

## FICHE TECHNIQUE

Code RNCP : option A 29656 / Option B 29655 / option C 29638

Certificateur : Ministère de l'Éducation et de la Jeunesse

Date de publication de la fiche France Compétences : NC



# CAP MAINTENANCE DES MATÉRIELS

- **OPTION A** : Engins et matériels agricoles
- **OPTION B** : Matériels de construction et de manutention
- **OPTION C** : Matériels d'espaces verts



[www.mfr-crolles.org](http://www.mfr-crolles.org)

**3 options s'offrent à vous si vous êtes tentés par l'alternance : le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation ou la voie scolaire (stages). Dans les 3 cas, il s'agira d'alterner enseignements théoriques au sein du centre de formation et enseignements pratiques en entreprise**

### **LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE**

**Pour qui ?** Le contrat d'apprentissage : pour démarrer une formation en apprentissage, vous devez avoir entre 16 et 29 ans révolus. Toutefois, les jeunes d'âgés d'au moins 15 ans sont éligibles s'ils ont terminés le 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement secondaire, c'est-à-dire le niveau de classe de 3<sup>ème</sup>.

**Quels employeurs ?** Les entreprises du secteur privé, associations, ONG, coopératives... peuvent recruter un apprenti et ce quels que soient leur taille et leur secteur d'activité. Cela est également valable pour les groupements d'employeurs, c'est-à-dire les entreprises qui s'associent pour recruter le personnel qu'elles ne peuvent pas embaucher seules à temps plein ou toute l'année.

Il est également possible de faire son apprentissage dans le secteur public, qu'il s'agisse des services de l'Etat, des collectivités territoriales, des hôpitaux, ou encore des établissements publics.

**Quels diplômes ?** les diplômes de l'enseignement secondaire (CAP, BAC PRO, Brevet Professionnel, Mention Complémentaire...), les diplômes de l'enseignement supérieur (BTS, DUT, licences professionnelles, masters, diplômes d'ingénieur, d'école de commerce... / les titres professionnels du ministère du travail / les autres diplômes ou titres enregistrés au RNCP suite à la demande d'autres organismes (chambres consulaires, organismes privés...)

**Quelle durée ?** Le contrat d'apprentissage est généralement conclu en CDD sur la même durée que celle de la formation préparée, voire à 4ans en cas d'échec à l'examen ou si vous êtes reconnu travailleur handicapé ou sportif de haut niveau. Notez que la durée ne peut être inférieure à 1 an que si vous préparez un diplôme ou un titre : d'un niveau équivalent déjà obtenu / d'un niveau inférieur déjà obtenu / dont la préparation a été commencée sous un autre statut, à condition que le nombre d'heures de formation dispensées au CFA soit au moins équivalent au minimum requis pour les formations en apprentissage (soit 400h / an)

**Quel rythme ?** En apprentissage, la durée de formation dans le CFA est au minimum égale à 25% de la durée totale du contrat. Le rythme d'alternance entre les périodes passées en CFA et l'entreprise dépend de différents facteurs : diplôme, politique du centre, métier visé...

## Quelle rémunération ?

| Rémunération brute mensuelle minimale d'un apprenti |                               |                                |   |   |
|---|-------------------------------|--------------------------------|---|---|
| Situation   | 16 à 17 ans                   | 18-20 ans                      | 21-25 ans   | 26 ans et plus  |
| 1 <sup>ère</sup> année                              | 27% du Smic,<br>soit 477.06 € | 43% du Smic,<br>soit 759.77 €  | Salaires le + élevé entre 53 % du Smic,<br>soit 936.46 € et 53 % du salaire<br>minimum conventionnel  | 100 % du Smic<br>Salaires le + élevé entre le Smic (1766.92<br>€) et le salaire minimum conventionnel |
| 2 <sup>ème</sup> année                              | 39% du Smic,<br>soit 689.09 € | 51% du Smic,<br>soit 901.12 €  | Salaires le + élevé entre 61 % du Smic,<br>soit 1077.82 € et 61 % du salaire<br>minimum conventionnel | 100 % du Smic<br>Salaires le + élevé entre le Smic (1766.92<br>€) et le salaire minimum conventionnel |
| 3 <sup>ème</sup> année                              | 55% du Smic,<br>soit 971.80 € | 67% du Smic,<br>soit 1183.83 € | Salaires le + élevé entre 78 % du Smic,<br>soit 1378.19 € et 78 % du salaire<br>minimum conventionnel | 100 % du Smic<br>Salaires le + élevé entre le Smic (1766.92<br>€) et le salaire minimum conventionnel |

L'apprenti préparant une licence professionnelle en 1 an bénéficie d'une rémunération correspondant à une 2<sup>ème</sup> année de contrat.

