

Matinale des maîtres d'apprentissage et des acteurs de l'apprentissage au sein des CFA et organismes de formation

3 octobre 2023

DDETS de la Vienne
4 rue Micheline Ostermeyer
86000 POITIERS

Sommaire

Ouverture de la matinale	3
Table ronde n°1 - Un acteur de premier plan : le maître d'apprentissage	4
<i>Maîtriser le statut et le rôle du maître d'apprentissage</i>	4
Les conditions de désignation au regard du titre préparé par l'apprenti	4
L'exercice de la fonction de maître d'apprentissage	4
La formation, transmission des savoirs et savoir-faire, posture professionnelle	5
Les droits et obligations du maître d'apprentissage et de l'apprenti	5
Cas pratiques inspirés de faits réels signalés en DDETS (Vienne ou autre département)	6
Témoignage d'un maître d'apprentissage d'une entreprise	7
<i>Accueillir un apprenti au sein de l'entreprise</i>	8
L'organisation de l'accueil	8
Témoignage d'un chef d'entreprise	9
Témoignage d'un apprenti	9
Table ronde n°2 - Une équipe mobilisée aux côtés du maître d'apprentissage	9
L'employeur : S'assurer du respect de la réglementation	9
Témoignage d'un employeur	9
Le CFA : Veiller au bon déroulement du projet pédagogique	10
Témoignage d'un CFA	10
Le médiateur : Accompagner en cas de difficulté	10
Témoignage d'un médiateur	10
Les services de l'Etat : Informer, sensibiliser, contrôler	10
La DREETS – Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités	10
La DDETS – Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités	11
Liens utiles	13

Ouverture de la matinale

Agnès MOTTET – Directrice départementale de l'emploi, du travail et des solidarités

Bienvenue à tous à la Matinale des Maîtres d'Apprentissage.

Depuis la loi avenir professionnel de 2017, l'apprentissage se développe en France et bien sûr dans notre département.

Ainsi en 2022, 4306 apprentis étaient employés dans la Vienne. (2269 en 2019 et 3426 en 2020). Les données disponibles démontrent par ailleurs que, hors secteur agricole (affiliation MSA), plus de 3000 établissements emploient des apprentis dans le département, ce qui constitue, à l'instar du niveau national, une forte augmentation du nombre d'apprentis au niveau du département.

Ceci est le fruit de notre travail partenarial et collectif.

Lors d'une réunion du collectif apprentissage, instance réunissant les partenaires institutionnels de l'apprentissage régulièrement, il est apparu important de mettre en avant le rôle des maîtres d'apprentissage. Ce dernier est en effet un acteur assurant la cohésion avec le monde du travail et les partenaires de la formation ou institutionnels. Leur dévouement et leur expertise façonne l'avenir de nos apprenants, futurs salariés, dans un contexte de forte tensions sur l'ensemble des filières.

En Vienne, ce sont ainsi plus de 3000 entreprises et autant de maîtres d'apprentissage qui s'activent et guident jour après jour ces apprentis, jeunes ou en reconversion.

Priorité du gouvernement, l'apprentissage a vocation à s'amplifier, avec pour objectif 1 million de contrats d'apprentissage pour 2027. Ces contrats concernent tous les niveaux et permettent l'acquisition de compétences très diverses, du niveau CAP à l'enseignement supérieur, et dans toutes les filières professionnelles, qu'elles soient industrielles, tertiaires, de services, agricoles, ...

Si la plupart des parcours se passent bien, cette augmentation du volume de contrats ne manque pas d'induire une augmentation du volume des situations signalées aux services de la DDETS.

Il apparaît donc nécessaire, à travers cette matinale, de rappeler que au-delà de l'envie de transmettre un savoir-faire professionnel, le sens du travail bien fait et la fierté du métier appris, l'action du maître d'apprentissage englobe la transmission des valeurs, d'une culture d'entreprise et la notion d'accompagnement de l'apprenant sur sa voie professionnelle, son parcours.

