CONTRAT APPRENTISSAGE - GUIDE DE L'EMPLOYEUR

Document susceptible de modifications en fonction de l'évolution de la règlementation et des dispositifs éventuels mis en place par l'Etat



Document remis à l'employeur en amont de l'entrée en structure

Vous allez accueillir au sein de votre structure un-e apprenti-e, ce document a pour objectif de vous guider dans la mise en œuvre d'un contrat d'apprentissage et vous informe des modalités de suivi durant la période du contrat.

I. VOLET ADMINISTRATIF

🎯 L'OBJECTIF DE L'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de droit privé et de type particulier, conclu entre un.e apprenti.e et un employeur, qui a pour objectif de permettre à un jeune âgé **de 16 à 30 ans (29 ans révolus) ***, au travers d'une formation générale (théorique et pratique), l'acquisition d'une qualification professionnelle, sanctionnée par un diplôme reconnu par l'Etat.

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre formation théorique en Centre de formation et formation pratique dans l'entreprise, accompagné par son maître d'apprentissage.

* Exceptions à la limite d'âge de 30 ans :

- Signature d'un nouveau contrat visant un diplôme supérieur au précédent déjà obtenu en apprentissage => **35 ans** ;
- Signature d'un nouveau contrat suite à la rupture du précédent contrat d'apprentissage pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti.e => **35 ans** ;
- Les travailleurs handicapés (bénéficiaires de la RQTH) => **pas de limite d'âge** ;
- Les personnes inscrites en tant que « sportif de haut niveau » sur la liste arrêtée par le Ministre chargé des Sports (entraîneurs, arbitres et juges sportifs) => **pas de limite d'âge** ;
- Les créateurs ou repreneurs d'entreprises dont l'obtention du diplôme conditionne le projet => **pas de limite d'âge**.

⚠ **ATTENTION :** Pour signer un contrat d'apprentissage, les candidats de nationalité étrangère hors Union Européenne doivent **impérativement impérativement** justifier d'une **année d'études en France** dans le cadre d'une **formation initiale** et être **titulaire d'un visa "étudiant"**.
(Réf. : Loi n°2016-274 du 7 mars 2016 relative aux droits des étrangers en France).

🕐 LA DUREE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée.
Sa durée varie de **6 mois à 3 ans** (4 ans pour les travailleurs handicapés et les sportifs de haut niveau).

Le principe est que la durée du contrat d'apprentissage est égale à la durée du cycle de formation préparant la qualification qui fait l'objet du contrat.
Toutefois, la durée du contrat peut être réduite compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti.e, ou des compétences acquises à l'occasion de certaines expériences (mobilité à l'étranger, service civique, volontariat

militaire ou sapeur-pompier). Cette durée est alors fixée par une convention tripartite annexée au contrat d'apprentissage.

Le contrat doit **impérativement comprendre les dates de début (rentrée ou pré-rentrée) et de fin de formation (allant jusqu'au dernier jour de la période des soutenances orales).**

- Le début du contrat : Il est toutefois possible de faire débuter le contrat jusqu'à 3 mois maximum avant le début de la formation, ou 3 mois maximum après le début de la formation.
  Dans le cas où le jeune n'a pas trouvé d'employeur au moment où la formation débute, il est maintenu en formation durant ces 3 mois : il bénéficie alors du **statut de stagiaire de la formation professionnelle**, et d'un accompagnement dans la recherche d'un employeur.

Exemple : Pour une formation débutant le 1er septembre 2026, le contrat d'apprentissage peut toutefois débuter entre le 1er juin 2026 et le 1er décembre 2026.

La fin du contrat : le contrat d'apprentissage doit se terminer au plus tôt le dernier jour de la période des soutenances orales, et peut se terminer jusqu'à 2 mois maximum après la fin de la formation.

Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage conclu en CDI (dit "CDI apprentissage"), le contrat débute par une phase d'apprentissage dont la durée est équivalente à celle du cycle de formation. À l'issue de cette période, et sauf rupture anticipée, le contrat se poursuit en CDI de droit commun, sans nouvelle période d'essai.
Articles L6222-7-1 et L6222-12 du Code du travail

⇆ LA PERIODE D'ESSAI

La période d'essai d'un contrat d'apprentissage correspond aux 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectués par l'apprenti.e. Le temps passé en formation au CFA U Ligame (centre de formation) n'est donc pas pris en compte dans le décompte de ces 45 jours.
(Conformément à l'article L6222-18 du Code du travail)

⚖ LA RUPTURE DE CONTRAT

- La rupture du contrat d'apprentissage au cours de la période d'essai :
  Pendant les 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation en entreprise, l'apprenti.e ou l'employeur peut rompre librement le contrat d'apprentissage, sans préavis ni motivation. Cette rupture doit toutefois être formalisée par écrit et notifiée à l'autre partie, ainsi qu'à l'opérateur de compétences (OPCO).

