

GUIDE PRATIQUE DE L'APPRENTISSAGE À L'USAGE DES ENTREPRISES

Mise à jour au 1^{er} janvier 2019



GUIDE
PRATIQUE DE
L'APPRENTISSAGE
À L'USAGE DES
ENTREPRISES

L'APPRENTISSAGE, UNE AMBITION POUR VOS MÉTIERS

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel fait sensiblement évoluer le dispositif de l'apprentissage, dans une optique de démultiplication de l'accès à la formation en alternance et d'accroissement de son attractivité. Ces évolutions vont également dans le sens du renforcement du rôle des branches professionnelles et des opérateurs de compétences (OPCO) qui succèdent, en 2019, aux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).

Si « l'esprit » du contrat d'apprentissage n'est pas modifié, plusieurs axes de développement et de facilitation sont tracés pour tous les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2019 :

- Simplification des modalités d'exécution (limite d'âge portée de 25 à 29 ans, abaissement de la durée minimale du contrat à 6 mois afin de tenir compte des acquis de l'apprenti, possibilité de démarrer le contrat à tout moment de l'année, assouplissement des règles en matière de rupture du contrat...).
- Possibilités élargies de réalisation en mobilité internationale.
- Libéralisation de l'offre de formation en apprentissage, afin de la rapprocher de la demande des entreprises et alignement progressif des règles de fonctionnement des centres de formation d'apprentis (CFA) sur celles des organismes de formation (déclaration d'activité, conventionnement avec l'entreprise, respect des critères de qualité...).
- Remise à plat des aides financières et création d'une aide unique de l'Etat centrée sur les TPE-PME.

À noter que certaines évolutions sont programmées pour 2020, ou ultérieurement :

- Prise en charge du contrat d'apprentissage par l'opérateur de compétences (OPCO) au niveau défini par la branche professionnelle pour le diplôme ou le titre visé, afin d'assurer le principe « 1 contrat = 1 financement ».
- Simple dépôt du contrat auprès de l'OPCO à compter du 1^{er} janvier 2020 (en lieu et place de l'enregistrement auprès de la chambre de commerce et d'industrie).
- Redéfinition du rôle des régions (versement de subventions d'investissement aux CFA, majoration de la prise en charge des OPCO) et des chambres de commerce et d'industrie (accompagnement des entreprises pour la préparation des contrats d'apprentissage préalablement à leur dépôt, médiation concernant l'exécution ou la rupture du contrat, participation à la formation des maîtres d'apprentissage).
- Réforme de la taxe d'apprentissage due par les entreprises à compter de 2020 (inclue dans la nouvelle contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance), dont les ressources dédiées à l'alternance seront fléchées vers les OPCO.

À l'issue de l'année 2019, une version de ce guide à jour des nouvelles dispositions applicables à compter de 2020 vous sera proposée.

Avec ces évolutions, le choix de l'apprentissage constitue plus que jamais une opportunité pour l'entreprise : réponse adaptée aux besoins de recrutement, fidélisation des professionnels de demain, soutien à l'emploi des jeunes et au renouvellement de vos ressources humaines... Une ambition simple à concrétiser : appuyez-vous sur ce guide pour mener à bien vos projets !

UN GUIDE FAIT POUR VOUS

Promotion des métiers, valorisation de l'apprentissage,
recrutement de vos stagiaires/apprentis,
marque employeur, relations écoles, orientation...

Retrouvez toutes les informations utiles sur :

www.concepteursdavenirs.fr

Dirigeant, responsable ressources humaines, responsable administratif et financier, assistant ressources humaines en charge des questions de formation: vous avez besoin d'informations claires, de conseils pratiques, de ressources documentaires pour comprendre et mettre en œuvre facilement l'apprentissage dans votre entreprise ?

Suivez le guide¹.

- 1.** Les dispositions particulières applicables dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin ne sont pas traitées dans ce guide.

En seulement 2 parties, il vous conduit à l'essentiel :

— Les clés de l'apprentissage

Découvrez les « fondamentaux » de l'apprentissage : de quoi s'agit-il ? Pourquoi recruter un apprenti ? Comment différencier le contrat d'apprentissage du contrat de professionnalisation ? Qui fait quoi ? La taxe d'apprentissage : comment ça marche ? Et les aides financières ?

— Le contrat d'apprentissage en pratique

Pour vous aider à passer à l'action, les informations indispensables sur l'embauche (profil du candidat, durée du contrat, formalités à accomplir...), le déroulement du contrat (période d'essai, conditions de travail, salaire...) et de la formation, la fin du contrat d'apprentissage.

Et pour aller plus loin, trois fiches en annexe :

1. Vie pratique de l'apprenti : l'essentiel à connaître

pour mieux accompagner l'apprenti au quotidien.

2. Décrypter les mots de l'apprentissage

le lexique des principaux termes de l'apprentissage signalés par « * » dans le corps du guide.

3. Naviguer utile

la sithèque dédiée à l'apprentissage pour accéder à toutes les ressources dont vous avez besoin.