A travers cette matinale, nous souhaitons :

- Souligner l'impact profond que peut avoir le maître d'apprentissage sur la vie de jeunes pour qui l'apprentissage est parfois le premier contact avec le monde du travail,*
- Rappeler que la réussite du parcours d'apprentissage exige un partenariat étroit entre tous les acteurs, le respect des règles législatives et réglementaires autant que la prise en compte de l'aspect humain des relations entre les parties,*
- Rappeler les bases textuelles de désignation, de posture professionnelle et de qualités pédagogiques professionnelles et humaines que doit remplir le maître d'apprentissage, souvent également employeur, pour remplir son rôle et garantir ainsi le succès de la période d'apprentissage*
- Rappeler qu'il s'inscrit dans un écosystème et que, lui comme l'apprenti, n'est pas seul dans l'aventure.*

Par principe, l'apprenti est considéré comme vulnérable, puisqu'il se trouve dans la position de l'apprenant : le rôle du maître d'apprentissage est donc essentiel à la bonne marche de son parcours.

Table ronde n°1

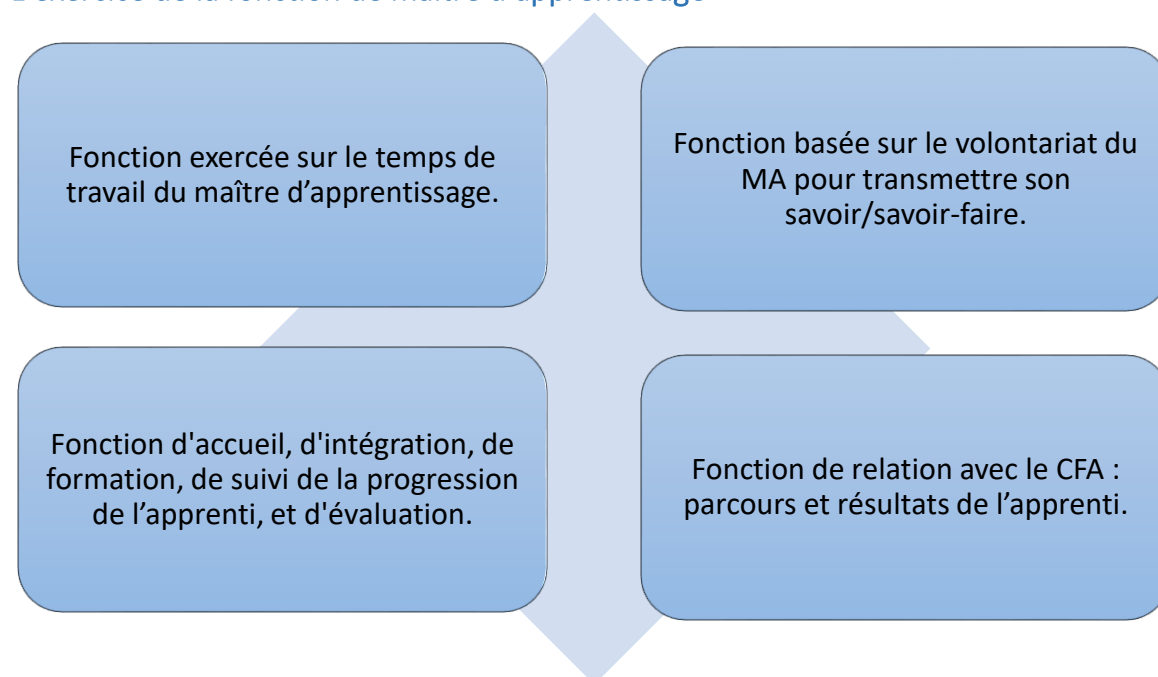
Un acteur de premier plan : le maître d'apprentissage