- La rupture du contrat d'apprentissage après la période d'essai :

Plusieurs cas de figure :

⇨ La **rupture décidée d'un commun accord** : La rupture d'un commun accord est possible à tout moment. Elle doit faire l'objet d'un écrit signé par les deux parties.

⇨ La **rupture unilatérale à l'initiative de l'employeur** : L'employeur peut rompre unilatéralement le contrat d'apprentissage uniquement en cas de faute grave de l'apprenti.e, d'inaptitude constatée par le médecin du travail, de force majeure ou de décès du maître d'apprentissage. Il s'agit alors d'un licenciement selon les règles du droit commun pour motif personnel, sans obligation de saisine préalable du conseil de prud'hommes.

⇨ La **rupture unilatérale à l'initiative de l'apprenti.e** : L'apprenti.e peut rompre le contrat après les 45 premiers jours, à condition de saisir d'abord le médiateur de l'apprentissage. Il.elle doit ensuite informer l'employeur, dans les 5 jours suivant cette saisine, par tout moyen permettant de donner date certaine (courriel avec accusé de réception, lettre recommandée, etc.). La rupture prend effet au plus tôt 7 jours après cette notification.

Article L6222-18 du Code du travail et Décret n°2020-372 du 30 mars 2020

📻 LA REMUNERATION

📌 **Salaire de l'apprenti.e**

Le salaire d'un.e apprenti.e varie en fonction de :

- **son âge** ;
- et de **l'année d'exécution de son contrat d'apprentissage**.

Le montant de la rémunération est calculé **en pourcentage du SMIC brut** (ou du SMC – Salaire Minimum Conventionnel – si plus favorable à l'apprenti.e).

La revalorisation du **SMIC au 1er juin 2026** entraîne automatiquement une **hausse du salaire de l'apprenti.e**, puisque celui-ci en constitue la base de calcul.

👉 **Depuis le 1er juin 2026**, le **SMIC brut mensuel** est de **1 867.02 €** (pour 35 h/semaine).

💰 **Grille de rémunération minimale légale des apprentis (à partir du 1er juin 2026)**

Situation	16 à 17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
1re année	27 % du Smic, soit 504,09 €	43 % du Smic, soit 802,82 €	Salaire le + élevé entre 53 % du Smic, soit 989,52 € et 53 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	100 % du Smic Salaire le + élevé entre le Smic(1 867,02 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.
2e année	39 % du Smic, soit 728,14 €	51 % du Smic, soit 952,18 €	Salaire le + élevé entre 61 % du Smic, soit 1 138,88 € et 61 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	100 % du Smic Salaire le + élevé entre le Smic(1 867,02 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.
3e année	55 % du Smic, soit 1 026,86 €	67 % du Smic, soit 1 250,90 €	Salaire le + élevé entre 78 % du Smic, soit1 456,27 € et 78 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	100 % du Smic Salaire le + élevé entre le Smic(1 867,02 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.

Remarques :

- Ces montants sont **bruts**.
- L'apprenti.e **n'est pas soumis.e à l'impôt sur le revenu** dans la limite du SMIC annuel brut.

- Des conventions collectives peuvent prévoir des salaires plus élevés

Les apprentis bénéficient d'un régime social spécifique. Les cotisations applicables sont déterminées conformément à la réglementation en vigueur au moment de l'exécution du contrat.

⚠ **ATTENTION :** Si une convention collective existe au sein de l'entreprise, et qu'elle est plus favorable à l'apprenti.e, elle aura vocation à s'appliquer, au-delà des dispositions légales (on parle alors de SMC = Salaire Minimum Conventionnel)

Article D6222-28-1

Lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat en application du troisième alinéa des articles L. 6222-7-1 ou L. 6222-12-1, ou en application de l'article R. 6222-23-1, l'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation.

Conformément aux dispositions de l'article 3 du décret n° 2020-373 du 30 mars 2020, ces dispositions s'appliquent aux contrats conclus à compter du lendemain de la publication dudit décret.

L'ÉTABLISSEMENT DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE



1. Le contrat d'apprentissage est établi à l'aide du **formulaire** Cerfa 10103*14 (FA13), accompagné d'une **notice explicative**.