SOMMAIRE

Les clés de l'apprentissage

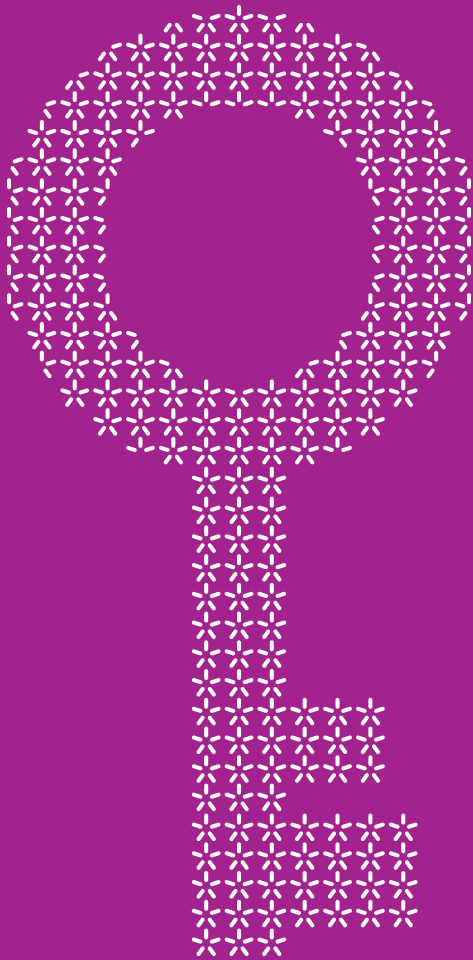
- 10 — L'apprentissage: de quoi s'agit-il?
- 12 — Parmi les bonnes raisons de recruter un apprenti
- 17 — Qui fait quoi?
- 20 — 2020... Évolutions en vue!
- 22 — Côté finance: la taxe d'apprentissage
- 26 — Contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage: comment choisir
- 29 — Les aides financières à l'apprentissage

Le contrat d'apprentissage en pratique

- 34 — L'embauche d'un apprenti
- 42 — Le déroulement du contrat d'apprentissage
- 48 — La formation de l'apprenti
- 56 — La fin du contrat d'apprentissage

Plus d'infos sur le contrat d'apprentissage

- 62 — Vie pratique de l'apprenti: l'essentiel à connaître
- 66 — Décrypter les mots de l'apprentissage
- 72 — Naviguer utile



LES CLÉS DE L'APPRENTISSAGE

L'APPRENTISSAGE : DE QUOI S'AGIT-IL ?

C'est l'un des plus anciens systèmes de formation professionnelle (1919), dont l'originalité (et la valeur ajoutée) tient à son organisation : l'alternance entre formation dans un établissement d'enseignement et formation pratique en entreprise, assortie d'un accompagnement individualisé par un professionnel expérimenté (le maître d'apprentissage – voir p.50). Avec un objectif : l'obtention d'une qualification professionnelle reconnue par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP*.

Parfois confondu avec le contrat de professionnalisation – l'autre modalité de formation en alternance – l'apprentissage s'en distingue par plusieurs aspects :

- l'apprenti suit une 1^{re} formation professionnalisante (comme un lycéen ou un étudiant peut le faire dans un lycée, une université, une école...). Autrement dit, l'apprentissage s'inscrit dans le parcours de formation du jeune, après le collège, le lycée ou le baccalauréat. À ce titre, l'apprentissage vise les diplômes et les titres à finalité professionnelle inscrits au RNCP ; ce contrat s'adresse aux jeunes de 16 à 29 ans révolus, et sous certaines conditions, aux personnes de 29 ans et plus (voir p.34) ;
- l'offre de formation est composée d'établissements de formation (les CFA – voir p.66), dotés de formateurs permanents, mis en place en concertation avec les régions, les partenaires sociaux, les rectorats...

* Répertoire National
des Certifications
Professionnelles

* Centre de Formation
des Apprentis

et financés par la taxe d'apprentissage (voir p.22), les régions, l'État ;

— la durée de l'apprentissage s'adapte en fonction d'un certain nombre de paramètres : niveau initial de l'apprenti, type de profession et qualification préparés... Elle peut ainsi varier entre 6 mois (voir p.35) et 3 ans (davantage, sous certaines conditions – voir p.35).

✳ **Certificat
de Qualification
Professionnelle**

De son côté, le contrat de professionnalisation :

— vise les certifications inscrites au RNCP mais aussi celles créées par les partenaires sociaux (CQP* et qualifications reconnues dans les classifications d'une convention collective) ;

— s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans, aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, aux bénéficiaires de minimas sociaux, aux personnes sortant d'un contrat unique d'insertion (CUI) et aux demandeurs d'emploi depuis plus d'1 an (sans condition d'âge « contrat nouvelle chance ») ;

— s'appuie sur l'offre de formation d'organismes privés (sociétés, associations, travailleurs indépendants), parapublics et publics, financée par les entreprises elles-mêmes et/ou par les OPCO* ;

✳ **Organisme Paritaire
Collecteur Agréé**

— 6 mois minimum, 36 mois maximum : la durée du contrat de professionnalisation dépend de la qualification visée, du profil de la personne embauchée...

Comment choisir entre contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation ? → p.26

PARMI LES BONNES RAISONS DE RECRUTER UN APPRENTI

Des formations adaptées à vos métiers

Le saviez-vous ?

Depuis 1987, l'apprentissage est ouvert aux certifications les plus élevées : ingénieur, master, doctorat. Du CAP aux diplômes d'IUT, d'école d'ingénieur ou de commerce ou encore d'université, un panel de formations est donc directement accessible par l'apprentissage. Et ce dans tous les métiers (numérique, conseil, études, ingénierie, métiers de l'événement...) et tous les domaines (droit, informatique, gestion...). « Cœur de métier » ou fonctions supports de l'entreprise : quels que soient le métier concerné (y compris émergent), le titre ou le diplôme visé, la ou les spécialités envisagées (même les plus pointues !), l'apprentissage est adapté à vos métiers.



Les plannings de formation tiennent compte des périodes d'activité de l'entreprise. Vous bénéficiez de l'appui pédagogique du CFA*. Parce qu'il suit en parallèle des cours avec des experts, l'apprenti apporte à l'entreprise des connaissances actualisées dans le métier concerné.

* Centre de Formation
d'Apprentis

Un outil ancré dans les réalités professionnelles de votre entreprise

C'est l'avantage de l'alternance ! Au-delà de l'objectif de qualification, il s'agit « d'apprendre un métier », de construire des compétences et non simplement d'acquérir des connaissances théoriques.