Ces montants peuvent être majorés si un accord collectif applicable dans l'entreprise fixe une rémunération minimale plus élevée.

Des retenues pour avantages en nature (nourriture ou logement) prévus au contrat d'apprentissage peuvent être effectuées dans la limite de 75 % du salaire.

L'apprenti a droit à la prise en charge de ses frais de transport pour se rendre de son domicile à son travail.

Les conditions de rémunération des heures supplémentaires sont celles qui sont applicables au personnel de l'entreprise concernée.

**Majoration de salaire :** Le pourcentage de rémunération réglementaire de l'apprenti est majorée de 15 points si les conditions suivantes sont toutes remplies :

- Le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 an
- L'apprenti prépare un diplôme ou titre de même niveau que celui précédemment obtenu
- La qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou titre précédemment obtenu

Les majorations liées au passage d'une tranche d'âge à une autre prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date d'anniversaire de l'apprenti.

### Succession de contrats

La rémunération de l'apprenti peut changer s'il a obtenu le diplôme ou le titre qu'il a préparé précédemment et qu'il signe un nouveau contrat.

### Cotisations

Sur le plan fiscal, l'apprenti bénéficie de 3 avantages principaux :

- Aucune cotisation salariale n'est retranchée de son salaire brut dans la limite de 79 % du Smic (soit 1 229 €). La part de rémunération au-delà de ce montant reste soumise à cotisations.
- Son salaire est exonéré de CSG et de CRDS.
- Son salaire est exonéré de l'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du Smic.

### Congés payés

L'apprenti a droit aux congés payés légaux, soit 5 semaines de congés payés par an. L'employeur a le droit de décider de la période à laquelle l'apprenti peut prendre ses congés.

S'il a moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, l'apprenti peut demander des congés supplémentaires sans solde, dans la limite de 30 jours ouvrables par an. La condition d'âge s'apprécie au 30 avril de l'année précédant la demande.

### Congés maternité et paternité


Une apprentie peut bénéficier d'un congé maternité selon les règles en vigueur. Un apprenti peut aussi bénéficier d'un congé paternité.

**Congés pour la préparation à l'examen :** Pour la préparation de ses épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables dans le mois qui les précède. Ces jours s'ajoutent aux congés payés et sont rémunérés.

### Journée d'appel de préparation à la défense

L'apprenti bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'1 jour pour participer à la journée d'appel de préparation à la défense. Cette absence n'entraîne pas de perte de salaire.