Le contrat est désormais dématérialisé, mais doit toujours être signé par l'apprenti.e et l'employeur.
Une convention de formation par apprentissage doit être établie, en sus du cerfa.

2. Envoyer le contrat au CFA U LIGAME pour signature + cachet et validation des aspects pédagogiques (dates du contrat, volume horaire de la formation, etc.).

L'employeur privé dépose ensuite le contrat et la convention auprès de son **OPCO** au plus tard **dans les 5 jours ouvrables** qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage.

L'employeur public dépose le contrat et la convention auprès de **l'unité départementale de la DREETS compétente** au plus tard **dans les 5 jours ouvrables** qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage.

L'OPCO ou la DREETS ont un délai de 20 jours pour statuer sur la prise en charge du contrat. Le silence dans ce délai de l'OPCO vaut refus ; le silence de la DREETS vaut acceptation.

3. L'employeur doit également procéder à la **déclaration préalable à l'embauche (DPAE)**, au moment de l'intégration de l'apprenti.e au sein de l'entreprise.

4. L'employeur doit s'engager à **assurer les conditions permettant à l'apprenti de suivre sa formation**, et doit veiller à **respecter la progression pédagogique prévue dans la convention de formation** (cf. décret 2024-1390, art. 4).

5. Les apprentis doivent être **rattachés à la mutuelle obligatoire de l'entreprise**, sauf :

- S'ils en ont déjà une,
- Ou bénéficient d'une dispense légale (ex. CDD de moins de 3 mois, CMU-C, etc.).

LE TEMPS DE TRAVAIL

Le temps de travail de l'apprenti.e est identique à celui des autres de l'entreprise. L'employeur a l'obligation de permettre à l'apprenti.e de suivre les cours théoriques lors des semaines de regroupement. Ce temps est compris dans le temps de travail effectif.

Des heures supplémentaires peuvent être effectuées sans autorisation, dans la limite du contingent de 220 heures par an (soit une moyenne d'environ 4h30 / semaine).

La règlementation relative aux heures supplémentaires au sein de l'entreprise s'appliquera à l'apprenti.e de la même manière que pour les autres salariés de l'entreprise.

Il est strictement interdit à un salarié apprenti de « travailler » pendant ses congés qui doivent lui servir à se reposer. Les seules limites au cumul d'activité salariées pendant le contrat d'apprentissage sont celles de droit commun : quand l'apprenti est majeur, il peut avoir un autre contrat salarié dès lors que la somme des deux ne dépasse pas 48 par semaine et 10 heures par jour, voire 44 heures par semaine sur une période de 12 semaines consécutives quelconque.

Ces limites, pour les apprentis majeurs, s'imposent tant à l'apprenti qu'à ses employeurs.

En cas de dépassement des limites précités dans le cadre d'un cumul de contrats de travail, l'apprenti s'expose à ne pas être pris en charge en cas d'accidents du travail et/ou de trajet, et le ou les employeurs informés de cette situation illégale pourront, pour ce motif, rompre les contrats de travail, et ce pour faute grave.

LES DROITS ET OBLIGATIONS DE L'APPRENTI.E

- Le contrat d'apprentissage étant un contrat de travail à part entière, l'apprenti.e a le statut de salarié (et non celui d'étudiant).
  Par conséquent, l'apprenti.e, même s'il ou elle était boursier(e) l'année précédente, ne peut prétendre aux bourses sur critères sociaux du CROUS.

- **<u>Les droits de l'apprenti.e :</u>**
  - L'apprenti.e bénéficie des mêmes droits et conditions de travail, d'hygiène et de sécurité que les autres salariés de l'entreprise d'accueil.
    Il/elle bénéficie également d'une couverture sociale, d'une mutuelle d'entreprise (sauf dispense), et des éventuels avantages sociaux établis dans la société.
  - Les règles relatives aux congés payés (2,5 jours ouvrables par mois travaillé, soit 5 semaines par an), aux congés maternité/paternité, s'appliquent pleinement.
  - En outre, l'apprenti.e a droit à un **congé supplémentaire de 5 jours ouvrables**, à prendre dans le mois précédant les épreuves de l'examen visé. Pour les apprentis de l'enseignement supérieur, ce congé peut être **fractionné pour s'adapter au contrôle continu** (article L6222-35 du Code du travail). Ce congé est **rémunéré** et s'ajoute aux congés payés.
  - La formation pratique en entreprise est suivie par un **maître d'apprentissage**, désigné parmi les salariés qualifiés.
    La formation théorique est encadrée par un **référent pédagogique**, membre de l'établissement de formation.

