



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

**COMMISSION
ARMÉES - JEUNESSE
SESSION 2006-2007**

**LA FORMATION EN
ALTERNANCE
DANS LES ARMÉES**

**RAPPORT
DU GROUPE DE TRAVAIL**

ées-jeunesse



Commission armées-jeunesse

Sommaire

La formation en alternance dans les armées (synthèse) p. 3

Propositions pour le développement de la formation en alternance dans les armées p. 5

Introduction p. 7

Propositions p. 9

Propositions à caractère statutaire p. 9

Propositions à caractère financier p. 12

Annexe 1 p. 16

Annexe 2 p. 18

Annexe 3 p. 25

Annexe 4 p. 28

La formation en alternance dans les armées (Synthèse)

Les parcours de la formation en alternance, et en particulier l'apprentissage ne doivent pas normalement être destinés aux élèves exclus des parcours classiques mais doivent être le résultat d'un véritable choix de la part des élèves.

Le constat

Compte tenu de la nécessaire participation des armées à l'effort national, et de l'intérêt qu'elles ont à former des apprentis, les effectifs de jeunes admis en alternance sont insuffisants (actuellement 400 apprentis sous statut civil).

Les statuts

Il faut utiliser toute la gamme des statuts possibles, du contractuel civil jusqu'à l'engagé volontaire, en veillant à permettre aux jeunes en formation en alternance de bénéficier de l'encadrement et du tutorat militaire (amélioration et suivi du comportement, utilisation des transports, logement)

Les conditions

- Age : A partir de 16 ans.
- Niveaux de formation proposées : du CAP au Master
- Les spécialités offertes doivent répondre aux besoins des Armées (métiers de bouche, informaticiens, mécanique, aviatique...) qui sont les mêmes que ceux de la société civile.
- Les Armées peuvent offrir de nombreux avantages : savoir-être (éducation comportementale reconnue), soutien logistique (transport, hébergement, alimentation) et sanitaire (santé classé 4/12 par les jeunes dans un sondage IPSOS sur "ce qui compte le plus pour vous").

Mise en œuvre

- Accords locaux avec des CFA.
- Maître d'apprentissage à désigner dans le personnel de la Défense.

Le financement

Constat : les armées doivent obligatoirement payer la rémunération (sans charges sociales).

Mais il faudra aussi motiver les tuteurs et envisager alors une prime spécifique.

Pour le reste des coûts (inscription au CFA, coût pédagogique, outillage) il y a des possibilités :

- Avec les régions
- Avec les branches professionnelles après négociation niveau national.

A tous ces interlocuteurs, il faut faire ressortir leur intérêt à récupérer des professionnels formés tant dans leur métier que dans leur comportement et ceci dès la fin de la formation ou à l'issue d'un (5 ans), deux (10 ans) ou trois contrats (15 ans).

Dans tous les cas, il faut que ces financements soient identifiés et considérés comme des actions en faveur de l'égalité des chances et du lien avec la nation.

Conclusion

La formation en alternance est utile à la société civile, car tôt ou tard le personnel formé y retournera, et aussi aux armées, car elles disposent ainsi d'un personnel motivé et progressivement opérationnel. Les moyens existent ou sont relativement peu coûteux au regard des avantages professionnels et médiatiques attendus.

PROPOSITIONS POUR LE DEVELOPPEMENT
DE LA FORMATION EN ALTERNANCE DANS LES ARMEES :

Quel statut ? Quel financement ?
En 11 propositions.

L'alternance est un processus pédagogique qui permet d'alterner des périodes en entreprise et des périodes en centres de formation selon un rythme facilitant l'acquisition de connaissances notamment pratiques et professionnelles. Cette méthode pédagogique initiée par l'enseignement professionnel s'est étendue tant à la formation continue qu'à la formation initiale.

On peut ainsi acquérir une formation professionnelle qualifiante soit sous statut scolaire, soit en étant titulaire d'un contrat de travail et notamment mais non exclusivement un contrat d'apprentissage.

Autrefois apanage des métiers manuels, la formation en alternance se développe dans des tous les secteurs, y compris dans les anciennes chasses gardées de formations plus académiques comme le secteur bancaire ou l'enseignement supérieur.

Dans le cadre de ses travaux visant à développer le lien armées-nation, la Commission Armées Jeunesse ne pouvait ignorer cet état de fait et ne pas faire le rapprochement entre les difficultés de moins en moins conjoncturelles des jeunes à intégrer le monde du travail et les capacités séculaires des armées à former, à intégrer, à dispenser savoir-faire et savoir-être. Ainsi est née l'idée de développer la formation en alternance dans les armées.

Au-delà de ses vertus économiques ou sociales, ce dispositif s'intègre à la perfection dans la doctrine du recrutement des Armées qui, dans le cadre d'un « engagement partagé », s'engagent à recruter, former et reconvertir. Il constitue une offre parfaitement complémentaire aux actions de pré-recrutement que peuvent constituer Réserves et Préparations militaires. Ses nombreux avantages sont développés infra.

Aussi, ce rapport présente, en onze propositions, ce qui pourrait constituer la base du développement de la formation en alternance dans les Armées. Il est complété par 3 annexes :

- ANNEXE 1 : Les 10 propositions,
- ANNEXE 2 : L'apprentissage dans le secteur public,
- ANNEXE 3 : Le PACTE (Parcours d'accès aux emplois de la fonction publique, territoriale, hospitalière et de l'Etat),
- ANNEXE 4 : Guide du maître d'apprentissage de l'armée de l'air.

INTRODUCTION

La formation en alternance, un type de pédagogie qui bénéficie d'un regain d'intérêt :

L'apprentissage et plus généralement la formation en alternance jouissent actuellement d'un intérêt renouvelé. Au-delà de leur fonction intrinsèque de dispenser un savoir adapté aux besoins des entreprises, ces sas vers la vie active semblent de nature à combler le fossé qui existe parfois entre l'élève ou l'étudiant d'une part et le monde du travail d'autre part. La formation en alternance sous contrat de travail constitue une des voies possibles et non exclusives pour assurer cette transition. Ce constat vaut tout particulièrement pour les jeunes souhaitant bénéficier d'une pédagogie adaptée pour acquérir une formation professionnelle diplômante.

Pour fonder la réflexion du groupe de travail, l'apprentissage dans le secteur public a fait l'objet d'une étude particulière. Les attendus de ce type de formation en alternance figurent en annexe.