Comment ?

Par une articulation étroite entre la formation pratique en entreprise et la formation en CFA :

L'entreprise

- confie à l'apprenti des missions et des responsabilités en rapport avec la qualification visée et selon une progression définie avec le CFA.
- désigne un maître d'apprentissage (voir p.36).

Le CFA

- assure la cohérence entre la formation qu'il dispense et celle organisée dans l'entreprise, notamment en mettant en place des coopérations entre les formateurs et le maître d'apprentissage (voir p.50).

Le maître d'apprentissage

- transmet les savoir-faire, en liaison avec le CFA (voir p.36).



Intégrer un apprenti à un service, une équipe de travail, c'est apporter un regard neuf sur les pratiques de l'entreprise et des idées nouvelles mais aussi développer des coopérations entre les personnes, créer de la cohésion. Autrement dit, chacun y gagne !

Un moyen de disposer d'un vivier de professionnels directement opérationnels

C'est prouvé

L'apprentissage est un moyen d'attirer des jeunes motivés, désireux d'apprendre et de mettre en pratique.

La durée du contrat d'apprentissage (6 mois à 3 ans généralement) permet à chacun — apprenti et entreprise — de bien se connaître.

Grâce à l'alternance, l'apprenti développe les compétences recherchées par l'entreprise, intègre sa culture et ses méthodes de travail, connaît son marché, ses contraintes...

Conclusion

chaque apprenti est un futur collaborateur potentiel, immédiatement opérationnel, que l'entreprise peut, sans se tromper, recruter au terme de l'apprentissage!



Le contrat d'apprentissage peut être conclu à durée indéterminée : un bon moyen d'attirer et de fidéliser, dès le début, un futur professionnel qualifié.

Des avantages administratifs et financiers attractifs

L'embauche en contrat d'apprentissage ouvre droit à une aide de l'État (voir p.29) mais aussi à des allègements administratifs et financiers :

Charges salariales réduites

- Calcul du salaire en pourcentage du SMIC ou du salaire minimum conventionnel (SMC), selon l'âge de l'apprenti, l'ancienneté du contrat et le niveau de diplôme préparé (voir p.44).
- Exonération de cotisations et contributions sociales (voir p.29).

Exclusion du décompte de l'effectif

- Absence d'incidence de l'embauche d'un apprenti sur le calcul des seuils d'effectifs de l'entreprise (sauf pour le risque Accident du travail/maladie professionnelle).

Gratuité de la formation et des formalités

- Pas de coût pédagogique pour l'entreprise (sauf convention particulière entre la région et le CFA).
- Pas de coût d'enregistrement du contrat d'apprentissage (voir p.39).



Entreprise de 250 salariés et plus : employer au moins 5% d'alternants permet une exonération de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA - voir p.22).

Conseils pour gagner en efficacité

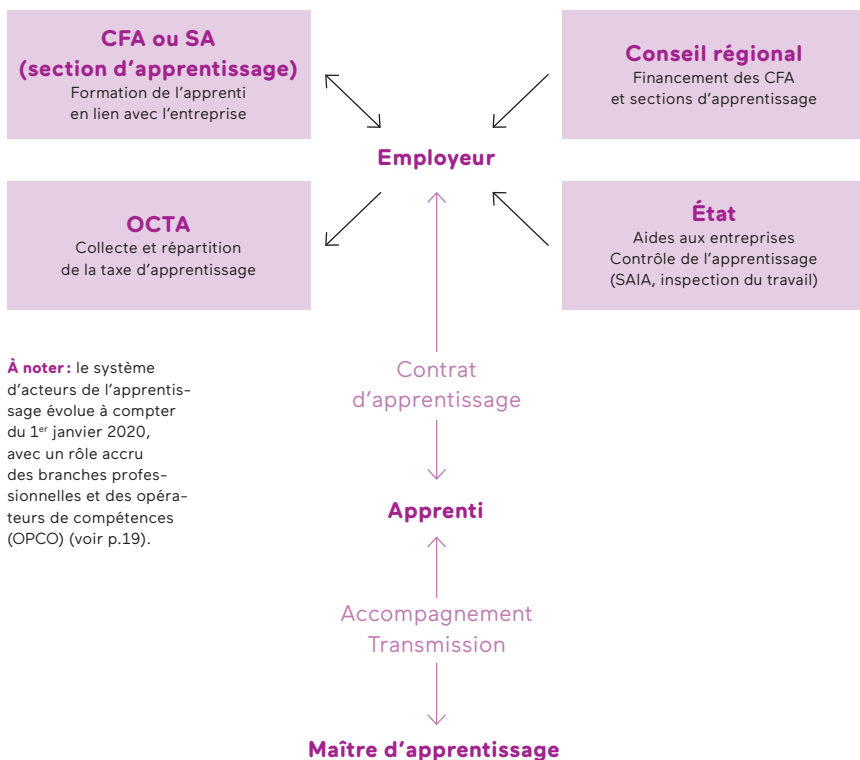
Adopter la démarche citoyenne

Recruter des apprentis, c'est contribuer à l'insertion professionnelle durable des jeunes. Un engagement citoyen qui recèle au moins 5 avantages pour votre entreprise :

- 1 Grâce à l'apprentissage, vous élargissez le champ de vos recrutements et diversifiez les profils (jeunes de tout horizon, femmes ou hommes, travailleurs handicapés...).
- 2 Vous évitez ainsi le « clonage » (ressemblance de salariés en termes de profils, de compétences, de parcours...), obstacle possible à la créativité et l'innovation. De plus, l'entreprise est à l'image de la société et... de vos clients : diverse.
- 3 Vous intégrez dans des conditions optimales les nouvelles générations (« Y », « Z »), à la pointe des nouvelles technologies, et facilitez les relations inter-générationnelles.
- 4 Vous pouvez valoriser votre action en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes dans le cadre d'une démarche RSE (Responsabilité sociale des entreprises), reconnue aujourd'hui comme un facteur d'amélioration de l'image de l'entreprise, d'attractivité et de fidélisation des salariés.
- 5 Vous facilitez l'accès de l'entreprise aux appels d'offres privés et aux marchés publics, qui contiennent le plus souvent des « clauses sociales » ou « clauses d'insertion » en faveur des jeunes, des publics en difficulté d'insertion...

