIC	53% du SMIC
2e année	37% du SMIC	49% du SMIC	61% du SMIC
3e année	53% du SMIC	65% du SMIC	78% du SMIC

➤ Cas de majoration de la rémunération.

Le niveau de diplôme préparé influe sur le niveau des rémunérations versées. En effet, la rémunération est obligatoirement majorée :

- de 10 points pour les apprentis préparant un diplôme de niveau IV : Formation de niveau du bac (général, technologique ou professionnel), du brevet de technicien (BT) ou du brevet professionnel.
- de 20 points pour les apprentis préparant un diplôme de niveau III : Formation de niveau bac+2 : BTS (brevet de technicien supérieur), DUT (diplôme universitaire de technologie).
- La majoration de 20 points peut également s'appliquer aux apprentis préparant un diplôme ou titre de niveau II et I (Formation de niveau égal ou supérieur au bac+3 (licence, master, doctorat ...)).

➤ Cas des apprentis de l'enseignement supérieur.

- Les apprentis préparant une licence professionnelle, en un an, doivent percevoir une rémunération au moins égale à la rémunération afférente à une deuxième année d'apprentissage.
- Les apprentis préparant un master 2 en apprentissage, après avoir accompli une première année sous statut étudiant, sont considérés comme ayant effectué une première année d'apprentissage. Par conséquent, leur rémunération doit être au moins égale à la rémunération afférente à une deuxième année d'apprentissage.

Un outil d'estimation de la rémunération et du coût pour l'employeur est disponible sur le lien suivant :
https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/icms/gc_5504/simulateur-employeur

D. Cotisations et exonérations.

L'apprenti est affilié au régime général de la sécurité sociale (pour les risques maladie, maternité, invalidité, décès) et au régime complémentaire de retraite des agents non titulaires (IRCANTEC). L'apprenti est exonéré des cotisations salariales, dont la CSG et de la CRDS.

L'employeur public est exonéré des cotisations suivantes :

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

¹ Valeur mensuelle brute du SMIC au 1^{er} janvier 2017 : 1 480,27 sur la base de la durée légale de 35 heures hebdomadaires

L'employeur public est exonéré des cotisations suivantes :

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

Les cotisations restant dues sont :

- la cotisation « accident du travail/ maladie professionnelle ;
- la contribution de solidarité pour l'autonomie ;
- la cotisation au fonds national d'aide au logement ;
- le forfait social dû sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire (IRCANTEC) ;
- la cotisation au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P = 0,01% du salaire brut).

E. Prise en compte des services sur le compte personnel de formation.

Le compte personnel de formation (CPF) a été créé par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale au bénéfice des salariés relevant du droit privé, âgés d'au moins seize ans.

Les apprentis, qu'ils relèvent du secteur privé ou du secteur public, acquièrent des droits au titre du CPF depuis le 1er janvier 2015.

Fin du contrat d'apprentissage.

L'objectif est d'apporter lors de l'exécution les conditions de travail optimale pour l'exercice de l'apprentissage dans l'établissement, en conciliation avec les études menées.

L'objectif est donc que l'alternant bénéficie d'une expérience professionnelle bénéfique tout en acquérant des diplômes.

Le terme de la session d'apprentissage pourra permettre aux intéressés de s'insérer dans le milieu du travail avec un premier bagage professionnel significatif ou encore de poursuivre leurs études.

Il existe toutefois des modalités de rupture du contrat en cours d'exécution, détaillés ci-après.

A. Rupture durant la période probatoire (équivalente une « période d'essai » de 45 jours).

Dans les 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti, sans préavis ni formalité particulière, ni indemnité (sauf stipulation contraire dans le contrat).

La période de 45 jours peut être suspendue en cas de maladie de l'apprenti ; elle est prorogée d'une durée correspondante au nombre de jours de formation pratique et théorique non exécutés.

Si une partie au contrat utilise cette possibilité, il doit, avant la date de fin de cette période, notifier, par écrit, sa décision à l'autre partie (courrier recommandé avec accusé de réception ou courrier remis contre décharge).

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

B. Rupture durant l'exécution normale du contrat.

Après l'expiration de cette période de 45 jours, seuls deux autres modes de rupture sont admis :

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

L'apprenti ne bénéficie ni d'indemnités de fin de contrat, ni de prime de précarité.

Il est à noter que la démission et le licenciement ne sont pas ouverts au contrat d'apprentissage.

Annexe I : Modèle d'offre d'apprentissage

Intitulé de l'offre :

MINISTÈRE :

DIRECTION OU SERVICE :

LIEU D'APPRENTISSAGE :

Descriptif de l'employeur :

DIPLÔME REQUIS :

DIPLÔME PRÉPARÉ :

Métier et famille de métiers :

Descriptif de l'offre :

Descriptif du profil recherché :

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

Annexe II : Documents et liens utiles

- Le portail de l’alternance (informations générales sur le contrat d’alternance et simulations sur le niveau de rémunération) :
https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/pa_5012/navigation/accueil
- Les pages dédiés à l’apprentissage dans le secteur public sur le portail de la Fonction Publique :
<http://www.fonction-publique.gouv.fr/score/lapprentissage>
- Les offres disponibles dans le secteur public (BIEP – sélectionner « apprentissage » dans la nature du poste souhaité) :
<http://www.fonction-publique.gouv.fr/biep/bienvenue-sur-la-bourse-interministerielle-de-lemploi-public-biep>
- Guide pratique 2017 sur L’apprentissage dans la fonction publique de l’État :
http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/score/l-apprentissage/2017/guide_2017-projet.pdf
- Guide du maître d’apprentissage dans la fonction publique de l’Etat :
[http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/score/l-apprentissage/2017/MaitreDApprentissage_mars2016\(1\).pdf](http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/score/l-apprentissage/2017/MaitreDApprentissage_mars2016(1).pdf)
- Le modèle de contrat d’apprentissage :
www.formulaires.modernisation.gouv.fr/gf/cerfa_10103.do
- Et la notice explicative :
www.formulaires.modernisation.gouv.fr/gf/getNotice.do?cerfaNotice=51649&cerfaFormulaire=10103