Les profondes et récentes mutations qu'ont connues les armées militent pour l'établissement de relations de type « gagnant-gagnant » entre armées et entreprises. Parmi elles, la formation en alternance présente à coup sûr un intérêt majeur :

Le développement de la formation en alternance dans les armées présente des avantages marquants tant dans le domaine de l'insertion que dans celui du développement du lien armées-nation ou de l'aide au recrutement. Aujourd'hui, l'insertion des jeunes dans le monde du travail connaît des difficultés importantes, ainsi qu'en témoigne le paradoxe d'un nombre élevé de chômeurs et de milliers d'emplois non pourvus. Or, on ne peut pas ignorer les capacités qualitatives et quantitatives des armées en matière de formation, continue le cas échéant. Or, l'apprentissage sous statut de droit privé par exemple y est peu développé. Alors que la proportion est d'un apprenti pour quarante salariés dans le secteur privé elle ne représente qu'un pour mille des emplois militaires.

Depuis 1972, le statut général des militaires détermine les grands principes qui régissent l'état militaire et les droits et sujétions qui l'accompagnent. Dans l'exposé des motifs de la loi n° 2005-270 du 24 mars 2005 portant statut général des militaires, constat est dressé qu'« en trente ans, la société a beaucoup évolué. Au cours de la dernière décennie, une armée professionnelle s'est constituée. Les conditions d'emploi des armées se sont transformées. La nature du lien entre l'armée et la Nation s'est trouvée

modifiée et a fait apparaître des enjeux nouveaux, tels que ceux du recrutement et de la fidélisation du personnel militaire ».

Dans ce contexte, la formation en alternance peut s'inscrire dans un processus de pré-recrutement ou se concevoir comme une forme de la contribution des armées à l'effort de la Nation pour intégrer par le travail une partie de la jeunesse. Dans les deux cas et dans un contexte de ressource comptée (le départ à la retraite de la génération du « baby-boom » et la vacance d'emplois consécutive devraient mécaniquement faire baisser la ressource disponible pour les grands recruteurs), l'attention des branches professionnelles et des entreprises devra être attirée sur l'intérêt pour la société civile d'établir une relation « gagnant-gagnant » avec les armées :

- Soit le jeune formé en alternance dans les armées rejoindra le monde civil à l'issue, et il deviendra un vecteur de rayonnement des armées.
- Soit il entreprendra une carrière d'engagé, limitée dans le temps pour la plupart, ce qui ne fera que différer son entrée dans l'entreprise.

Ainsi il acquerra dans les armées un savoir-faire et un savoir-être dont l'entreprise bénéficiera quelques années plus tard.

Type d'apprentissage possible dans l'optique de l'aide au recrutement :

Les gisements de développement de la formation en alternance au sein des armées ont été identifiés à partir de deux critères alternatifs :

- Soit des métiers représentant des volumes importants en recrutement annuel et non prévus à court terme pour être externalisés (métiers de bouche et emplois de mécaniciens).
- Soit des emplois peu répandus (ex: maréchal-ferrant) ou de haute technicité dans des secteurs très concurrentiels (mécanicien aéro).

Contraintes spécifiques des armées, immuables ou susceptibles d'évolution :

Les exigences particulières du service dans les armées, notamment la nationalité française pour l'engagement, les limites d'âge à l'engagement sont autant de paramètres à prendre en compte. Existente enfin des réglementations susceptibles de faire l'objet de mesures dérogatoires (ex : interdiction d'embarquement du personnel civil dans des véhicules militaires, etc.).

PROPOSITIONS

Le développement de la formation en alternance dans les armées nécessite la refonte des dispositions administratives et financières qui l'encadrent aujourd'hui. Il s'agit d'une part de trouver le statut le mieux adapté aux apprentis et d'autre part de trouver les ressources budgétaires, c'est à dire les financements les plus adaptés pour que ce projet se développe dans des conditions matérielles satisfaisantes. Ces deux problématiques sont étroitement liées.

1 - PROPOSITIONS A CARACTERE STATUTAIRE

Plusieurs positions statutaires peuvent se succéder dans le cadre d'un parcours professionnel qualifiant.

Pour l'heure, et abstraction faite de dispositifs récents du type *Parcours d'accès aux emplois de la fonction publique, territoriale, hospitalière et de l'Etat* (PACTE) ou *Contrat d'accompagnement vers l'emploi* (CAE), deux types de statuts coexistent au sein des armées dans le cadre de la formation en alternance. Les apprentis sous statut de droit privé (moins de 400 pour l'ensemble des armées), voient leur gestion supervisée par le *Secrétariat Général pour l'Administration* (SGA). Leur financement est prélevé sur les crédits de formation du personnel civil (5,5 millions d'euros en 2004 dont les coûts pédagogiques). Actuellement, le nombre d'apprentis est en diminution dans un souci de maîtrise financière (pour deux départs, un seul est recruté). Enfin, contrairement aux volontaires des armées, ce recrutement correspond moins à un besoin qu'à une réponse à des demandes ponctuelles sur sollicitation des intéressés, ce qui conduit à un grand nombre de formations en alternance de niveau élevé (mastère 2).

Une autre position statutaire peut-être utilisée: celle de volontaire (Volontaire de l'Armée de Terre, cf. proposition 4) etc. Ce statut est également utilisé dans le cadre du Service Militaire Adapté (SMA) pour permettre la formation des volontaires, « stagiaires » ou « techniciens », tant dans l'enceinte militaire que lors de stages en entreprise.

PROPOSITION 1

Le statut de droit privé sera retenu pour l'embauche d'apprentis, car il a pour corollaire la préparation d'un diplôme et présente l'avantage d'être déjà mis en œuvre dans les armées. Il conviendra d'étendre au personnel concerné les facilités accordées aux collaborateurs du service public.

Limites d'emploi de machines ou de matières dangereuses pour les mineurs :

Dans le cadre de l'apprentissage, le travail sur machines ou substances dangereuses est limité. Pour l'heure, les dérogations, quand elles sont possibles sont accordées par l'inspection du travail qui ne peut intervenir que dans des entreprises privées.

PROPOSITION 2

L'alternance de périodes de scolarité et de préparation militaire qui caractérise le pré-recrutement dans le cadre de partenariats entre Marine nationale et Éducation nationale pourra être choisie par les autres armées pour la préparation de diplômes ou titres spécifiques.

Les classes post-BEP, de BAC professionnel ainsi que la classe de maintenance navale en milieu subaquatique de Conflans-Sainte-Honorine ont été initiées à partir de protocoles d'accord successifs de 1989 et 1995 conclus entre le ministère de la Défense et de l'Éducation nationale.

Leur formalisation se matérialise par la signature de conventions régionales entre la Marine nationale, les rectorats et les lycées concernés.