| <b>FICHE TECHNIQUE CAP MM</b>                            |   |
|--|---|
| <b>Public concerné, nombre,</b>                          | 1 <sup>ère</sup> et deuxième année de CAP MM<br><b>Profil</b> : personne intéressée par les métiers liés à l'entretien et la réparation des matériels agricoles (option A) – des matériels de construction et de manutention (option B) - des matériels d'espaces verts (option C)  |
| <b>Prérequis, modalités et délai d'accès</b>             | Pour accéder à la classe de CAP 1 <sup>ère</sup> année MM, il faut être issu de la classe de 3 <sup>ème</sup> générale, technologique ou agricole, être issu de la classe de 4 <sup>ème</sup> et avoir 16 ans.<br>Possibilité d'accès jusqu'à 29 ans révolus sauf reconnaissance RQTH. Modularisation des parcours possible. Inscription à partir de janvier sur rendez-vous et affelnet et jusqu'à 3 mois après le début de la formation.  |
| <b>Présentation générale</b><br>(problématique, intérêt) | La formation se déroule en alternance et en contrat d'apprentissage.<br>Entre 12 et 15 semaines par année de formation au CFA<br>Entre 27 et 32 semaines par an en entreprise dont 5 semaines de congés payés<br>Enseignement général et spécifique   |
| <b>Objectifs</b>   | Découvrir les exigences et les diversités du travail dans les métiers de la maintenance des matériels<br>Affiner son projet professionnel et élaborer son parcours de formation, par le biais des expériences dans le monde professionnel, à l'aide des visites et interventions de professionnels<br>Développer l'autonomie et la confiance  |
| <b>Contenu de la formation</b><br>980h                   | <b>Enseignement général</b><br>-Français et histoire-géographie-enseignement moral et civique<br>-Mathématiques et physique-chimie<br>-Education physique et sportive<br>-Prévention-santé-environnement<br>-Langue vivante-anglais<br>-Arts appliqués et cultures artistiques<br><b>Enseignement professionnel</b><br>-Réception d'un matériel en dysfonctionnement<br>-Réalisation d'une intervention sur un matériel<br>-Intervention en milieu professionnel<br>-Elaboration du Chef d'oeuvre |
| <b>Modalités pédagogiques</b>                            | Suivi individualisé des jeunes en formation et rencontres régulières avec les familles et les entreprises<br>Accompagnement vers l'autonomie et la responsabilisation de chaque apprenant<br>Visite des apprenants en entreprise et favorisation du lien entre le CFA, la famille et le maître d'apprentissage<br>Développement et acquisition de compétences professionnelles d'ordre relationnel, d'organisation du travail, d'animation d'équipe et de suivi de processus de production        |
| <b>Compétences / Capacités professionnelles visées</b>   | Ensemble de savoirs, savoir faire et comportements organisés en vue d'accomplir de façon adaptée une activité – Compétences / Capacités évaluées : S'informer-communiquer ; Analyser ; S'organiser ; Réaliser une intervention dans le respect des procédures   |
| <b>Durée</b>   | Formation en alternance, en contrat d'apprentissage, sur un cycle de 1 ou 2 ans, avec environ 32 semaines en entreprise dont 5 semaines de congés payés et 15 semaines en MFR par an en moyenne. 35 heures hebdomadaires au CFA.  |

|   |   |  |
|---|---|--|
| <b>Dates</b>                                  | Cycle de 2 années ou 1 année  |  |
| <b>Lieu(x)</b>                                | MFR DE CROLLES / 148 rue Emmanuel Mounier / 38920 CROLLES   |  |
| <b>Personnes en situation de handicap</b>     |    | Le CFA s'inscrit dans une démarche d'accueil des publics en situation de handicap. Les diverses situations de handicap sont étudiées au cas par cas. |
| <b>Coût par participant</b>                   | Frais d'adhésion à l'association : 100 euros<br>Coût demi-pension : 57 euros / semaine<br>Coût pension complète : 106 euros / semaine<br>Il existe une aide possible à la restauration et l'hébergement selon les OPCOs. Modalités de règlement : se référer au contrat financier.  |  |
| <b>Responsable de l'action, Contact</b>       | Responsable pédagogique : Mme KUCH<br>Tél. : 04.76.08.01.15<br>Mail : mfr.crolles@mfr.asso.fr ou cecilia.kuch@mfr.asso.fr   |  |
| <b>Formateurs, animateurs et intervenants</b> | La formation est délivrée par des formateurs ayant obtenu, ou étant en cours d'obtention, de la certification pédagogique des Maisons Familiales délivrée par le CNP.   |  |
| <b>Suivi de l'action</b>                      | Les outils de suivi :<br>La grille de positionnement et de suivi (positionnement et axes d'amélioration).<br>Le carnet d'alternance (outil de suivi entre le jeune, les parents, les formateurs et le maître d'apprentissage).<br>Visites en entreprise.<br>Carnet de compétences<br>Rencontres famille avec les remises de bulletins et un accompagnement personnalisé.<br>Des évaluations et des CCF (contrôle en cours de formation) tout au long des 2 années :<br>8 épreuves en CCF  |  |
| <b>Evaluation de l'action</b>                 | Diplôme national du CAP Maintenance des matériels par évaluation de l'ensemble des compétences  |  |
| <b>Passerelles et débouchés possibles</b>     | <p><u>Entrer dans la VIE ACTIVE :</u><br/>Le titulaire de ce diplôme peut exercer ses fonctions en tant que technicien dans les secteurs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entreprises de distribution, de maintenance, de service et de location de matériels.</li> </ul> <p>Les principales structures susceptibles de l'accueillir sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-les concessionnaires et entreprises de distribution et de maintenances des matériels</li> <li>-les entités des constructeurs de matériels</li> <li>-les entreprises de location de matériels</li> <li>-les artisans ruraux</li> <li>-les entreprises de services</li> <li>-les services d'entretien des entreprises publiques et privées et des collectivités territoriales utilisatrices de ces matériels</li> </ul> <p><u>Poursuivre des ETUDES SUPERIEURES :</u><br/>BAC PRO Maintenance des Matériels (option A – B – C) / Bac pro agroéquipement<br/>Titre professionnel Technicien de maintenance d'engins et de matériels « machinisme agricole » /</p> |  |
| <b>Activités professionnelles</b>             |   | <b>Tâches professionnelles</b>   |
| Organiser l'intervention                      |   | Collecter les informations<br>Préparer l'intervention  |
| Effectuer un pré-diagnostic                   |   | Constater les symptômes  |