Maîtriser le statut et le rôle du maître d'apprentissage

Les conditions de désignation au regard du titre préparé par l'apprenti

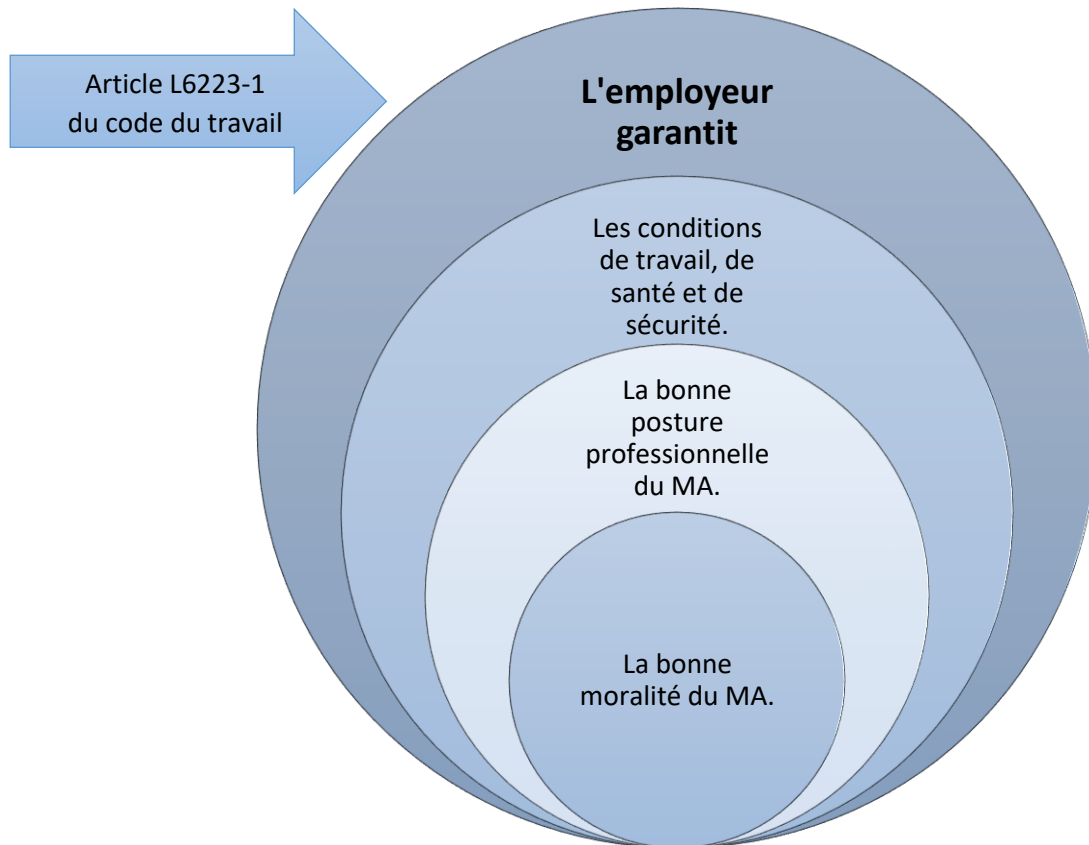
Conditions réglementaires	
Articles L6223-5 à L6223-8-1 du Code du travail et Décret n° 2018-1138 du 13 décembre 2018 relatif aux conditions de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage.	
Qui ?	Le chef d'entreprise ou un salarié volontaire majeur.
Quelle expérience ?	- Diplôme dans le même métier que celui visé par l'apprenti + 1 an d'expérience OU - 2 ans d'expérience dans l'activité professionnelle du diplôme visé par l'apprenti.
Combien d'apprentis ?	2 apprentis + 1 redoublant Demande de dérogation par formulaire déposé auprès de la DDETS
Combien de MA ?	Possibilité d'une équipe de MA avec un référent. Ajout ou changement de MA par avenant au contrat d'apprentissage (code 36)

L'exercice de la fonction de maître d'apprentissage



Le maître d'apprentissage peut bénéficier d'une formation : Certification RNCP Maître de stage et tuteur en entreprise : *Certification relative aux compétences de maître d'apprentissage / tuteur* (RS 5515 : REAC)

La formation, transmission des savoirs et savoir-faire, posture professionnelle



Les droits et obligations du maître d'apprentissage et de l'apprenti

Le maître d'apprentissage

- Accueillir et intégrer l'apprenti à l'entreprise
- Former l'apprenti : programmer la montée en compétences, répondre aux questions, transmettre les gestes professionnels
- Evaluer l'apprenti tout au long de sa formation (via des RV de suivi /recadrage si besoin)
- Gérer l'alternance de l'apprenti (participer aux réunions de MA / compléter les documents de suivi)

L'apprenti

- Respecter le règlement de l'entreprise
- Etre assidu en formation, se présenter aux examens
- Exécuter les tâches demandées en entreprise
- Justifier de ses absences
- Bénéficier d'une rémunération (selon barème en vigueur), des indemnités de transports / restaurant / hébergement
- Bénéficier du statut de salarié (droits à congés, période d'essai...)