Ce dispositif représente 360 élèves dont environ 90 % sont destinés à rejoindre la Marine. Une partie des élèves a déjà fait acte de candidature à l'engagement mais n'ayant pas le diplôme requis a été envoyée dans ces classes pour l'acquérir. Sous réserve de bons résultats et d'absence de problèmes disciplinaires, ces candidats sont engagés à l'issue de la scolarité. Leurs stages pratiques se font dans la Marine et sont rémunérés. En

revanche, la Marine ne subventionne pas ces classes et les élèves sont libres à l'issue de leur scolarité, diplôme obtenu, de souscrire ou non un engagement dans la Marine. De même que la Marine est libre de les prendre ou non (cf. ci-dessus).

Pour l'année scolaire 2006-2007, le partenariat porte sur :

- 9 classes Post BEP,
- 24 classes BAC PRO,
- 2 classes de BTS,
- 1 classe subaquatique (Conflans-Sainte-Honorine).

Soit 360 élèves.

PROPOSITION 3

Le statut d'agent contractuel de droit public pourra être éventuellement retenu, si besoin d'acquisition de qualifications professionnelles, dans le cadre du « PACTE » par exemple.

Cf. annexe 3 : LE PACTE (Parcours d'accès aux emplois de la fonction publique, territoriale, hospitalière et de l'Etat).

PROPOSITION 4

Le statut de volontaire des armées pour les périodes passées effectivement dans les formations pourra être envisagé.

Cette alternance existe déjà dans le cadre de l'aide au recrutement sous-officiers de l'armée de terre sous statut VDAT. Les autres jeunes en formation en alternance sous statut VDAT sont pour l'heure limités à la capacité d'absorption du SMA. Sa spécificité résulte de l'histoire et il ne s'applique pas pour l'heure à la métropole.

Conditions d'âge :

A partir de l'âge de 16 ans, un jeune peut conclure un contrat d'apprentissage conformément aux dispositions de droit commun du code du travail.

La loi n° 2005-270 du 24 mars 2005 portant statut général des militaires précise :

« Nul ne peut être militaire ...s'il n'est âgé de dix-sept ans au moins, ou de seize ans pour recevoir une formation générale et professionnelle en qualité de volontaire dans les armées ou en qualité d'engagé dans une école militaire » (Titre 2 chapitre 2 section 1 article 20).

Il n'existe donc pas d'incompatibilité sur ce point entre statut militaire et droit privé.

2 - PROPOSITIONS A CARACTERE FINANCIER

Le développement de la formation en alternance nécessitera un financement consacré à l'apprentissage dans les armées très significativement plus élevé qu'aujourd'hui. Quel que soit son statut, le jeune en alternance reçoit une rémunération du ministère de la défense (le ministère en charge de la formation professionnelle prend en charge les cotisations patronales dues au titre des assurances sociales et des prestations familiales ainsi que les cotisations sociales). Dans cette perspective, il convient de distinguer :

- le financement interne aux armées,
- le financement externe aux armées.

PROPOSITION 5

Compte tenu de ses capacités, le ministère de la défense pourrait financer :

- l'hébergement,
- le soutien santé,
- l'alimentation,
- une partie des frais de transport.

Ces avantages en nature pourraient venir partiellement en déduction de la rémunération versée.

Outre la rémunération des apprentis qui fait partie de leur périmètre d'intervention il s'agit principalement pour les armées de participer pour tout ou partie aux frais de fonctionnement de la formation en alternance. Le ministère de la défense pourrait ainsi financer :

- l'hébergement (mise à disposition de locaux pour le logement des apprentis);
- le soutien santé;
- l'alimentation (possibilité pour les apprentis de bénéficier des points de restauration, selon des modalités financières à définir : gratuité des repas, paiement partiel ou total?);
- le transport (réduction SNCF, à l'instar des personnels sous statut militaire ?);
- les frais de fonctionnement divers (mise à disposition de locaux...).

PROPOSITION 6

Le ministère de la défense pourrait valoriser les maîtres d'apprentissage par la création d'une prime spécifique et la prise en compte dans la notation de l'investissement consenti.

La fonction de maître d'apprentissage suppose une formation spécifique, nécessite une grande disponibilité et entraîne un surcroît de travail. Elle peut être dorénavant confiée à une équipe tutorale avec un référent identifié. Cela qui permet d'assurer la formation des apprentis, y compris lors des projections extérieures du maître d'apprentissage.

PROPOSITION 7

L'affectation de ces dépenses au sein du programme 212, « soutien de la politique de défense » ne paraît pas adapté. Il conviendrait de définir une action spécifique et d'identifier une action spécifique au sein du programme 167, « lien avec la Nation.».

Le financement des apprentis relève du programme 212 « soutien de la politique de défense » (qui dépend du secrétaire général pour

l'administration) et fait partie du sous ensemble « formation des personnels civils ». Cette situation ne semble pas satisfaisante à deux titres :

- confusion entre le budget consacré à la formation permanente du personnel civil et la formation des apprentis,
- opposition syndicale à la ponction effectuée sur le budget alloué à la formation permanente du personnel civil (une même masse consacrée aux deux catégories de personnels).

Le financement externe.

Le financement externe au ministère de la défense pourrait être issu de sources diverses. Dans tous les cas, il sera subordonné à des négociations locales.

PROPOSITION 8

Les conseils régionaux pourraient participer aux coûts pédagogiques de la formation en alternance dans les armées par une prise en charge totale ou partielle de la formation en CFA, du matériel pédagogique nécessaire à l'apprenti (mallette d'outillage), tout cela dans le cadre du contrat d'objectifs et de moyens conclu entre la région et l'État.

Depuis les lois sur la décentralisation, la définition et la mise en œuvre de la politique régionale d'apprentissage relève de la responsabilité des conseils régionaux.

PROPOSITION 9

Les branches professionnelles intéressées par les qualifications professionnelles acquises au sein des armées pourraient participer à la prise en charge totale ou partielle des frais de formation. La négociation devrait inclure un premier contact au niveau national avec les branches professionnelles pour faciliter ensuite une déclinaison au niveau local.

Les branches professionnelles.

Si les armées ont un intérêt évident à participer au financement de la formation en alternance, celui, bien compris, des branches professionnelles ne l'est pas moins. L'investissement est ainsi partagé sur des jeunes dont beaucoup rejoindront directement le monde civil, et la quasi-totalité du reste quelques années plus tard, dans la force de l'âge et bien formés à l'issue de leur contrat.

