

## Le maître d'apprentissage

### La définition

Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, la personne directement responsable de la formation de l'apprenti(e) dans la collectivité et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage. Il doit être majeur et offrir toutes les garanties de moralité (code du travail art. R6223-24).

### Les missions

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition, par l'apprenti(e), dans la collectivité, des compétences correspondant au diplôme ou titre préparé, en liaison avec le CFA ou l'établissement de formation (art R6223-6 du code du travail).

Il peut assurer le suivi simultané de deux apprenti(e)s au maximum. Toutefois, un(e) apprenti(e) peut être pris en charge si sa formation a été prolongée, en cas d'échec à l'examen (art L6222-11 du code du travail).

Il peut être utile de désigner un suppléant au maître d'apprentissage, afin d'assurer le bon déroulement du contrat en toutes circonstances.

Dans ce même but de continuité de suivi de l'apprenti(e), une équipe tutorale peut être constituée. Ainsi, plusieurs agents de la collectivité partagent les fonctions tutorales et l'un d'autre eux est désigné maître d'apprentissage référent. Ce dernier assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA ou l'établissement de formation.

L'équipe tutorale est utile lorsque l'apprenti(e) est conduit(e) à travailler dans plusieurs services, en cas d'absences limitées de la ou du maître d'apprentissage (congés, contraintes professionnelles...) lorsque la ou le maître d'apprentissage a en responsabilité deux apprenti(e)s.

**Si le maître d'apprentissage a le statut de fonctionnaire titulaire, il doit bénéficier d'une Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) de 20 points.**

Si l'agent bénéficie déjà d'une NBI à un autre titre, les deux ne sont pas cumulables et seule la plus élevée sera prise en compte.

Le versement de cette NBI au maître d'apprentissage doit faire l'objet d'un arrêté qui n'est pas soumis à l'obligation de transmission au contrôle de légalité.

### Les conditions pour devenir maître d'apprentissage

La ou le maître d'apprentissage doit justifier d'un diplôme ou d'un titre professionnel de niveau au moins équivalent à celui de l'apprenti(e) dans le domaine professionnel concerné et de deux années d'expérience dans le métier (hors stage de formation ou période d'apprentissage), ou alors de trois années d'expérience professionnelle dans la spécialité professionnelle et être validée par l'autorité académique compétence (art. R6223-24 du code du travail).

### La formation du maître d'apprentissage

L'employeur doit veiller à ce que le ou la maître d'apprentissage puisse bénéficier de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission (art. L6223-8 du code du travail).

La collectivité se doit également de permettre au maître d'apprentissage d'assurer sa fonction dans de bonnes conditions : à la fois pour l'accompagnement de l'apprenti(e) et pour les relations avec le CFA ou l'établissement de formation (art R6223-7 du

Le CNFPT propose un dispositif de formation à destination de ce public (3 jours).

### Le lien entre le CFA et le maître d'apprentissage

Les CFA fournissent un livret d'apprentissage qui permet de faire le lien entre la ou le formateur référent et la ou le maître d'apprentissage. Celui-ci doit être tenu à jour à chaque période d'alternance.

Les CFA ont l'obligation d'organiser au moins une visite annuelle sur le lieu de travail de l'apprenti(e). C'est l'occasion de faire un point sur la progression dans le parcours de professionnalisation.

### Pour aller plus loin ...

Guide pédagogique du CNFPT « maître d'apprentissage dans les collectivités territoriales »

### Les aides financières du FIPHFP

#### *1. Prise en charge de la formation spécifique d'accompagnement d'une personne en situation de handicap du maître d'apprentissage chez l'employeur (fiche 35 du catalogue)*

Le FIPHFP finance la formation des tuteurs dans le cadre de l'accueil de stagiaires, d'apprentis, de personnes en situation de handicap recrutées ou dans un parcours de reclassement professionnel. La formation vise à l'acquisition de bases relatives au handicap au travail : contexte de l'obligation d'emploi dans la fonction publique, définition du handicap introduite par la loi de 2005, notion de compensation de la situation de handicap dans l'environnement de travail...

Le FIPHFP prend en charge la formation individuelle spécifique au handicap, qu'elle soit diplômante, qualifiante, ou continue, des acteurs internes en relation avec des agents en situation de handicap.

Le FIPHFP prend en charge, déduction faite des autres financements, les frais de formation du tuteur, dans la limite d'un plafond de 2000 euros par an et dans la limite maximale de 5 jours.

#### *2. Prise en charge de l'accompagnement spécifique du maître d'apprentissage – tutorat (fiche n°23 du catalogue)*

Le FIPHFP finance une indemnité pour compenser le temps supplémentaire nécessaire à l'accompagnement de l'apprenti en situation de handicap.

Il s'agit de favoriser l'intégration ou la réintégration des personnes en leur proposant un accompagnement de proximité. Le dédommagement du temps passé par le tuteur à accompagner l'agent permet de valoriser ce temps et de s'assurer d'une disponibilité réelle du tuteur.

Le FIPHP finance la rémunération brute hors prime exceptionnelle dans la limite du plafond correspondant à la masse salariale d'un attaché principal d'administration 10<sup>ème</sup> échelon et charges patronales.