

Fiche pratique Apprentissage



Références :

- Code du Travail articles L6211-1 à L6261-12 et D6211-2 à D6274-1 dont dispositions propres au secteur public non industriel et commercial : art L6227-1 à L6227-12 et D6271-1 à D6274-1
- Code général de la Fonction publique Art.L424-1 relatif à l'apprentissage
- Décret n° 2024-1207 du 23 décembre 2024 modifiant le décret n° 2020-530 du 5 mai 2020

Qu'est-ce que c'est ?

L'apprentissage est une formation professionnelle en alternance, dispensée d'une part dans une collectivité ou établissement public et d'autre part dans un Centre de Formation d'Apprenti (CFA) ou autre établissement de formation. C'est un contrat de droit privé, d'une durée de minimum de 6 mois et maximum de 3 ans (4 pour les travailleurs handicapés).

Qui est concerné ?

Les personnes âgées de 16 à 29 ans révolus à la date de la prise d'effet du contrat. Toutefois, les jeunes âgés d'au moins quinze ans peuvent débiter un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

La limite d'âge de vingt-neuf ans révolus n'est pas applicable dans les cas suivants :

- 1° Lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposés fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutés et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédents ;
- 2° Lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci ;
- 3° Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue ;
- 4° Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie ;
- 5° Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau sur la liste mentionnée au premier alinéa de l'article L. 221-2 du code du sport.

Quels diplômes sont éligibles à l'apprentissage ?

L'apprentissage permet d'acquérir une expérience professionnelle et une qualification du CAP/BEP au Master 2.

La rémunération de l'apprenti ?

La rémunération des apprentis est fixée en fonction de leur âge et de leur progression dans le cycle de formation. Elle est calculée en pourcentage du SMIC brut mensuel. Le temps passé en CFA compte comme du temps de travail rémunéré.

AGE	Année du contrat		
	1ère année	2ème année	3ème année
16-17 ans	27%	39%	55%
18-20 ans	43%	51%	67%
21-25 ans	53%	61%	78%
26-29 ans	100%	100%	100%
26 et + (pour les personnes RQTH ¹)	100%	100%	100%

Les montants des rémunérations sont majorés entre deux tranches d'âge, à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ou 21 ans.

L'employeur de l'apprenti est exonéré de la totalité des cotisations sociales d'origine légale et conventionnelle qui sont à sa charge, à l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Le financement de la formation ?

Le CNFPT finance les frais de formation de l'apprenti(e) à hauteur de 100%, dans le cadre des [montants maximaux](#) fixés par le CNFPT. Le surplus sera à la charge de la collectivité ou de l'établissement public.

Pour les apprentis en situation de handicap, la majoration liée au handicap est intégrée dans la prise en charge. Pour faciliter la formation des personnes en situation de handicap, certaines règles du contrat d'apprentissage sont aménagées et des aides du FIPHFP existent. Consulter les aides du FIPHFP page 28 du guide apprentissage : [AIDES FIPHFP](#)

Attention : Pour bénéficier de la prise en charge des frais de formation, la collectivité ou l'établissement public doit **répondre au recensement annuel du CNFPT** concernant son intention de recruter un apprenti.

Cette démarche doit être faite en ligne sur la plateforme du CNFPT : <https://inscription.cnfpt.fr/>

A noter : les diplômes préparant à des [métiers en tensions](#) seront les seuls à pouvoir bénéficier du financement. En effet, le CNFPT ne prendra en charge que les qualifications inférieures aux niveaux 6 et 7 (niveaux bac +3 et au-delà), qui couvrent 37 métiers identifiés comme étant en tension. Le nombre de contrat alloués est calculé en affectant un taux au nombre d'équivalents temps plein inscrits au tableau des effectifs des emplois permanents (état du personnel annexé au budget) renseigné par la collectivité, dont le résultat est arrondi à l'entier supérieur.

Note : si le CFA n'a pas une certification [QUALIOPI](#), le financement sera refusé.

¹ Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé

Comment recruter un apprenti ?