En fonction des besoins des armées et des branches professionnelles, des négociations pourront être entreprises pour une prise en charge complémentaire des frais de formation. La négociation devra inclure un premier contact au niveau national avec les branches professionnelles pour faciliter ensuite une déclinaison au niveau local.

PROPOSITION 10

Il conviendrait de confier la négociation avec les autorités régionales et les branches professionnelles à une autorité zonale ou régionale à compétence interarmées. Une expérimentation en ce sens devrait être conduite en région.

ANNEXE 1

LES 10 PROPOSITIONS

1 - Le statut de droit privé sera retenu pour l'embauche d'apprentis, car il a pour corollaire la préparation d'un diplôme et présente l'avantage d'être déjà mis en œuvre dans les armées. Il conviendra d'étendre au personnel concerné les facilités accordées aux collaborateurs du service public.

2 - L'alternance de périodes de scolarité et de préparation militaire qui caractérise le pré-recrutement dans le cadre de partenariats entre Marine nationale et Éducation nationale pourra être choisie par les autres armées pour la préparation de diplômes ou titres spécifiques.

3 - Le statut d'agent contractuel de droit public pourra être éventuellement retenu, si besoin d'acquisition de qualifications professionnelles, dans le cadre du « PACTE » par exemple.

4 - Le statut de volontaire des armées pour les périodes passées effectivement dans les formations pourra être envisagé.

5 - Compte tenu de ses capacités, le ministère de la défense pourrait financer :

- L'hébergement,
- Le soutien santé,
- L'alimentation,
- Une partie des frais de transport.

Ces avantages en nature pourraient venir partiellement en déduction de la rémunération versée.

6 - Le ministère de la défense pourrait valoriser les maîtres d'apprentissage par la création d'une prime spécifique et la prise en compte dans la notation de l'investissement consenti.

7 - L'affectation de ces dépenses au sein du programme 212, « soutien de la politique de défense » ne paraît pas adapté. Il conviendrait de définir une action spécifique et d'identifier une action spécifique au sein du programme 167, « lien avec la Nation.».

8 - Les conseils régionaux pourraient participer aux coûts pédagogiques de la formation en alternance dans les armées par une prise en charge totale

ou partielle de la formation en CFA, du matériel pédagogique nécessaire à l'apprenti (mallette d'outillage), tout cela dans le cadre du contrat d'objectifs et de moyens conclu entre la région et l'État.

9 - Les branches professionnelles intéressées par les qualifications professionnelles acquises au sein des armées pourraient participer à la prise en charge totale ou partielle des frais de formation. La négociation devrait inclure un premier contact au niveau national avec les branches professionnelles pour faciliter ensuite une déclinaison au niveau local.

10 - Il conviendrait de confier la négociation avec les autorités régionales et les branches professionnelles à une autorité zonale ou régionale à compétence interarmées. Une expérimentation en ce sens devrait être conduite en région.

ANNEXE 2

L'APPRENTISSAGE DANS LE SECTEUR PUBLIC

(Loi n°92-675 du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage, à la formation professionnelle et modifiant le code du travail + loi n°97-940 du 16 octobre 1997 relative au développement des activités pour l'emploi des jeunes).

• Qu'est-ce que l'apprentissage :

Art L.115-1 du code du travail : « *L'apprentissage est une forme d'éducation alternée. Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.* ».

• Qu'est-ce que le contrat d'apprentissage ?

➤ contrat de travail de type particulier (art L117-1) - même dans le secteur public les contrats d'apprentissage sont des contrats de droit privé auxquels s'appliquent quasiment toutes les dispositions du code du travail

➤ il applique la pédagogie de l'alternance pour l'acquisition d'une formation professionnelle diplômante qui allie travail en entreprise et formation en CFA

- contrat à durée déterminée :
durée du contrat au moins égale à celle du cycle de formation (1 à 4 ans) – la durée peut-être ramenée à 6 mois dans certains cas limitativement énumérés
- l'employeur s'engage :
 - à verser un salaire
 - à assurer une formation professionnelle méthodique et complète en entreprise et en CFA
 - à confier à l'apprenti un travail en relation directe avec le diplôme ou titre préparé

- l'apprenti s'engage
 - à travailler pour l'employeur
 - à suivre la formation en entreprise et en CFA et à se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre préparé
- **A qui s'adresse un contrat d'apprentissage ?**

1. Apprentis

- à des jeunes âgés de 16 à 25 ans (art L 117-3)

à titre dérogatoire la limite d'âge peut être (art L117-3) :

- abaissée à 15 ans lorsque le jeune a terminé sa scolarité du 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire ou à l'issue d'un parcours d'initiation aux métiers (apprenti junior)
- repoussée à 30 ans : lorsque le contrat d'apprentissage succède à un autre contrat d'apprentissage et permet d'acquérir un diplôme d'un niveau supérieur; suite à une rupture du précédent contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ; lorsque le contrat est souscrit par un travailleur handicapé
- sans limitation supérieure d'âge lorsque l'apprenti est porteur d'un projet de reprise ou création d'entreprise pour la réalisation duquel la possession d'un diplôme est obligatoire

- jeunes qui souhaitent préparer un diplôme d'un niveau 5 à un niveau 1 (du CAP au MASTERE ou au diplôme d'ingénieur)

- pour les étrangers, ressortissants d'Etats tiers, ils doivent résider régulièrement sur le territoire et être en possession d'un titre les autorisant à travailler (début mai 2007, un décret est en préparation sur *l'accès des étrangers non communautaires au marché du travail français qui précisera notamment le titre de séjour exigible*)

- pour les étrangers, ressortissants communautaires sauf ceux originaires des anciens pays d'Europe centrale et orientale (PECO), les ressortissants de la confédération helvétique et les ressortissants des états de l'Espace économique européen, ils bénéficient d'un régime plus favorable

2. Employeurs

personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé (loi n°92-675 du 17 juillet 1992). Elles doivent recevoir un agrément délivré par le préfet du lieu d'exécution du contrat en fonction :

- des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, l'équipement du service et la nature des techniques utilisées
- des compétences professionnelles du maître d'apprentissage (qualification professionnelle, durée d'exercice du métier)

➤ Les conditions d'accueil et de formation des apprentis font l'objet d'un avis du comité technique paritaire ou de toute autre instance compétente au sein de laquelle siègent les représentants du personnel

➤ L'agrément peut être retiré par le préfet en cas de manquement de l'employeur aux obligations mises à sa charge par le contrat d'apprentissage

➤ Un même employeur ne peut pas conclure plus de trois contrats d'apprentissage successifs avec le même apprenti

• Comment s'organise le contrat d'apprentissage au sein de l'entreprise ?

