



APPRENTISSAGE

FICHE TECHNIQUE N°3

MAITRE D'APPRENTISSAGE ET ACCOMPAGNEMENT DE L'APPRENTI

La personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée « maître d'apprentissage ». Le rôle du maître d'apprentissage se distingue de la prestation d'accompagnement qui peut être proposée à l'apprenti et pour laquelle le FIPHFP peut attribuer un financement.

LE RÔLE DU MAITRE D'APPRENTISSAGE

Le maître d'apprentissage est le référent de l'apprenti chez l'employeur. Il l'accompagne tout au long de son contrat d'apprentissage, le guide, le conseille. Agent de l'employeur, le maître d'apprentissage en liaison avec le centre de formation contribue à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et assure un suivi pédagogique.

Ainsi, le maître d'apprentissage doit pendant toute la durée du contrat d'apprentissage, permettre à l'apprenti de développer ses propres capacités professionnelles et suivre son évolution professionnelle et scolaire. Pour cela il doit se rendre disponible pour :

- accueillir, aider, informer, guider l'apprenti ;
- organiser avec l'apprenti son activité et veiller à son suivi ;
- contribuer à l'acquisition par l'apprenti de compétences et d'aptitudes professionnelles nécessaires à l'exercice du métier, à travers la confrontation aux situations de travail ;
- assurer la liaison avec le CFA et s'informer du parcours de formation et des résultats obtenus par l'apprenti ;
- évaluer l'acquisition des compétences professionnelles de l'apprenti.

Pour tenir véritablement son rôle auprès de l'apprenti, le maître d'apprentissage doit dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation, faire preuve des compétences nécessaires à la transmission efficace de ses savoir-faire et appréhender parfaitement sa fonction professionnelle et formatrice.

L'ACTION D'ACCOMPAGNEMENT DE L'APPRENTI

La réussite d'un recrutement d'une personne handicapée nécessite la réunion de facteurs clefs incontournables pour une embauche réussie et un maintien durable dans l'emploi.

Les échecs d'insertion n'étant pas uniquement liés à des compétences professionnelles, il peut y avoir lieu de proposer un accompagnement pour certains apprentis handicapés, confrontés à :

- un manque de sociabilité ou une fragilité émotionnelle ;





- un manque d'autonomie et de stabilité dans la vie sociale (hébergement, climat familial, solitude...);
- des capacités d'apprentissage et cognitives plus difficiles ;
- une absence ou insuffisance de repères dans la gestion du quotidien (démarches administratives, accès aux droits, gestion d'un budget ou d'un compte bancaire notamment lorsqu'il s'agit d'un premier emploi,...) ;
- une méconnaissance des codes sociaux (langage, tenue vestimentaire, comportement) ;
- ...

Pour ces personnes, la réussite de leur insertion professionnelle et de leur maintien dans l'emploi exige la combinaison d'un suivi des acquisitions professionnelles dévolu au maître d'apprentissage et d'un accompagnement individualisé assuré par un opérateur externe à l'employeur (que ce soit en termes de suivi social, de soutien à la formation ou aide à l'insertion professionnelle).

LE SUIVI SOCIAL

Le suivi social consiste à apporter à l'apprenti handicapé :

- un accompagnement dans l'accès et le maintien de ses droits (faciliter la compréhension de dispositifs, soutenir la personne dans ses démarches...) dans les domaines de la vie quotidienne (logement, budget, compte bancaire, santé...);
- une action de remobilisation (encourager, soutenir ou (re)donner confiance à la personne confrontée notamment à une perte de repères, une altération de son image, une difficulté à communiquer avec ses proches) ;
- une médiation avec son employeur également dans une optique préventive (anticiper et lever les incompréhensions, soutenir le maître d'apprentissage dans son rôle de tuteur d'une personne handicapée, évaluer les besoins de l'apprenti et de l'employeur en matière de compensation...);
- un développement/renforcement de l'acquisition des codes sociaux ou du processus de socialisation.

Ce suivi social ne peut en aucun cas se confondre avec le rôle d'un auxiliaire de vie professionnelle ou de la vie quotidienne ou toute autre aide du FIPHFP de manière générale.

LE SOUTIEN A LA FORMATION

Si l'apprenti est confronté à des difficultés dans le cadre de sa formation (que ce soit dans les matières relatives à l'enseignement général ou à l'enseignement technologique), il peut bénéficier d'un soutien à la formation hors temps de formation en centre, que ce soit en termes d'aide méthodologique ou d'approfondissement de certaines disciplines.

L'AIDE A L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Si à l'issue du contrat d'apprentissage, l'employeur public n'envisage pas de recruter l'apprenti handicapé par la voie contractuelle ou de renouveler le contrat d'apprentissage, une aide à l'insertion professionnelle doit être proposée à la personne. Elle peut être mise en œuvre au plus tôt 4 mois avant la fin du contrat d'apprentissage.