QUI FAIT QUOI ?

Au cœur du système d'apprentissage : le triptyque employeur / apprenti / maître d'apprentissage.
 À l'extérieur de l'entreprise, des acteurs interviennent à différents niveaux, dans un objectif commun : favoriser le développement et la réussite de l'apprentissage.



Qui fait quoi, en détail

L'employeur

- Embauche l'apprenti, signe le contrat d'apprentissage et l'envoie pour enregistrement à la chambre de commerce et d'industrie (CCI) (voir p.39).
- Inscrit l'apprenti au CFA (ou à la section d'apprentissage – SA*) et à l'examen final.
- Désigne un maître d'apprentissage parmi les salariés de l'entreprise (voir p.36).
- Assure la formation pratique.
- Veille au bon déroulement de l'apprentissage.

* Section
d'Apprentissage

L'apprenti

- Signe le contrat d'apprentissage (voir p.39).
- Prépare un diplôme ou un titre inscrit au RNCP.
- S'engage à suivre la formation et à travailler pour l'entreprise.

Le maître d'apprentissage

- En lien avec le CFA ou la section d'apprentissage (SA), participe à l'acquisition par l'apprenti des compétences nécessaires à l'obtention du diplôme ou du titre visé (voir p.50).
- Accompagne, guide, conseille l'apprenti tout au long de son parcours.

Le CFA / la section d'apprentissage (SA)

- Dispense la formation générale, technologique et pratique à l'apprenti.
- Assure la coordination de la formation avec celle organisée en entreprise.

- Accompagne l'apprenti en cas de difficultés matérielles et sociales susceptibles de compromettre sa formation.

L'OCTA

- Collecte la taxe d'apprentissage auprès des entreprises.
- Répartit le produit de la taxe entre les différents bénéficiaires (voir p.23).

Le Conseil régional

- Participe à la création des CFA et des sections d'apprentissage.
- Finance les CFA et les sections d'apprentissage (subvention de fonctionnement et d'équipement).

L'État

- À travers le Service Académique de l'Inspection d'Apprentissage (SAIA^{*}) : contrôle la formation dispensée aux apprentis.
- Via l'inspection du travail : veille au respect des règles relatives au contrat d'apprentissage, en particulier en matière d'hygiène et de sécurité.
- Attribue des aides aux entreprises (voir p.29).

^{*} Service Académique
d'Inspection de l'Apprentissage

2020... ÉVOLUTIONS EN VUE !

2020 marque la deuxième étape de la réforme de l'apprentissage issue de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

— Ainsi, dès l'an prochain, le financement des coûts pédagogiques liés au contrat d'apprentissage sera assuré par les opérateurs de compétences (OPCO), au niveau de prise en charge fixé par les branches professionnelles en fonction du diplôme préparé. L'OPCO prendra également en charge les frais annexes (hébergement, restauration), les frais de 1^{er} équipement pédagogique, ceux liés à la mobilité internationale, ainsi que la formation des maîtres d'apprentissage et les frais liés à l'exercice de leurs fonctions.

— **Les OPCO** deviendront gestionnaires de la taxe d'apprentissage (inclue dans une contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance) afin d'assurer le financement des contrats, à déposer lors de leur conclusion auprès de leurs services (en lieu et place de l'enregistrement auprès des chambres consulaires). Les règles de fonctionnement des CFA se rapprocheront progressivement de celles des organismes de formation (dépôt d'une déclaration d'activité, conclusion d'une convention de formation avec l'entreprise, respect des critères de qualité de l'offre de formation...): les CFA existant avant la publication de la loi du 5 septembre 2018 devront s'aligner sur les règles de fonctionnement des organismes de formation « classiques » d'ici à 2022. L'offre de formation est ainsi libéralisée et élargie: le principe ne sera plus le conven-

tionnement avec la région, mais la déclaration en tant qu'organisme de formation en capacité de dispenser de la formation en apprentissage (voir p.36).

— **France Compétences**, institution publique nationale mise en place en 2019 en vue de réguler le système de formation, sera chargée de verser aux OPCO des fonds pour un financement complémentaire des contrats d'apprentissage au titre de la péréquation entre branches professionnelles, d'élaborer des recommandations concernant le niveau et les règles de prise en charge du financement de l'alternance et d'attribuer des fonds aux CFA ayant des besoins de développement ou de trésorerie consécutifs à des projets de renforcement ou d'extension de leur offre de formation.

— **Quant aux régions**, elles ne percevront plus la fraction régionale de la taxe d'apprentissage (voir p.23), mais seront chargées de contribuer au financement des CFA, en fonction des besoins d'aménagement du territoire et de développement économique identifiés, de verser des subventions et pourront compléter la prise en charge des contrats d'apprentissage financés par les OPCO.

CÔTÉ FINANCE : LA TAXE D'APPRENTISSAGE

0,68% bruts de la masse salariale brute

(0,44% en Alsace-Moselle) : c'est le taux de la taxe d'apprentissage due chaque année par l'entreprise.