➤ La fonction de maître d'apprentissage ou de tuteur :

- personne directement responsable de la formation de l'apprenti, nommément désignée dans le contrat d'apprentissage

- un maître d'apprentissage ne peut suivre que deux apprentis

- la fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés, mais un seul maître d'apprentissage référent fait le lien avec le CFA

- pour avoir la qualité de maître d'apprentissage, il faut, outre être majeur et de bonne moralité, soit :

· être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du même domaine professionnel que celui préparé par l'apprenti, d'un niveau au moins équivalent et au minimum de 3 années d'expérience professionnelle

· à défaut du diplôme ou du titre : pouvoir justifier d'une activité professionnelle dans le secteur du diplôme préparé par l'apprenti, de 5 ans d'expérience professionnelle ou d'un niveau minimum de qualification déterminé.

- conditions de travail de l'apprenti :
 - dispositions applicables à l'ensemble des salariés si elles ne sont pas contraires à celles liées à sa situation de jeune en première formation professionnelle
 - le temps de travail comprend les enseignements en CFA (soit 400 h par an en moyenne) – sinon même horaire applicable qu'aux autres salariés pour les apprentis majeurs
 - pour les mineurs, sauf dérogation : ils ne peuvent pas travailler plus de 8h/j, ils ne peuvent pas travailler de nuit, sauf 6 secteurs d'activités (article R213-9) ; ils ne peuvent pas travailler les dimanches et jours fériés, sauf 12 secteurs d'activités (article R226-1)
 - **attention** pour les jeunes de moins de 18 ans, dans la mesure où les inspecteurs du travail ne contrôlent pas le respect des dispositions du code du travail dans les administrations publiques, ils ne peuvent pas accorder de dérogation permettant notamment aux mineurs d'effectuer des travaux comportant des exigences ou des risques spéciaux ou de travailler en horaires décalés.

➤ si l'employeur public n'est pas en mesure de proposer des tâches ou ne dispose pas des équipements répondant aux besoins en formation de l'apprenti pour préparer son diplôme ou titre, il peut conclure une convention avec d'autres personnes morales de droit public pour permettre au jeune de compléter sa formation

- **Quel salaire est versé à l'apprenti ?**

- salaire déterminé en pourcentage du SMIC en fonction (cf tableau ci-joint) :
 - de l'âge du bénéficiaire
 - de sa progression dans le cycle de formation
- possibilité de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables
- avantages en nature : une fraction peut être déduite du salaire (repas, logement)

- **Quels avantages pour l'apprenti et sa famille**

- la rémunération de l'apprenti n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du SMIC

- s'il est rattaché à la déclaration fiscale de ses parents, la rémunération de l'apprenti n'est pas prise en compte dans la limite du montant susmentionnée

- l'apprenti est exonéré de la contribution sociale généralisée

- **Quelle protection sociale de l'apprenti ?**

- régime général de sécurité sociale

- affiliation au régime complémentaire de retraite institué au profit des agents non titulaires de l'Etat

- validation de droit à l'assurance vieillesse

- **La formation en centre de formation d'apprenti**

- l'employeur public prend en charge les coûts de formation des apprentis dans les CFA (loi n°92-675 du 17 juillet 1992 précitée). Une convention conclue avec le CFA fixe le montant de cette contribution

- en cas d'accord, le Conseil régional ou l'Etat (pour les CFA à recrutement national) peuvent décider que la subvention de fonctionnement qu'ils versent au CFA couvre les frais liés à la scolarité de ces jeunes

- **Conditions de rupture du contrat d'apprentissage**

- résiliation dans un délai de 2 mois après l'entrée en fonction du jeune : résiliation unilatérale sans difficulté (ne donne lieu à aucune indemnité sauf stipulations contraires prévues au contrat)

- au-delà de ce délai de 2 mois :
 - nécessité de l'accord express et bilatéral cosigné par les parties au contrat – doit être constaté par écrit et notifié,
 - par le conseil des prud'hommes en cas de faute grave et répété de l'une des parties ou en cas d'inaptitude constatée de l'apprenti selon les conditions fixées à l'article R117-20 (l'employeur doit payer les salaires jusqu'au jour du prononcé du jugement + si jugement aux torts de l'employeur une indemnité réparant le préjudice subi),
 - dérogations : en cas d'obtention du diplôme ou du titre professionnel, le contrat peut prendre fin à la demande de l'apprenti avant le terme prévu sous réserve que l'apprenti ait informé son employeur au moins deux mois à l'avance ; réversibilité vers le système scolaire pour les apprentis juniors âgé de moins de 16 ans (obligation scolaire).

- **Fin du contrat d'apprentissage**

- A la fin du contrat, l'apprenti peut :
 - soit rechercher un employeur privé,
 - soit poursuivre son activité auprès d'un employeur public en passant un concours.

➤ Dans l'hypothèse où l'apprenti serait demandeur d'emploi à l'issue de son contrat d'apprentissage, la réglementation des agents non titulaires s'applique :

Indemnisation du chômage : arrêté du 23 février 2006 portant agrément de l'accord du 18 janvier 2006 relatif au régime d'assurance chômage applicable aux apprentis du secteur public : art 2 – champ d'application : sont concernés par le présent accord les salariés recrutés sous contrat d'apprentissage par les employeurs qui assurent eux-mêmes la charge de l'assurance chômage en application de l'article L351-12 du code du travail et qui ont choisi s'assurer ces salariés contre le risque de privation d'emploi, auprès du régime d'assurance chômage visé à l'article L351-4 dudit code.

- **Incitations financières pour l'employeur**

- pas d'aide spécifique, mais pas de paiement de la taxe d'apprentissage

Rémunération des apprentis :

AGE	1ère année	2ème année	3ème année
Moins de 18 ans	25 % SMIC	37 % SMIC	53% SMIC ou du minimum conventionnel
De 18 à moins de 21 ans	41% SMIC	49 % SMIC	65% SMIC ou du minimum conventionnel
21 ans et plus	53 % SMIC	61 % SMIC	78% SMIC ou du minimum conventionnel

ANNEXE 3

LE PACTE

(Parcours d'accès aux emplois de la fonction publique, territoriale, hospitalière et de l'Etat)

Le PACTE a été créé par les articles 3, 4 et 5 de l'ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005 relative aux conditions d'âge dans la fonction publique et instituant un nouveau parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de l'Etat. Sa mise en œuvre fait l'objet de décrets d'application du 2 août 2005, spécifiques aux trois fonctions publiques : n° 2005-900 (FPH), n° 2005-902 (FPE), n°2005-904 (FPT). Un dernier décret n° 2005-1055 du 29 août 2005 fixe les conditions d'exonération des cotisations sociales liées au PACTE.