La mission de « Maître d'apprentissage » permet d'acquérir annuellement 240€ sur le Compte Personnel de Formation grâce au Compte Engagement Citoyen, pour une activité minimale de 6 mois continus sur une ou deux années civiles, dans la limite de 720 euros (article L. 6223-5 du Code du travail)

Situation

- **Contexte** : 1 apprentie de 17 ans en CAP, employeur
- **Faits** :
 - unique salariée de l'employeur, l'apprentie est régulièrement amenée à tenir seule le salon, par journées entières ou par demies-journées, assurant ainsi toutes les tâches (soins, accueil physique et téléphonique, encaissement) ;
 - les samedis suivants sa semaine de formation en CFA, son employeur l'oblige à venir travailler

Réponse

- l'apprentie ne doit pas se retrouver seule en situation de travail
- l'apprentie suit un parcours évolutif d'activité au sein de l'entreprise
- l'apprentie, sauf régime dérogatoire prévu dans le cadre de sa filière professionnelle, travaille 35h par semaine : le temps de travail en CFA est comptabilisé comme du temps de travail effectif et doit bénéficier de 2 jours de repos consécutifs

FOCUS : dérogation au temps de travail

Pour l'apprenti de plus de 16 ans : dérogations possibles au principe de 2 jours consécutifs de repos : pour les activités saisonnières, les travaux dans les ports, les industries traitant de matières périssables....

Voir : temps de travail de l'apprenti et dépliant sur la durée du travail en annexe

Situation

- **Contexte** : 1 apprenti de 16 ans en CAP, employeur
- **Faits** :
 - remarques vexatoires du type « tu es malsain », « tu n'es qu'un apprenti » ;
 - la grille de protection du pétrin a été retirée, l'appareil pouvant fonctionner malgré tout ;
 - installation électrique défectueuse
 - étant en arrêt de travail suite à ces problèmes, l'apprenti s'est vu proposer une fin de contrat à l'amiable par son employeur, 2 mois avant la fin du contrat d'apprentissage.

Réponse

- L'apprenti doit pouvoir bénéficier de l'obligation de sécurité incombant à l'employeur : c'est une obligation de résultat (l'employeur y est tenu). Cela justifie la saisine d'un agent de contrôle de l'inspection du travail compte tenu de la dangerosité des conditions de travail.
- Une fin de contrat amiable suppose l'accord des 2 parties : il ne s'agit pas pour l'employeur de présenter à l'apprenti cette solution : il faut que l'apprenti soit d'accord avec cette solution. L'apprenti peut se rapprocher de son tuteur en centre de formation ou du médiateur du centre de formation.

Situation

- **Contexte** : 1 apprenti de 15 ans en boucherie charcuterie, un agent de maîtrise et « second » du magasin
- **Faits** :
 - pull soulevé plusieurs fois pour voir le caleçon de l'apprenti ;
 - tentatives de baisser le pantalon de l'apprenti ;
 - l'apprenti s'est vu toucher les fesses 2 fois ;
 - propositions par le responsable de massage des organes génitaux de l'apprenti.

Réponse

- La situation relève du droit pénal, pour des faits de harcèlement sexuel
- L'apprenti ou son tuteur de centre de formation doit dénoncer les faits auprès des services de l'inspection du travail, pour éviter que la situation en se reproduise avec un autre apprenti.
- L'inspection du travail peut prononcer le retrait de l'apprenti
- L'apprenti doit être accompagné pour porter plainte, et à tout le moins déposer une main courante.

Mme la Directrice de la DDETS précise que ces faits sont particulièrement graves. Le harcèlement n'épargne pas le monde du travail. En matière d'apprentissage, il est d'autant plus répréhensible que l'apprenti est par essence vulnérable, et que, souvent, l'apprentissage constitue sa première expérience du monde du travail.

FOCUS sur le HARCELEMENT

Article 222-33-2 du code pénal :

Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30000 € d'amende.