S'y ajoute la Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) si :

- l'entreprise compte 250 salariés ou plus ;
- et accueille moins de 5% d'alternants, c'est-à-dire de personnes en contrat d'apprentissage, de professionnalisation, CIFRE (Convention Industrielle de Formation par la Recherche) et/ou VIE (Volontariat International en Entreprise).

Le taux de la CSA dépend de l'effectif de l'entreprise et de la proportion d'alternants employés : il varie ainsi de 0,05% à 0,6% de la masse salariale.

Versement et répartition de la taxe d'apprentissage, pas à pas

L'entreprise

- Est redevable de la taxe d'apprentissage si elle exploite une activité en France, est assujettie à l'impôt sur les sociétés ou à l'impôt sur le revenu au titre des BIC (bénéfices industriels et commerciaux) et emploie au moins 1 salarié.
- Est exonérée de la taxe d'apprentissage si elle occupe au moins 1 apprenti et a une masse salariale annuelle brute n'excédant pas 6 fois le SMIC annuel.

Le versement au titre des salaires 2018

- 2018 constitue le dernier exercice de versement de la taxe d'apprentissage répartie en 3 enveloppes : avant le 1^{er} mars 2019, l'OCTA collecte les sommes dues par les entreprises, compte tenu des déductions éventuellement pratiquées.
- Les 3 composantes de la taxe d'apprentissage due avant le 1^{er} mars 2019 :
 - la FRA (51 %) : versement au Trésor public, qui la reverse aux Conseils régionaux pour le financement des CFA et sections d'apprentissage ;
 - le quota (26 %) : versement au(x) CFA ou section d'apprentissage formant les apprentis de l'entreprise, dans la limite du montant du CFO*. Si le montant du quota est supérieur au CFO ou si l'entreprise n'emploie pas d'apprenti, le quota est dit « libre » : l'entreprise choisit le/les CFA ou sections d'apprentissage bénéficiaires du versement. À défaut, le choix revient à l'OCTA.

☆ **Concours Financier Obligatoire**

— le hors quota (23%) : affectation des sommes aux établissements dispensant des formations initiales technologiques et professionnelles (hors cadre de l'apprentissage). Les organismes et formations concernés doivent être habilités par arrêtés ministériels et préfectoral à recevoir ce type de financement.

Les évolutions à venir concernant la taxe d'apprentissage...

Attention : la taxe d'apprentissage n'est pas due au titre des salaires 2019.

À compter de l'exercice 2020, les modalités d'acquittement et d'affectation de la taxe d'apprentissage sont modifiées par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. En effet, la taxe d'apprentissage sera incluse dans la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance et divisée en 2 parts :

— une part, égale à 87 %, destinée au financement de la formation en apprentissage et permettant aux OPCO d'assurer le financement de chaque contrat d'apprentissage conclu par les entreprises, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles. Les entreprises qui disposent d'un service de formation identifié accueillant leurs apprentis, pourront déduire de cette part le montant des dépenses de formation délivrées par ce service et les versements destinés à financer le développement d'offres nouvelles de formation par apprentissage (ces déductions seront soumises à des conditions et à un plafonnement, à déterminer par décret en 2019).



Sont également déductibles du hors quota (sous conditions) :

- des sommes forfaitaires pour l'accueil de stagiaires (scolaires ou étudiants) ;
- des dons en nature ;
- les compléments versés pour couvrir le CFO, lorsque le montant du quota n'est pas suffisant ;
- le « bonus CSA » acquis par les entreprises de 250 salariés et plus qui dépassent le seuil de 5 % d'alternants.



Sous certaines conditions, peuvent être exonérées de la CSA les entreprises qui emploient au moins 3 % de salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage (si leur taux d'emploi en alternance a progressé).

— une part, égale à 13%, constituée des dépenses de l'entreprise en vue de favoriser le développement des formations initiales technologiques et professionnelles (hors apprentissage) et l'insertion professionnelle (frais de premier équipement, de renouvellement de matériel existant et d'équipement complémentaire...) et des subventions versées aux CFA sous forme d'équipements et de matériels conformes aux besoins des formations dispensées. Les entreprises assujetties à la CSA (250 salariés et plus) pourront également déduire de cette part une « créance », lorsqu'elles emploient plus de 5% d'alternants.

Du point de vue du versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance incluant la taxe d'apprentissage, la collecte sera assurée par l'URSSAF (chargée de reverser les sommes à France Compétences, en vue de leur redistribution aux OPCO), au plus tard le 1^{er} janvier 2021 et selon des modalités qui seront définies par le Gouvernement par ordonnance. Jusqu'à l'entrée en vigueur de cette ordonnance – et, au plus tard, jusqu'au 31 décembre 2020 – la collecte est assurée par les OPCO.

Et la CSA ?

Due par les entreprises de 250 salariés et plus redevables de la taxe d'apprentissage et employant moins de 5% d'alternants, la CSA est – comme le quota – obligatoirement affectée à la couverture du CFO (et donc aux CFA et sections d'apprentissage formant le/les apprentis de l'entreprise). Le solde de la CSA disponible après ces versements (ou lorsque l'entreprise n'emploie pas d'apprentis) est attribué librement à des CFA ou des sections d'apprentissage.

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, CONTRAT D'APPRENTISSAGE : COMMENT CHOISIR ?

Ils se ressemblent ?

À compter du 1^{er} janvier 2019, le contrat de professionnalisation et le contrat d'apprentissage se rapprochent, du point de vue de leurs modalités.

Néanmoins, ils se distinguent encore par plusieurs aspects (objectifs, public...).

Durée, financement, offre de formation... Le contrat d'apprentissage offre de multiples possibilités.

Alors comment faire son choix ?

En se posant quelques questions-clés (à la suite)

1

J'ai un candidat : est-il éligible, indifféremment, aux deux contrats ?