En proposant un mode de recrutement alternatif au concours, le but du PACTE est de rendre la fonction publique plus représentative de la société qu'elle sert. Il vise aussi à faciliter l'accès à l'emploi public et à faire jouer un rôle plus actif à la fonction publique en matière de lutte contre les discriminations et contre l'exclusion.

1. Présentation du dispositif :

Le PACTE s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans révolus sortis du système éducatif sans diplôme ou sans qualification professionnelle reconnue et aux jeunes dont le niveau de qualification est inférieur au baccalauréat. Il leur offre la possibilité d'intégrer l'administration en qualité d'agent public non titulaire à l'issue d'une procédure de sélection. Il ne peut être conclu que par des jeunes de nationalité française ou ressortissant de l'un des Etats de l'Union européenne, de l'espace économique européen ou de la confédération helvétique.

Le PACTE est un contrat de travail de droit public qui utilise la pédagogie de l'alternance pour permettre à des jeunes d'acquérir une qualification en rapport avec l'emploi pour lequel ils ont été recruté ou le titre ou le diplôme requis pour l'accès au corps dont relève cet emploi. L'administration

s'engage à assurer aux agents ainsi recrutés une formation qualifiante dispensée, pour partie sur le lieu de travail et, pour partie, dans un organisme de formation. La durée totale de la formation doit être égale au moins à 20% de la durée du contrat. En retour, outre l'exécution des tâches que lui confie l'administration, l'agent bénéficiaire du contrat de PACTE s'engage à suivre la formation qui lui est dispensée.

La durée du PACTE est comprise entre 12 mois et 2 ans, mais il peut être renouvelé une fois pour une durée maximum d'un an lorsque le jeune n'a pas obtenu la qualification préparée.

A l'issue de ce contrat et après vérification de leur aptitude professionnelle par une commission ad hoc, les agents en PACTE sont titularisés dans le corps correspondant à l'emploi occupé. En tout état de cause, la titularisation ne peut s'effectuer que dans des corps et cadres d'emploi de catégorie C. Elle est, en outre, subordonnée à un engagement de servir.

La rémunération minimale versée aux agents ne peut être inférieure à celle calculée en application des dispositions de l'article L.981-5 du code du travail. Ainsi, elle est au minimum de 55% du minimum de traitement de la fonction publique si le jeune est âgé de moins de 20 ans et 70% si le jeune est âgé de plus de 21 ans. Si l'agent atteint son 21^{ème} anniversaire durant son contrat, sa rémunération est portée à 70% du minimum de traitement de la fonction publique à compter du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel il a atteint 21 ans. A cette rémunération s'ajoutent les indemnités de résidence, le suppléant familial de traitement et le cas échéant les autres indemnités liées aux obligations de service et résultant du travail de nuit, des dimanches et jours de fériés, lorsque ces indemnités ne sont pas réservées à des fonctionnaires.

Un tuteur est désigné pour accueillir et accompagner l'agent au long de son parcours dans le service et dans sa formation. Ces tuteurs soit reçoivent une formation spécifique pour exercer cette mission, soit doivent justifier d'une expérience antérieure comme tuteur.

L'employeur public bénéficie d'une exonération de ses cotisations (assurances sociales et allocations familiales) pour les contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2010. Les crédits afférents aux exonérations figurent au budget du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.

2. Mise en œuvre

➤ **Dispositif législatif et réglementaire**

Tous les textes relatifs à la mise en œuvre du dispositif sont parus entre août 2005 et janvier 2006.

➤ **Organisation des recrutements :**

- L'ANPE centralise l'ensemble des ouvertures de recrutement des trois fonctions publiques (cf instruction interne diffusée le 29/12/05 à l'ensemble des agents ANPE via Intranet),
- Un dossier unique de dépôt des offres et un dossier unique de candidature sont disponibles depuis début janvier 2006,
- Un outil informatique est en cours de développement (ANPE) pour améliorer la comptabilité des recrutements ouverts.

ANNEXE 4

REGION AERIENNE SUD



BUREAU REGIONAL DU PERSONNEL CIVIL

Division formation

33998 BORDEAUX ARMEES

====

LIVRET DES MAÎTRES D'APPRENTISSAGE
DE L'ARMÉE DE L'AIR

François PERONNET

Vous venez d'être nommé Maître d'Apprentissage (MA), votre apprenti est déjà là ou va arriver dans les prochains jours.

Or, la formation que vous devez suivre en vue de vous permettre de transférer vos compétences professionnelles n'est pas encore programmée. Il faut tenir compte des délais entre la prise en compte administrative et l'organisation des actions de formation.

Vos collègues qui vous ont précédé dans cette fonction ont pensé que ces quelques remarques pourraient vous aider et se sont donc réunis pour construire ce document.

Ils ont de plus joint leurs références à la fin de ce document au cas où toutes les questions que vous vous posez ne trouveraient pas de réponse. A ce

sujet, il serait intéressant que les Maîtres d'apprentissage qui n'ont pu assister à la journée de formation ajoutent leurs références à cette liste afin d'augmenter les possibilités d'information de leurs nouveaux collègues. Merci de bien vouloir indiquer ces informations si elles n'existent pas dans le tableau de dernière page.

Bonne lecture !

I. OBJECTIF DE L'APPRENTISSAGE

Faut-il sélectionner les jeunes avant de conclure un contrat ?

Oui, cela est souhaitable. L'objectif n'est pas de choisir des jeunes dont on est certain de la réussite mais d'éviter de cumuler plusieurs handicaps (problèmes sociaux, problèmes de comportement, problèmes scolaires, ...) en ne perdant pas de vue que le contrat d'apprentissage a avant tout des objectifs de qualification professionnelle et d'obtention d'un diplôme. Un dispositif structuré peut être envisagé dans chaque base associant :

- 1 représentant du commandement d'unité,
- 1 représentant du Bureau du personnel civil
- le responsable de formation
- le maître d'apprentissage
- 1 représentant du CFA.

Cela implique deux conditions :

- que les autorités de la base mettent en œuvre un tel dispositif et soient conscientes que le bon déroulement du contrat en dépend ;
- que les maîtres d'apprentissage potentiels et volontaires soient identifiés par métier avant toute décision de recruter un apprenti.

Les agréments...

- de l'établissement ou du service (atelier...) par la préfecture ;
- du maître d'apprentissage par l'inspection académique et la préfecture.