☛ Identification du besoin

- identifier les besoins et les possibilités d'accueil d'apprentis
- trouver un maître d'apprentissage



☛ Avis du CST et de l'assemblée délibérante

- avis du Comité Social Territorial sur les conditions d'accueil et de formation des apprentis dans la collectivité
- approbation de l'instance délibérante sur le recours à l'apprentissage dans la collectivité et l'engagement financier de sa mise en œuvre



☛ Recherche de candidature et choix du candidat

- création d'une offre d'emploi sur une plateforme dédiée emploi territorial
- choix du bon candidat (missions en adéquation avec la formation, âge, mobilité...)



☛ Dossier administratif

- recensement des intentions de recruter un apprenti auprès du CNFPT
- inscription de l'apprenti(e) en CFA
- demande d'accord préalable de financement auprès du CNFPT dans les 3 mois précédant le début d'exécution du contrat d'apprentissage
- dépose de la demande de financement par le CFA dans les 30 jours maximum après le démarrage du contrat pour les apprentis recrutés en 2025
- Etablir la déclaration préalable à l'embauche (DPAE)
- instruction du contrat d'apprentissage CERFA N°10103*14 et de la convention CFA/employeur/apprenti
- visite médicale d'aptitude à l'embauche auprès d'un médecin agréé
- transmission du contrat à la DREETS via la plateforme CELIA

Qui est le maître d'apprentissage ?

Le Maître d'apprentissage est la personne directement responsable de l'apprenti(e) au sein de la collectivité. Il est primordial d'associer le maître d'apprentissage à chaque étape du contrat d'apprentissage (recrutement, choix, accueil apprenti(e)...)

Les conditions² pour être maître d'apprentissage sont les suivantes :

1° Les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;

² article R6223-22 du code du travail

2° Les personnes justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti(e). Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale, y compris sous contrat d'apprentissage, ou d'une formation continue qualifiante prévue à l'article L. 6314-1, ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

Consulter la fiche sur le maître d'apprentissage : [Fiche maître d'apprentissage](#)

Peut-on recruter un apprenti à la fin de son apprentissage ?

Les contrats d'apprentissage ne dérogent pas aux règles de recrutement de la Fonction Publique Territoriale. Si la collectivité ou l'établissement public territorial veut recruter l'apprenti(e) à l'issue de son contrat d'apprentissage, il existe les possibilités suivantes :

- recrutement sur les premiers grades des cadres d'emplois de la catégorie (adjoint administratif, adjoint d'animation, adjoint technique, adjoint du patrimoine, agent social) ;
- recrutement par voie de concours.

Cas particulier :

Les apprenti(e)s en situation de handicap peuvent, par voie dérogatoire, être recrutés directement à l'issue de leur contrat d'apprentissage. Il est possible de les intégrer en catégorie A, B ou C sous conditions de diplômes ou de niveau d'étude.

L'autorité administrative disposant du pouvoir de nomination peut procéder à la titularisation du candidat déclaré apte à être titularisé. Les apprentis doivent être titulaires d'un niveau de diplôme au moins équivalent à celui du niveau requis par le statut particulier du cadre d'emplois pour l'accès par la voie du concours externe.

Le délai de l'apprenti pour solliciter sa titularisation auprès de l'autorité territoriale est de 4 mois au moins avant le terme du contrat d'apprentissage et peut être porté à 6 mois si la durée du contrat est supérieure à une année.

Le délai accordé à l'autorité territoriale pour faire suite à la demande de candidature est de 3 mois à compter de la réception de la demande.

La titularisation est prononcée nonobstant la condition d'âge pouvant être prévue par le statut particulier. L'autorité administrative procède à l'affectation du fonctionnaire titularisé dans l'un des emplois proposés lors de la procédure de titularisation.

Trouver un apprenti ou proposer une offre ?

Vous pouvez déposer vos offres d'apprentissage et trouver des candidats sur le site suivant :

<https://www.emploi-territorial.fr/>

Un guide complet sur l'apprentissage est disponible au lien qui suit : [GUIDE APPRENTISSAGE](#)

Vous trouverez également au lien qui suit : [Pas à pas pour accueillir un apprenti](#)