Oui ?

Passez à la question suivante

Non ?

La solution s'impose : optez pour le contrat (de professionnalisation ou d'apprentissage) correspondant au profil de votre candidat. Vérifiez ensuite que le projet de formation peut être réalisé dans le cadre du contrat choisi (voir question suivante)

Contrat de professionnalisation

- Jeune de 16 à 25 ans
- Demandeur d'emploi de 26 ans et plus, inscrits à Pôle Emploi
- Bénéficiaire de minimas sociaux (revenu de solidarité active - RSA, allocation de solidarité spécifique
- ASS, allocation aux adultes handicapés - AAH)
- Personne sortant d'un contrat unique d'insertion (CUI)

Contrat d'apprentissage

- Jeune de 16 à 29 ans (pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2019. Pour les contrats conclus antérieurement : limite d'âge fixée à 25 ans)
- Quel que soit l'âge :
 - apprenti préparant un diplôme ou un titre supérieur à celui obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage (limite d'âge fixée à 30 ans pour les contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2019), apprenti dont le contrat a été rompu pour une cause indépendante de sa volonté (inaptitude médicale...) (limite d'âge fixée à 30 ans pour les contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2019),
 - personne reconnue travailleur handicapé ou ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant l'obtention d'un diplôme déterminé
 - Un jeune de 15 ans ayant achevé la classe de 3^e peut également être apprenti

2

Le projet de formation vise-t-il un diplôme ou un titre inscrit au RNCP ?

Oui ?

Passez à la question suivante

Non ?

Le contrat d'apprentissage n'est pas mobilisable. Vous pouvez conclure un contrat de professionnalisation si vous visez un CQP ou un CQPI ou encore une qualification reconnue par la CCN de la branche

Contrat de professionnalisation

- Tout niveau de diplôme ou titre professionnel enregistré au RNCP
- Certificat de qualification professionnelle (CQP) ou CQPI (CQP Interbranches)
- Qualification reconnue par la CCN de la branche

Contrat d'apprentissage

- Tout niveau de diplôme ou titre professionnel enregistré au RNCP

3

Existe-t-il une offre de formation mobilisable dans le cadre du contrat d'apprentissage ?

Oui ?

Vous pouvez choisir le contrat d'apprentissage

Non ?

Optez pour le contrat de professionnalisation en vérifiant la qualité des prestations proposées

Contrat de professionnalisation

- Organisme de formation déclaré auprès de la Préfecture de région
- Formation interne (organisée par l'entreprise sous certaines conditions)

Contrat d'apprentissage

- CFA ou SA – section d'apprentissage

Si vous avez l'option entre les 2 contrats, discutez-en avec votre candidat : s'il souhaite compléter ses études, le contrat d'apprentissage doit être privilégié. Coût de la formation, aides, salaires... : comparer financièrement les deux contrats peut également vous permettre de faire le bon choix. Rendez-vous sur le simulateur officiel de calcul de rémunération et d'aide aux employeurs :

www.alternance.emploi.gouv.fr

LES AIDES FINANCIÈRES À L'APPRENTISSAGE

Recruter un apprenti ouvre droit à diverses aides : repérez-les en fonction de l'effectif de votre entreprise. S'y ajoutent des aides spécifiques lorsque l'apprenti est en situation de handicap.

Entreprises de moins de 250 salariés

Aide unique aux employeurs d'apprentis

Versée par l'État pour l'embauche d'un apprenti préparant un diplôme ou un titre équivalant au plus au baccalauréat (contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2019). Son montant maximum :

- 4 125 € pour la 1^{re} année du contrat,
- 2 000 € pour la 2^e année,
- 1 200 € pour la 3^e année (et pour la 4^e année, pour les apprentis handicapés, sportifs de haut niveau, prolongation suite à un échec à l'examen).

L'aide est versée mensuellement par l'ASP (Agence de services et de paiement) et subordonnée à l'enregistrement du contrat.

Pour plus de précisions concernant la mobilisation de l'aide unique, consultez le portail de l'alternance

www.alternance.emploi.gouv.fr

Exonérations sociales

L'entreprise bénéficie du dispositif de réduction générale de cotisations et contributions et l'apprenti est exonéré de la totalité des cotisations salariales d'origine légale ou conventionnelle, dans la limite d'un plafond fixé à 79% du SMIC.

Pour plus de précisions concernant la mobilisation de l'aide unique, consultez le portail de l'alternance

www.alternance.emploi.gouv.fr

- Exonération de la CSG et de la CRDS sur les salaires des apprentis
- Pas de formalité particulière (déclaration habituelle à l'URSSAF)
- Plus d'infos: www.urssaf.fr

Entreprises de 250 salariés et plus

Exonérations sociales

L'entreprise bénéficiant du dispositif de réduction générale de cotisations et contributions et l'apprenti est exonéré de la totalité des cotisations salariales d'origine légale ou conventionnelle, dans la limite d'un plafond fixé à 79 % du SMIC.

Créance « Bonus CSA »

Réduction de la taxe d'apprentissage due au titre des salaires 2018 (fraction « hors quota », voir p.22)

- Employer au moins 5 % d'alternants (contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage, CIFRE, VIE – voir p.22)
- Calculer la réduction selon la formule suivante :
[pourcentage d'alternants compris entre 5 % et 7 %
× effectif annuel moyen de l'entreprise au 31 décembre
de l'année précédente / 100 × 400 €]

Exemple : une entreprise de 300 salariés emploie 6% d'alternant. $[1 \times 300 = 300] / 100 \times 400 \text{ €}$
 $= 3 \times 400 \text{ €} = \text{créance égale à } 1200 \text{ €}$

Une créance est également déductible de la taxe d'apprentissage due à compter de 2020 (voir p.25)



www.agefiph.fr

Onglet « Entreprises »

> Onglet « Recrutement et intégration »

> Onglet « Aides au contrat d'apprentissage »

Des aides peuvent également être versées par l'AGEFIPH à l'apprenti.