RESSOURCES :

-Sur le harcèlement moral : voir [ici](#)

-Sur le harcèlement sexuel : voir [ici](#) et le guide [ici](#)

Témoignage d'un maître d'apprentissage d'une entreprise

M. Laurent LIGUORI - ENEDIS

Le CFA Sup Nouvelle-Aquitaine, dans le cadre de son projet d'établissement 22/25 visant à mettre en avant la place centrale du maître d'apprentissage dans la formation de l'apprenti, a réalisé 17 vidéos sur 17 formations. D'autres vidéos seront également réalisées en 23/24. Les 14 vidéos déjà réalisées sont en ligne sur la chaîne YouTube du CFA SUP NA : <https://www.youtube.com/@cfasupna2487>

Témoignage de M. LIGUORI : Maître d'apprentissage accueillant actuellement un apprenti en Master Intelligence Economique : <https://www.youtube.com/watch?v=EK6VT181Dk0>

Accueillir un apprenti au sein de l'entreprise

L'organisation de l'accueil

Présentation du maître d'apprentissage et de l'entreprise

- Message d'accueil à l'apprenti : rappel du jour et de l'heure de son arrivée.
- Mise en place d'un calendrier d'accueil : visite des services, présentation des interlocuteurs de l'apprenti au sein de l'entreprise :
 - dans le cadre de l'activité de l'apprenant
 - dans le cadre des relations RH

Communication

Mise à disposition de supports de présentation de la structure :

- Livrets d'accueil
- Organigrammes
- Règlement intérieur

Contraintes

- Présentation des disponibilités
- Déplacements,
- Restauration
- Hébergement si besoin

Relation apprenti / MA

Cadre de la relation

- Présentation des interlocuteurs à l'interne
- Voies hiérarchiques

Présentation du cadre de travail

- Poste de travail
- Consignes de sécurité
- Disponibilité du poste de travail (poste partagé, horaires, autorisations)

Aide à la rédaction d'un rapport ou dossier professionnel

Planification des séquences d'apprentissage

- Planning de présence du MA et de l'apprenti
- Planification des activités en fonction des compétences liées au référentiel de certification. **(REAC du titre ou diplôme disponible sur France Compétences)**
- Planification des points d'étape de contrôle et adaptation des activités.
- Suivi de la progression **(livret de formation du CFA, grilles d'évaluation des compétences)**.

Accueil d'un apprenti en situation de handicap

Contacts pour accompagnement :

AGEFIP
OPC
MDP

Référents handicap au sein des CFA.

Témoignage d'un chef d'entreprise

Mme Isabelle KAËS – CAFE ET CHOCOLAT

Témoignage d'un apprenti

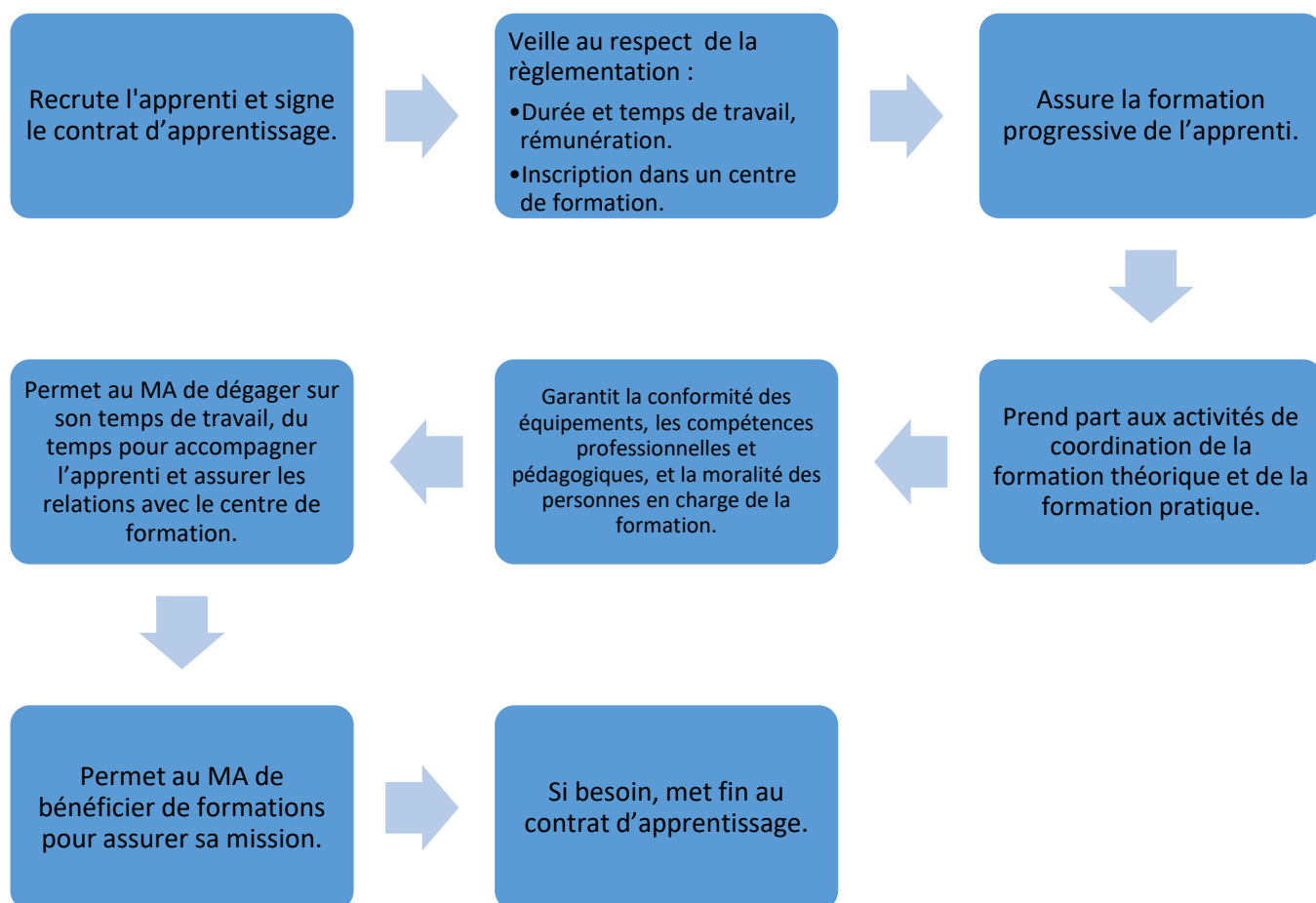
M. Quentin TROUSSELIER- apprenti au sein de SVJ à Iteuil