  Le suivi de la formation « théorique » de l'apprenti.e est assuré par un responsable référent, désigné parmi l'équipe pédagogique.

  L'apprenti, comme tout salarié, est protégé dans ses droits et ses libertés individuels :

  - Il/elle ne peut faire l'objet de **mesures discriminatoires**, ni d'un traitement inégal injustifié, conformément au principe d'**égalité de traitement** entre les salariés (article L1132-1 du Code du travail).
  - L'apprenti.e bénéficie sur son lieu de travail du **respect de sa vie privée** et de sa **liberté d'expression**, dans la

limite de ses **obligations de discrétion et de loyauté** envers l'employeur (article L1222-1).

- Il/elle a également droit au **respect de ses opinions et convictions religieuses**. Le **port de signes ou de vêtements religieux** est en principe autorisé, sauf si des restrictions sont **justifiées par la nature de la tâche** à accomplir et **proportionnées** (raisons de sécurité, hygiène, santé ou image de l'entreprise).
- La liberté de se vêtir n'est pas une liberté fondamentale. L'employeur peut donc, pour des raisons légitimes, **interdire certaines tenues** ou **imposer un uniforme**.
- Une **clause de neutralité**, prévue dans le règlement intérieur, peut **interdire le port visible de signes religieux ou politiques** aux salariés en **contact avec la clientèle**, à condition qu'elle soit **générale, justifiée et proportionnée**.

Il est important de rappeler que **le harcèlement moral et le harcèlement sexuel sont des délits**, punis par la loi. La législation protège tous les salariés, y compris les apprentis, les stagiaires, les agents publics et les travailleurs du secteur privé ou public.
Le harcèlement moral se manifeste par des agissements répétés (tels que des remarques désobligeantes, des intimidations ou des insultes) ayant pour effet une dégradation des conditions de travail, portant atteinte à la dignité, aux droits de la personne, à sa santé physique ou mentale, ou compromettant son avenir professionnel.

Le harcèlement sexuel se définit par :

- le fait d'imposer de façon répétée à une personne des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui portent atteinte à sa dignité ou créent une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- ou, même en l'absence de répétition, d'exercer une pression grave pour obtenir un acte de nature sexuelle.

Ces agissements sont interdits, même s'il n'existe aucun lien hiérarchique entre l'auteur et la victime.
Le harcèlement moral ou sexuel constitue une infraction pénale, pouvant entraîner des sanctions disciplinaires, mais aussi des peines de prison et des amendes.
Tout apprenti.e, comme tout salarié, est protégé.e contre la discrimination, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel dans le cadre de son activité professionnelle.

Ils sont passibles de sanctions pénales. Tout apprenti, comme tout salarié bénéficie de protection contre la discrimination et contre le harcèlement moral et sexuel.

<u>Les obligations de l'apprenti.e :</u>

- S'inscrire au CFA, dans la formation correspondant à l'objet du contrat d'apprentissage.
- Respecter le règlement interne de l'entreprise, ainsi que le règlement intérieur et la charte des examens du CFA.
- Respecter les horaires de travail déterminés par le contrat de travail ou le règlement intérieur.
- Respecter l'ensemble des éléments du contrat et ses clauses.
- L'apprenti.e doit utiliser le matériel avec soin, respecter les consignes de sécurité, et s'abstenir de toute consommation de substances nuisant à l'exécution de son travail.
- L'apprenti.e est tenu.e à un **devoir de loyauté** envers son employeur et peut être soumis.e à une obligation de discrétion ou de confidentialité. Le **devoir de réserve** concerne principalement les salariés du **secteur public.**
- Effectuer le travail qui lui est confié par l'employeur, en lien avec le métier et le diplôme préparé.
- Suivre obligatoirement tous les enseignements prévus au programme de la formation.
- Se présenter à tous les examens prévus au diplôme.

*L'apprenti.e ayant le **statut de salarié**, toute absence, que ce soit en entreprise ou au CFA, doit être **justifiée** :*

- *par un **arrêt de travail** (maladie ou accident),*
- *ou par une **convocation officielle** de l'employeur (formation, mission), cette absence devant rester **exceptionnelle**.*

*L'apprenti.e s'engage à transmettre ses **justificatifs dans les plus brefs délais** au service de scolarité ou au responsable de formation, voire en **amont** lorsque c'est possible.*

*L'apprenti.e s'engage à communiquer ses justificatifs d'absence à son service de scolarité ou son responsable de formation **dans les plus brefs délais (ou par anticipation, si possible)**.*

Une violation de ces devoirs ou obligations peut entraîner des sanctions disciplinaires, voire le licenciement de l'apprenti ou du salarié. A cet égard, il est rappelé que l'exclusion définitive du CFA peut entraîner la rupture du contrat d'apprentissage dans les conditions prévues par le Code du travail.