|   |  |
|---|--|
| <b>Réaliser une intervention</b>            | Réaliser les opérations de maintenance préventive et curative<br>Exécuter les opérations simples d'adaptation, de préparation de matériel<br>Effectuer la mise en service et / ou mise en « main » du matériel |
| <b>Réceptionner – Restituer le matériel</b> | Prendre en charge<br>Restituer – remettre le matériel  |

**AIDE A L'APPRENTISSAGE :**

- Aide au Permis de conduire : Mme RICHIEIRO / Mme CUAZ (pôle administratif)
- Aide à la Santé et au Logement : Mme RICHIEIRO / Mme CUAZ (pôle administratif)
- Aide à l'Hébergement et à la Restauration : Branches OPCOs / Mme RICHIEIRO / Mme CUAZ
- Aide pour le Pass Région : Mme RICHIEIRO / Mme CUAZ (pôle administratif)
- Aide à la Mobilité (EMA) : Mme KUCH
- aides MOBILI-JEUNE (logement) : Mme RICHIEIRO / Mme CUAZ (pôle administratif)
- Chargée de l'apprentissage : Mme RICHIEIRO / Mme CUAZ (pôle administratif)
- Aide à l'Handicap : Mme RICHIEIRO / Mme CUAZ (pôle administratif)

**AIDE AU HANDICAP :**

| ORGANISME  | VILLE                |  |                               |
|--|----------------------|--|---|
| MDPH 38 – Isère Maison départementale des personnes Handicapées de l'Ain | 38000 GRENOBLE       | 3001   | <a href="https://www.isere.fr/mda38/">https://www.isere.fr/mda38/</a>   |
| AGEFIPH Auvergne-Rhône-Alpes   | 38080 L'ISLE D'ABEAU | 0800 11 10 09  | <a href="http://www.agefiph.fr/rhone-alpes@agefiph.asso.fr">http://www.agefiph.fr/rhone-alpes@agefiph.asso.fr</a> |
| CAP / POLE EMPLOI de Grenoble  | 38000 GRENOBLE       |  | <a href="https://www.pole-emploi.fr/accueil/">https://www.pole-emploi.fr/accueil/</a>                             |
| CCI Isère  | 38000 GRENOBLE       | 04 76 70 61 16   |   |
| Mission Locale du Grésivaudan  | 38920 CROLLES        | 04 76 08 08 70   | <a href="https://www.mission-locale.fr/">https://www.mission-locale.fr/</a>                                       |

**Chiffre clefs sur l'établissement : 4.5% d'abandon / 100% en poursuite d'étude / en activité professionnelle dès l'obtention du diplôme NC / 85% de réussite aux examens**

**Infos aide employeur :** A travers le décret n° 2023-1354 du 29 décembre 2023, le gouvernement maintient pour 2024 l'aide aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation pour le recrutement d'alternants, dont le montant de 6.000 euros maximum pour la première année de contrat reste inchangé. Le dispositif concerne l'embauche d'un apprenti de tout âge ou d'un salarié en contrat de professionnalisation de moins de 30 ans. Cette aide est accordée sans condition aux entreprises de moins de 250 salariés.