Table ronde n°2

Une équipe mobilisée aux côtés du maître d'apprentissage

L'employeur : S'assurer du respect de la réglementation

L'employeur intervient tout au long du contrat :



Témoignage d'un employeur

(M. LAFOND - Traiteur)

Le CFA : Veiller au bon déroulement du projet pédagogique

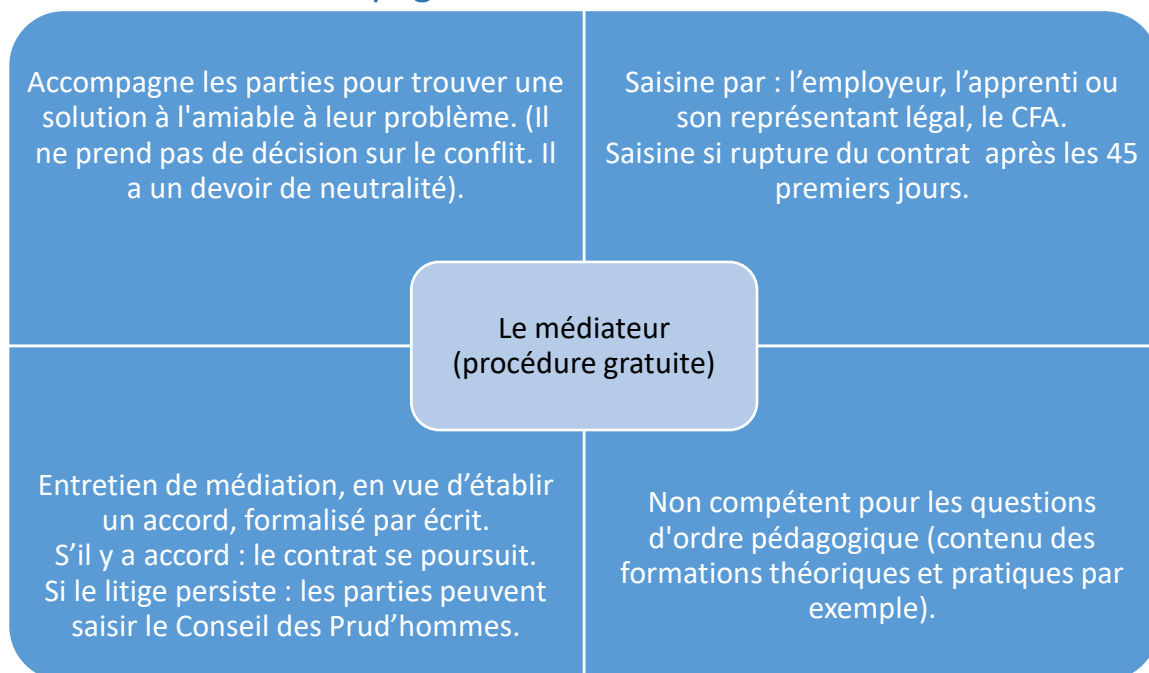
Le rôle du CFA :