L'aide proposée doit non seulement inclure des techniques de recherche d'emploi (rédaction de curriculum vitae et lettre de motivation, simulation d'entretiens) mais également une action de mise en relation directe avec des employeurs publics ou privés (activité de prospection et de placement chez un employeur).



Si l'apprenti n'a pu accéder à un emploi au terme de son contrat d'apprentissage, l'aide à l'insertion professionnelle se poursuit pendant les deux mois suivants afin notamment d'assurer une prise en charge de la personne par le service public de l'emploi (Agence Pôle Emploi, Réseau Cap Emploi ou Mission locale).

MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

L'accompagnement n'est pas systématiquement organisé, car il dépend des besoins de la personne et de l'existence ou non d'un suivi déjà réalisé par un opérateur. C'est à l'employeur qu'il appartient de solliciter la mise en œuvre d'un accompagnement de l'apprenti, après son embauche. Le cas échéant, une évaluation préalable, d'une durée forfaitaire de trois heures, est indispensable avant le démarrage de l'action d'accompagnement, qui devra faire l'objet d'une formalisation écrite précisant notamment le nombre d'heures d'intervention, le nom de (ou des) intervenant(s) et la date de réalisation de l'action (selon le modèle de convention annuelle joint).

L'action d'accompagnement peut être limitée dans le temps (par exemple, en début ou en fin de contrat d'apprentissage), centrée sur un des points du suivi social exposés ci-dessus, sur le soutien à la formation ou sur l'aide à l'insertion professionnelle, ou au contraire être globale et permanente tout au long de la durée du contrat d'apprentissage. Elle doit bien entendu évoluer pour adapter son contenu aux besoins de l'apprenti.

La participation financière du FIPHFP, plafonnée à 520 fois le SMIC horaire brut, correspond à un minimum de 130 heures d'intervention par année d'apprentissage de l'opérateur.

L'aide à l'insertion professionnelle prise en charge par le FIPHFP et mobilisable la dernière année d'apprentissage ne pourra excéder 30 heures d'intervention par apprenti.

Chaque heure d'intervention réalisée à titre individuel bénéficie d'un financement du FIPHFP à hauteur de 4 fois le SMIC horaire brut. L'heure d'intervention réalisée dans le cadre de séances collectives est financée à hauteur de 1,5 fois le SMIC horaire brut.

La participation financière du FIPHFP apportée pour la mise en œuvre d'une action d'accompagnement est plafonnée à 520 fois le SMIC horaire brut par année d'apprentissage et par apprenti.

Elle est versée en 2 fois : 50% à la réception de la convention de mise en œuvre dûment renseignée et signée par les deux parties ; le solde à la réception de la facture et d'un bilan d'activités.

L'employeur public contractualise avec l'opérateur de son choix et s'assure que les intervenants disposent de toutes les qualifications nécessaires à la réalisation d'un accompagnement de qualité.



Convention annuelle de mise en œuvre d'une action d'accompagnement dans le cadre d'un contrat d'apprentissage aménagé

Entre les soussignés :

[Nom de l'employeur public], d'une part
Adresse

Représenté par,

Et

[Nom de l'opérateur], d'autre part,
Adresse

Représenté par

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 : Objet

La présente a pour objet la mise en œuvre par [nom de l'opérateur] de l'action d'accompagnement décrite à l'article 2 au bénéfice de [M ou M^{me} Nom + Prénom] recruté(e) le [date du recrutement] dans le cadre d'un contrat d'apprentissage aménagé d'une durée de [nombre] années signé avec [nom de l'employeur public].

Le montant du financement s'élève à [montant] Euro, correspondant à un nombre total de [nombre] heures d'intervention, dont [nombre] heures d'intervention dans le cadre de séances collectives. Cette somme est totalement affectée à la réalisation de l'action décrite à l'article 2.

Article 2 : Modalités de mise en œuvre

Au titre de l'action d'accompagnement financée par le FIPHFP, l'apprenti(e) mentionné(e) à l'article 1 bénéficie de :

	Nombre d'heures d'intervention	Nom de l'intervenant
Evaluation préalable	3 heures	
Suivi social <i>Préciser les actions mises en place</i>	- -	- -
Soutien à la formation		
Aide à l'insertion professionnelle		

L'action d'accompagnement comporte une évaluation préalable des besoins de l'apprenti.

Cette action débute le [date de réalisation de l'évaluation] et se termine le [date de fin].



Ensemble, pour une fonction publique exemplaire



Fait à, le
En trois exemplaires originaux (dont un pour le FIPHFP).

Pour l'employeur public,

Pour l'opérateur,



Ensemble, pour une fonction publique exemplaire