Pour de plus amples informations, voir le BPC ou le responsable formation de la base

Quels sont les responsabilités des partenaires de l'alternance ?

L'entreprise est le maître d'ouvrage de la formation à côté d'un autre maître d'ouvrage, le CFA.

Ils assument donc une co-gestion du contrat.

Conséquence : le MA et sa hiérarchie doivent solliciter la collaboration active du CFA, puisque les textes les y obligent.

L'armée de l'air est-elle suffisamment reconnue dans ses capacités de qualification des jeunes ?

Il est reconnu (par les CFA, entre autres) que la prise en charge des jeunes apprentis est excellente au sein de l'armée de l'air et qu'en particulier, il sont amenés dans ce cadre à s'initier à des pratiques professionnelles qu'il n'est pas toujours possible de leur apporter dans d'autres entreprises

L'établissement doit-il être exclusivement le lieu de réalisation pratique du programme réalisé au CFA ?

Réaliser de manière pratique "en situation" le programme du CFA est en effet souhaitable, car il permet de répéter des choses qui n'ont pas été totalement comprises. C'est également favorable à l'acquisition d'une qualification et à l'obtention finale du diplôme, surtout pour des jeunes que l'univers scolaire a tendance à rebuter.

Cela étant, le jeune apprend aussi dans l'établissement à participer à une réalisation collective, à s'intégrer dans une équipe, et cela même si le produit du travail fourni ne s'inscrit pas dans le cadre du programme.

L'apprenti y trouve souvent une motivation supplémentaire, appréhende les choses dans un contexte beaucoup plus riche que celui de l'atelier du CFA, y acquiert le sentiment de l'utilité de son travail.

Bref, cela le prépare aussi à l'intégration professionnelle, facteur tout aussi important que le diplôme dans la réussite de sa vie professionnelle.

Enfin, n'oublions pas que la plupart des professionnels qui accueillent les jeunes diplômés considèrent que ce qui est appris en formation initiale (à l'école) est trop éloigné des pratiques réelles du terrain.

A ce titre, le référentiel du diplôme (référentiel "Éducation nationale") ne doit pas être une limite pour le MA qui peut donc proposer des situations qui s'en écartent.

Des aménagements spécifiques peuvent être cependant être envisagés en partenariat avec des entreprises susceptibles de compléter la formation suivie au CFA et au sein de l'armée de l'air.

II. ACCUEIL ET OUTILS DE L'APPRENTISSAGE

Comment accueillir le jeune dans l'établissement ?

Le maître d'apprentissage doit participer activement à l'accueil et il doit en être le principal responsable (avec le BPC).

Le MA doit donc impérativement se rendre disponible pour cette occasion. Certaines bases utilisent un livret d'accueil, ce qui, sans être indispensable est une bonne chose.

Il faut absolument bannir l'improvisation lors de la procédure d'accueil.

III. LE CADRE DU CONTRAT

L'apprenti doit-il avoir son propre matériel (caisse à outils, par exemple) ?

Un minimum est souhaitable, le MA doit en faire la demande à sa hiérarchie.

Cependant, cela dépend des établissements, ce n'est pas un point déterminant dans la réussite du contrat (bien que beaucoup de MA se plaignent de ne pouvoir l'obtenir), et cela ne doit intervenir qu'après avoir vérifié que le jeune sera responsabilisé sur ce point et capable d'en prendre soin (ce n'est pas toujours le cas au début du contrat)

Sur la base de quel document le MA et l'apprenti doivent-ils travailler de manière commune ?

Il s'agit du référentiel du métier, document qui recense ce que le jeune devra savoir faire à la fin du contrat ; le savoir-faire constitue en effet le but visé par les phases de formation en établissement.

Tout travail donné à l'apprenti doit pouvoir être rattaché à ce référentiel ; c'est en quelque sorte le fil conducteur du contrat dont il permet d'évaluer l'évolution (positive ou négative).

Ce document doit être construit par le MA et prendre en compte ce qu'il est lui-même capable de transmettre au jeune et ce que le matériel et les méthodes de travail de l'établissement permettent de transmettre.

Ce document se recoupera en grande partie avec le référentiel du diplôme préparé (document Éducation nationale) mais il est plus spécifique aux situations réelles rencontrées dans le contrat et insiste sur les pratiques professionnelles et la vie au travail.

Ces points seront abordés en détail au cours de la formation des MA.

Coordination des partenaires à mettre en place

Comment doit s'effectuer la coordination du contrat ?

Tous les acteurs doivent être mobilisés dès le départ de manière à ce que les rôles respectifs soient bien définis.

En particulier, le MA ne doit pas hésiter à prendre contact avec le CFA mais aussi à sensibiliser l'apprenti pour qu'il facilite cette coordination : faire suivre son carnet de liaison, alerter lorsqu'il est en difficulté dans sa formation, ...

Le MA doit être averti de tout incident en cours de formation de l'apprenti.

Comment éviter que le contrat fonctionne en circuit fermé entre l'apprenti et son maître d'apprentissage ?

Le maître d'apprentissage est un tuteur relais et, à ce titre, il doit orienter le jeune vers des tuteurs opérationnels : ces derniers sont des professionnels de l'environnement qui vont pouvoir transmettre les savoir et les savoir-faire nécessaires à la qualification et à l'expérience de l'apprenti.

Par contre, il ne s'agit pas de se décharger sur ses collègues : le MA doit correctement choisir ces professionnels en fonction de leurs capacités techniques mais aussi de leurs capacités à former un jeune.

Il doit clairement définir les objectifs de ces phases de formation, en suivre le déroulement et en évaluer le résultat avec l'apprenti.

Le MA doit accompagner l'apprenti dans un développement progressif et contrôlé de son autonomie professionnelle

Doit-on impliquer les parents ou le tuteur légal dans la gestion du contrat ?

- Oui si l'apprenti est mineur.
- Pas obligatoirement dans le cas où il est majeur.

L'expérience de la plupart des maîtres d'apprentissage montre que le recours systématique aux parents n'est pas toujours souhaitable car il déresponsabilise l'apprenti. Toutefois, certains maîtres d'apprentissage ont pu noter que la sollicitation des parents pouvait être un atout pour éviter certains "dérapages" dans le cadre du contrat (comportement général, retards fréquents,...).

C'est au MA d'apprécier la situation. Dans certains cas, les parents peuvent devenir des partenaires s'ils sont motivés par les résultats de leur enfant. Leur implication doit être facilitée chaque fois qu'il s'agit de valoriser la formation suivie.

Droits et devoirs de l'apprenti

Quels sont les droits et les devoirs de l'apprenti ?