LES DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

- **Les droits de l'employeur :**

- Demander à l'apprenti.e d'accomplir les missions professionnelles prévues dans le cadre de sa formation, en lien avec le métier et le diplôme préparés.
- Être informé de l'assiduité de l'apprenti.e en formation, notamment via les feuilles de présence transmises par le CFA.
- Ne pas rémunérer les périodes d'absence injustifiée de l'apprenti.e.
- Être tenu informé de l'évolution de l'apprenti.e et de ses résultats en formation, notamment à travers le livret d'apprentissage.

- **Les obligations de l'employeur :**

- Désigner un maître d'apprentissage qualifié parmi les salariés de l'entreprise (ou le chef d'entreprise lui-même) pour encadrer et accompagner l'apprenti.e.
- Organiser une visite d'information et de prévention auprès des services de santé au travail (SST) dans les 2 mois suivant l'embauche.
- Verser à l'apprenti.e la rémunération mensuelle prévue par la loi ou par la convention collective si elle est plus favorable.
- Participer à la formation de l'apprenti.e en lui confiant des missions adaptées au métier et au diplôme préparés.
- Participer aux entretiens de suivi pédagogique de l'apprenti.e organisés par le CFA ou l'université.
- Respecter le calendrier d'alternance, y compris les périodes de regroupement prévues en centre de formation.

€ LES AIDES FINANCIÈRES AUX EMPLOYEURS

- Les employeurs peuvent bénéficier d'une aide à l'embauche d'un apprenti dont le montant et les conditions d'attribution sont fixés par les textes en vigueur à la date de conclusion du contrat.

  Faites votre simulation :
  Anticiper le coût d'un alternant | Le simulateur de l'URSSAF
  https://travail-emploi.gouv.fr/aides-couts-salaire-le-simulateur-en-ligne-pour-les-employeurs-apprentis

  Le coût de recrutement d'un apprenti demeure généralement limité, particulièrement pour les jeunes apprentis en début de contrat.

⚙️ **Exonérations de cotisations sociales**

- Pour tous les employeurs :
  - Les rémunérations des apprentis bénéficient d'une exonération totale ou partielle de charges sociales (selon le statut juridique de l'employeur).
  - L'apprenti n'est pas pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise.

🛠️ **Prise en charge des frais de formation**

- Les OPCO (Opérateurs de Compétences) financent tout ou partie des frais pédagogiques selon le coût contrat fixé par les branches professionnelles.
- L'employeur n'a généralement rien à payer pour la formation de l'apprenti.

📝 **Aides régionales (variables selon la région)**

Certaines Régions peuvent proposer des aides complémentaires :

- Participation à l'achat de matériel pour l'apprenti.
- Soutien aux entreprises situées en zone rurale ou en difficulté.

💡 *Exemple : La Collectivité de Corse peut proposer des dispositifs spécifiques d'aide au recrutement des jeunes en alternance. Renseignez-vous auprès de votre OPCO ou de votre chambre consulaire (CCI, CMA, etc.).*

€ LES AIDES FINANCIÈRES AUX APPRENTI.E.S

• Les aides versées par le CFA IMPARERA –

Les frais pédagogiques des contrats d'apprentissage sont pris en charge par les OPCO. En complément, le CFA Imparera propose plusieurs aides aux apprentis du secteur privé afin d'alléger les frais annexes liés à la formation :

- Forfait restauration : 3 € par repas du midi, pendant les semaines de regroupement en présentiel.
- Forfait hébergement : 6 € par nuitée, durant les périodes de formation en présentiel.
- Aide au premier équipement : participation à l'achat de matériel professionnel ou scolaire, selon le diplôme préparé.
- Aide au financement du permis de conduire (Permis B) : forfait de 500 €, dans le cadre du dispositif national « Aide au permis B pour les apprentis ».
- Accès au Fonds Social Formation : un dispositif financé par la Collectivité de Corse, destiné à soutenir les apprentis rencontrant des difficultés financières ponctuelles.