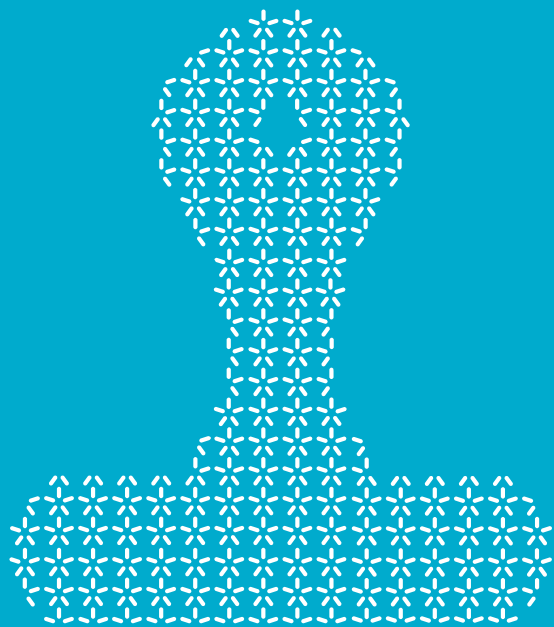
Et si l'apprenti est travailleur handicapé ?

— Pour les entreprises de 20 salariés et plus, l'embauche d'un apprenti en situation de handicap offre la possibilité de s'acquitter de son obligation d'emploi (et donc de réduire le montant de la contribution due à l'AGEFIPH).

En outre, l'AGEFIPH accorde des aides supplémentaires :

- jusqu'à 3 000 € selon la durée du contrat d'apprentissage,
- aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle, de 3 000 € maximum, pour l'embauche en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois.

À noter : les contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2019 ouvrent droit à une prime à l'apprentissage, d'un montant minimum de 1 000 € par année d'apprentissage versée par la région (entreprises de moins de 11 salariés), à une aide "TPE jeune apprenti" (entreprises de moins de 11 salariés embauchant un apprenti de moins de 18 ans: 4 400 € pour les 12 premiers mois du contrat) et à une aide à l'embauche d'apprentis, d'un montant minimum de 1 000 € versée par la région (entreprises de moins de 250 salariés embauchant un 1^{er} apprenti ou un apprenti supplémentaire).



LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE EN PRATIQUE

L'EMBAUCHE D'UN APPRENTI

Question de profil

Vrai ou faux ?

**L'apprentissage, c'est pour tous les 16-29 ans* ? Vrai !
Mais pas seulement ; outre certains jeunes à partir de 15 ans, il est également possible de recruter en contrat d'apprentissage , sans condition d'âge, des salariés qui, après un précédent contrat d'apprentissage, souhaitent obtenir une qualification supérieure** , ceux dont le contrat a été rompu pour une cause indépendante de leur volonté** ou ceux ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant l'obtention d'un diplôme déterminé.**

* conditions d'âge fixées pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2019 (pour les contrats conclus antérieurement : limite d'âge fixée à 25 ans)

** sans condition d'âge - pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2019 (pour les contrats conclus antérieurement : limite d'âge fixée à 30 ans)



Embaucher un apprenti en situation de handicap ?

C'est contribuer à son insertion professionnelle avec, pour votre entreprise, plusieurs aides à la clé (voir p.31) ; et ce, sans condition d'âge : toute personne handicapée peut être recrutée en contrat d'apprentissage.

La durée du contrat

À vous de choisir, selon vos besoins :

Contrat d'apprentissage à durée limitée

— À ne pas confondre avec un contrat à durée déterminée (CDD) : les 2 contrats n'obéissent pas aux mêmes règles.

Contrat d'apprentissage à durée indéterminée

— Le contrat débute par une période d'apprentissage durant laquelle des règles spécifiques s'appliquent. Au-delà, le contrat devient un CDI comme les autres.

— La durée du contrat ou de la période d'apprentissage correspond à celle du cycle de formation

— Généralement de 6 mois (pour tout contrat conclu à compter du 1^{er} janvier 2019) à 3 ans (selon le type de profession et la qualification visés...)

— Durées adaptables afin de tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti. Prolongations possibles (voir p.58).

— Durées adaptables afin de tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises (lors d'une mobilité à l'étranger, d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle ou d'un volontariat militaire, d'un service civique...)

— Prolongations possibles (voir p.58).

— Une durée plus longue si nécessaire :

— Jusqu'à 4 ans pour les apprentis en situation de handicap.

Le choix du CFA...

La formation générale, technologique et pratique de l'apprenti doit être dispensée par un organisme spécifique : le Centre de Formation d'Apprentis - CFA (ou par une section d'apprentissage - SA).

Le plus souvent, le futur apprenti en quête d'une entreprise d'accueil est déjà accompagné par un CFA : vous n'avez donc pas de recherche particulière à accomplir. Dans le cas contraire, pour trouver un CFA (ou une section d'apprentissage), plusieurs solutions : contactez votre opérateur de compétences, connectez-vous sur le site www.concepteursdavenirs.fr

À noter que la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel élargit les possibilités de création d'une offre de formation en apprentissage : dès 2019, un CFA ou une section d'apprentissage peut être créé, par une entreprise, par exemple, sans conventionnement avec la région. Pour ce faire, une déclaration d'activité en qualité d'organisme de formation doit être déposée et les statuts de l'organisme doivent mentionner expressément dans leur objet l'activité de formation en apprentissage. Les CFA ainsi créés auront la possibilité de percevoir des dépenses libératoires des entreprises au titre de la taxe d'apprentissage (sans financement de la région). Et à terme (d'ici 2022), les CFA et sections d'apprentissage existants aligneront leur fonctionnement sur celui des organismes de formation : la conclusion d'un contrat d'apprentissage fera l'objet de la signature d'une convention avec un CFA ou une section d'apprentis-