Ce sont les mêmes que ceux de n'importe quel autre salarié, avec en plus des obligations liées au diplôme et donc aux résultats scolaires.

Le salaire est également différent, défini par les textes et allant de 35 à 75 % du SMIC selon l'âge de l'apprenti et l'année du diplôme.

Un apprenti est-il rémunéré pendant qu'il est au CFA ?

Oui.

La rémunération peut d'ailleurs être soumise à retenue en cas d'absence non justifiée aux cours, la signature de la feuille de présence faisant foi.

Un apprenti peut-il prétendre à une embauche dans l'établissement à l'issue de son contrat ?

Non, il n'y a aucune obligation d'embauche.

Le contrat d'apprentissage vise à donner une qualification, un diplôme et une expérience professionnelle ; ce sont là trois éléments d'une importance capitale pour réussir son insertion professionnelle.

De toute manière les embauches dans l'armée de l'air sont toujours soumises à la réussite à un concours.

Cependant, le MA pourra informer et guider l'apprenti vers les offres de concours que propose l'armée de l'air.

Obligations du maître d'apprentissage

Le MA peut-il faire travailler son apprenti partout sur le site de l'établissement et sur n'importe quel matériel ?

Non.

Le MA doit prendre contact avec le responsable prévention de l'établissement pour faire le point sur ce qui est autorisé et définir les démarches à mener pour lever les interdictions lorsque cela paraît utile à la formation de l'apprenti.

Normalement, sur tous les établissements, toute machine dangereuse est affectée d'une liste nominative de personnes autorisées à l'utiliser.

Nombre d'heures à consacrer à l'apprenti ?

Il n'y a pas de règle générale ; il faut s'entendre au cas par cas avec son chef de service.

Cependant il ne faut pas oublier que ce n'est pas la quantité qui compte mais la qualité : moment choisi, où l'on se rendra entièrement disponible, régularité des moments de suivi, d'évaluation et d'accompagnement.

Ces éléments permettront de donner des consignes et des objectifs plus précis à la séquence de formation (l'improvisation coûte beaucoup de temps).

Notons également que le début du contrat demande en général davantage de temps et que le temps investi au départ permet d'en gagner par la suite, l'apprenti ayant de plus en plus confiance en lui et devenant plus autonome au fil des mois.

Enfin, il est conseillé de confier rapidement le jeune à des collègues, pas de s'en débarrasser. Ces derniers joueront le rôle de tuteurs opérationnels (cette notion sera développée dans la formation des MA) dans le cadre d'objectifs d'apprentissage limités et bien définis.

Doit-on signaler tous les faits dont on aurait connaissance et qui vont à l'encontre des règles du contrat ?

Oui.

Il est même recommandé de formaliser par écrit les incidents de parcours et de les communiquer au BPC et/ou au chargé de formation, même si ces faits ne font pas l'objet, ponctuellement, d'une mesure disciplinaire.

Cela incite à faire le point avec l'apprenti dès les premiers incidents et permettra, si ces derniers se multiplient de pouvoir en retracer l'historique.

Doit-on rendre compte des faits majeurs à la hiérarchie ?

Oui, de manière régulière (une fois tous les deux ou trois mois par exemple), sauf évènement particulier justifiant un rapport immédiat. Il conviendra alors de mettre en place et de définir des actions correctives se rapportant aux faits.

IV. SUIVI DU CONTRAT

Le suivi

Comment le maître d'apprentissage doit-il suivre le contrat ?

Il doit se tenir au courant de ce qui se passe dans le cadre de l'établissement : comportement général, relation avec les autres, respect des règles de sécurité, ...

Il doit demander à viser systématiquement les relevés de notes et de présence au CFA. S'il existe un carnet de liaison avec le CFA, il doit le demander systématiquement à l'apprenti, au début (pour prendre connaissance des faits marquants de la dernière période en CFA) et à la fin de la période en entreprise (afin d'y consigner les éléments importants de cette période).

S'il est difficile de se renseigner sur ce qui se passe au CFA, le maître d'apprentissage doit provoquer une rencontre avec, au moins, le professeur principal, en se faisant assister par le chargé de formation de la base. Un CFA ne peut pas se soustraire à une telle obligation puisqu'il est considéré comme co-gestionnaire du contrat, au même titre que l'établissement professionnel.

N'attendez pas le bulletin trimestriel pour réagir, car votre action pour sensibiliser le jeune à l'importance de ses résultats scolaires n'en serait que plus difficile.

Le maître d'apprentissage doit être destinataire d'une copie de tous les courriers adressés au jeune ou à l'établissement professionnel (par le CFA) qui concernent la formation ou le respect des termes du contrat. Le MA doit évidemment se conformer de ce point de vue à une règle de confidentialité stricte.

Pour des informations plus personnelles, dont le BPC pourrait être détenteur, il semble souhaitable que le MA soit mis au courant, afin d'éventuellement en tenir compte dans la relation avec le jeune et dans la manière dont il l'évalue.

Les absences

Faut-il signaler systématiquement les absences sur le lieu de travail ?

Le MA doit signaler toute absence de l'apprenti au BPC dans les meilleurs délais.

Inversement, le BPC doit tenir le MA au courant des absences justifiées de l'apprenti et dans la mesure du possible, de leur motif.

V. INTERRUPTION DU CONTRAT

Comment recadrer un contrat lorsqu'on sent dès le début que quelque chose ne fonctionne pas ?

Il y a une période d'essai de 2 mois au bout de laquelle le contrat peut ne pas être poursuivi.

Cette solution n'est pas à envisager à la légère, mais elle est parfois préférable à la poursuite d'un contrat en pure perte pour les uns et les autres.

Avant d'en arriver à cette extrémité, il faut mobiliser tous les partenaires afin d'évaluer la situation (voir point 1 pour la composition).

Au delà de la période d'essai, peut-on interrompre un contrat ?

Oui, mais il est bien évident que le but n'est pas là et qu'il faut avoir des arguments pour le faire ; ces arguments sont ceux qui peuvent permettre à tout employeur d'interrompre un contrat de travail, auxquels il faut ajouter tous les motifs qui pourraient amener le jeune à ne plus suivre les formations dispensées au CFA.

Là encore, prolonger un contrat qui à l'évidence ne fonctionne pas (par rapport à ses objectifs initiaux) n'est jamais une bonne chose.

Peut-on connaître les résultats des contrats de manière détaillée : réussites, échecs, analyse des causes... ?

Faire des synthèses annuelles et transmettre les résultats aux différents MA pourrait être envisageable