⚠️ Ces aides sont susceptibles d'être soumises à des conditions d'éligibilité et à la disponibilité des budgets. Merci de vous rapprocher du CFA Imparera pour connaître les modalités précises.

• Les autres aides (CAF) :

Des aides peuvent également être versées par la **Caisse d'Allocations Familiales (CAF)**, notamment :

- **Aide Personnalisée au Logement (APL)** : accessible sous conditions de ressources, notamment pour les apprentis résidant hors du domicile familial.
- **Prime d'activité**, **RSA**, ou autres prestations sociales selon la situation personnelle et les revenus.

Les ressources prises en compte par la CAF incluent notamment :

- les revenus professionnels ou de remplacement (chômage, maladie, maternité),
- l'hébergement à titre gratuit,
- les pensions alimentaires,
- les aides sociales perçues (sauf certaines aides spécifiques),
- les revenus imposables.

⚠️ Chaque prestation fait l'objet d'un **examen spécifique**. Il est donc recommandé d'effectuer une **simulation en ligne sur** www.caf.fr pour estimer ses droits, puis de déposer une demande si besoin

II. VOLET PEDAGOGIQUE

LES MODALITES DE SUIVI ET ACCOMPAGNEMENT DE L'APPRENTI-E

En amont de l'entrée en formation :
Un entretien est réalisé avec le référent parcours professionnel-métier ou le référent formation afin d'analyser les besoins de la structure employeur et identifier les missions et activités confiées à l'apprenti-e.
La fiche analyse de besoin sera compléter ou à défaut une fiche de poste sera transmise.

Suivi du parcours :
Une visite par semestre /période est réalisée au minimum par le référent parcours professionnel -métier. Un rendez-vous en amont est fixé en accord avec le maître d'apprentissage, la présence de l'apprenti-e est obligatoire lors de cette visite.

Objectifs de la visite :
- Evaluer la compréhension et l'appropriation de l'apprenti-e de son environnement professionnel
- Evaluer les connaissances et compétences, développées /acquises /renforcées
- Evaluer la posture et le positionnement de l'apprenti-e
- Identifier les points forts et axes d'amélioration
- Réguler les difficultés et problématiques rencontrées

Le maître d'apprentissage et ou l'employeur peut à tout moment contacter le référent professionnel afin de demander un entretien et /ou transmettre des informations relatives au parcours de l'apprenti-e.

A chaque période une « fiche navette » est transmise au maître d'apprentissage. Cet outil permet de déterminer les objectifs attendus pour la période, les travaux et recherches demandés à l'apprenti-e.

Supports et ressources pédagogiques :
Les sujets détaillés et les outils méthodologiques sont donnés à l'apprenti-e en amont de l'entrée /retour en structure employeur.
Des temps d'accompagnement sur la méthodologie sont prévus en centre de formation.
L'ensemble des supports est disponible sur la plateforme e-learning Campus IFRTS (accès réservé aux étudiants) ou sur un Drive dédié.
Le centre de formation est garant de la méthodologie et de ce fait de la validation de l'adéquation des situations choisies par l'étudiant en accord avec son tuteur pour les travaux demandés.

Le rôle du maître d'apprentissage :
Le maître d'apprentissage accompagne la préparation d'un diplôme ou d'une qualification, l'acquisition du métier (savoir-faire et aptitudes associés), l'adaptation à l'environnement professionnel. Il facilite l'intégration du stagiaire.

Il est chargé d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider l'apprenti-e dans son parcours de formation pratique.
Il assure notamment la liaison avec l'organisme de formation et participe par là-même à la professionnalisation et à la qualification de l'apprenti-e.

Rôle et missions du maître d'apprentissage :
- Assurer l'interface entre l'entreprise, l'apprenant et le centre de formation
- Participer aux étapes du processus de formation et contribuer aux évaluations de la période de formation pratique
- Faciliter et favoriser l'intégration de l'apprenti-e dans un milieu professionnel
- Accompagner l'apprenti-e dans l'apprentissage d'un métier
- D'organiser son activité avec les salariés de l'entreprise
- De veiller au respect de son emploi du temps
- Transmettre des compétences professionnelles et la réalité d'un métier

- Etablir une progression dans les tâches confiées
- Accompagner l'apprenti-e dans l'identification des situations « supports » aux travaux demandés

La certification et la VAE

Une nouvelle passerelle entre apprentissage et VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) est facilitée par les textes récents.

Possibilité pour un apprenti en fin de parcours de valoriser son expérience professionnelle via la VAE, si besoin.

Plus d'informations : https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2918