- Veille à l'accompagnement pédagogique de l'apprenti
- Suit l'apprenti en formation et en entreprise : verse les indemnités, transmet le contrat à l'OPCO.
- Valide les missions confiées avec le MA
- Suit les examens et l'insertion professionnelle de l'apprenti

Témoignage d'un CFA

Mme Anne-Sylvie CHAUVEAU-PUBERT, directrice du CFA BTP

Le médiateur : Accompagner en cas de difficulté



Témoignage d'un médiateur

M. Didier JOYEUX, médiateur au CFAI Poitou-Charentes-Maison de la Formation

Les services de l'Etat : Informer, sensibiliser, contrôler

La DREETS – Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

La Cellule régionale Apprentissage peut intervenir :

- lorsque le futur apprenti a des difficultés à trouver un employeur : voir dépliant.
- pour les questions nécessitant une harmonisation de consignes entre les DDETS

Pôle Travail et relations à l’entreprise (PTRE)

Service Mutations
Économiques-Maintien et
Développement des
Compétences

Système d’inspection du travail
(Contrôle de la réglementation - Conseil et information des
employeurs, des salariés et des IRP sur leurs droits et
obligations)

Mission apprentissage

2 unités de contrôle

Accès au droit

Mission Apprentissage

- Répond aux interrogations des CFA et/ou relaie aux services pilotes de la DREETS
- Assure le suivi statistique de la politique de l’apprentissage : tableau de bord bêta
- Anime un collectif apprentissage thématique
- Enregistre les contrats d’apprentissage du secteur public (plateforme CELIA)

Unités de contrôle

- Peuvent pénétrer dans l’entreprise et la visiter, sans avertissement préalable, y mener des enquêtes, interroger les salariés, demander communication de documents ;
- Peuvent faire appel à des organismes agréés pour vérifier l’état des locaux et des matériels.
- En matière d’apprentissage, peuvent formuler des observations rappelant les règles en vigueur, dresser des procès-verbaux pour les infractions pénales, prononcer une procédure de suspension du contrat d’apprentissage, engager une procédure d’opposition à l’engagement d’apprenti
- Le plan national d’action 2023-2025 prévoit une action départementale relative à la protection des apprentis mineurs (respect de la réglementation relative aux jeunes travailleurs par les employeurs d’apprentis dans les secteurs du BTP, des HCR, des garages et de l’agriculture).

Service Accès au droit

- A une mission de renseignement du public en droit du travail
- Transmet certaines situations complexes aux unités de contrôle
- Assure une mission d’appui juridique aux unités de contrôle et au service apprentissage de la DDETS.

Liens utiles

Formulaires

- Cerfa contrat d'apprentissage : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R1319>
- Formulaire de réalisation d'une action de développement de compétences (pour les MA) : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/certificat_de_realisation.pdf
- Certificat de réalisation : : : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/certificat_de_realisation.pdf

Ressources Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion

- Le précis de l'apprentissage : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/precis-apprentissage.pdf>
- Le guide pratique employeurs et organismes de formation : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide_employeur.pdf
- Le quotidien avec un apprenti : mode d'emploi : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/apprentissage-infographie-au_quotidien.pdf
- Le rôle du maître d'apprentissage : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/apprentissage-infographie-role_du_maitre.pdf
- La mobilité des alternants : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/boostez_la_mobilite-print.pdf

Autres ressources

- Le financement de l'apprentissage (2019) : https://www.alternance-professionnelle.fr/wp-content/uploads/2020/11/Financement-de-lapprentissage_decembre_2019.pdf
- Les OPCO : <https://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/site-fiches-pratiques/annexes/presentation-des-11-operateurs-de-competences-opco>
- OPCOMMERCE a édité des documents et une boîte à outils spécifique : https://www.lopcommerce.com/media/mjgdvgrx/focus_diversit%C3%A9_recruiter_sans_discriminer.pdf