CFA ou section d'apprentissage : leur mise en place et leur fonctionnement répondent à des critères stricts (niveau de qualification et d'expérience du/de la directeur(rice) et des formateurs, suivi de stages pratiques périodiques en entreprise, conseil de perfectionnement*, contrôle par l'État et la Région...).

sage, déclaré comme organisme de formation. Par ailleurs, les missions des CFA évoluent : appui des candidats à l'apprentissage dans la recherche d'une entreprise, promotion de la mixité des métiers et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, accompagnement des apprentis ayant interrompu leur formation et ceux n'ayant pas, à l'issue de leur formation, obtenu de diplôme ou de titre...

... Et du maître d'apprentissage



La fonction tutorale peut être exercée par l'employeur lui-même ou encore être partagée entre plusieurs salariés. Dans ce cas, un maître d'apprentissage référent est désigné, chargé notamment de la coordination de l'équipe tutorale et de la liaison avec le CFA.

Pilier du système d'apprentissage, responsable de la formation de l'apprenti, le maître d'apprentissage :

- accompagne le jeune dans l'entreprise afin de lui faciliter l'acquisition des compétences,
- fait le lien avec les formateurs du CFA (voir p.51).

Désigner un maître d'apprentissage est obligatoire.

Sur quels critères ? Au moins deux :

- le volontariat. Autrement dit le maître d'apprentissage doit être un salarié que l'exercice des fonctions tutorales intéresse et motive,
- la compétence professionnelle. Pour tout contrat d'apprentissage conclu à compter du 1^{er} janvier 2019, à moins que des conditions particulières de compétence soient fixées par accord de branche, le maître d'apprentissage désigné doit justifier 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 et d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti, ou de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti (ne sont pas pris

en compte les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel dans le cadre d'une formation initiale, dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou d'une formation professionnelle).

À noter: afin de valoriser les savoir-faire des personnes exerçant les fonctions de maître d'apprentissage, ceux-ci peuvent désormais obtenir la «Certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur».



Vous avez dit qualité ?

En veillant à la disponibilité et à la formation du maître d'apprentissage, vous contribuez à la qualité de l'accompagnement (et à la réussite de l'apprentissage)!

- **Disponibilité:** le maître d'apprentissage doit avoir le temps nécessaire pour assurer ses fonctions tutorales. Il faut donc en tenir compte dans les plannings de travail. Par ailleurs, le nombre d'apprentis encadrés par le maître d'apprentissage est limité à deux (trois si la formation de l'apprenti concerné est prolongée après un échec aux examens).
- **Formation:** permettre au maître d'apprentissage d'exercer correctement sa mission, de suivre l'évolution du contenu des formations et des diplômes qui les valident passe par la formation. À ne pas négliger d'autant qu'elle peut être financée par le Fafiec!

Les formalités

Comme tout recrutement, l'embauche en contrat d'apprentissage implique des formalités. Certaines sont spécifiques à l'apprentissage.

Les formalités spécifiques

— Remplir le contrat type : formulaire Cerfa FA 13

Vous pouvez effectuer vos démarches en ligne en créant votre compte personnel sur

www.alternance.emploi.gouv.fr

Accueil > Employeur > Je m'engage

— Envoyer les 3 exemplaires du contrat au CFA qui remplit la partie « formation » du formulaire et appose son visa :

- 1 exemplaire pour l'entreprise
- 1 exemplaire pour l'apprenti
- 1 exemplaire pour la chambre consulaire de référence

— Adresser le contrat à la Chambre de commerce et d'industrie (CCI) pour enregistrement, au plus tard dans les 5 jours (calendaires) qui suivent le début du contrat.

Cette étape est essentielle : si l'enregistrement n'est pas effectué ou est refusé, le contrat d'apprentissage ne peut pas être exécuté !

À compter du 1^{er} janvier 2020, l'enregistrement auprès de la CCI sera remplacé par un simple dépôt du contrat auprès de l'OPCO.

Les formalités habituelles

- Effectuer la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) auprès de l'URSSAF, au plus tôt dans les 8 jours qui précèdent l'embauche. (plus d'infos : www.urssaf.fr)
- Inscrire l'apprenti à la Complémentaire santé de l'entreprise (sauf cas particuliers: apprenti justifiant d'une couverture individuelle, contrat inférieur à 12 mois...).
- Programmer la visite médicale (elle doit avoir lieu avant l'embauche si l'apprenti est mineur ou en situation de handicap. Dans les autres cas: au plus tard dans les 2 mois qui suivent l'embauche). Pour les contrats conclus à compter du 30 avril 2019 (et jusqu'au 31 octobre 2021), la visite médicale peut être réalisée par un médecin de ville, dès lors qu'aucun professionnel du service de santé au travail n'est disponible dans un délai de 2 mois.



Apprenti de nationalité hors Union européenne: vérifier l'autorisation de travail.

Conseils pour gagner en efficacité

Rédiger la fiche de poste

Bien préparer le recrutement, c'est avant tout formaliser les besoins de l'entreprise: pourquoi embaucher? Pour quel type de métier/qualification? Quels résultats attendus?... Sur cette base, la fiche de poste peut être rédigée: quelles seront les fonctions confiées à l'apprenti? Quelles connaissances doit-il détenir pour être embauché (prérequis)? Quelles compétences doit-il acquérir...? À noter: une fois finalisée, la fiche de poste vous sera particulièrement utile pour identifier le « bon » maître d'apprentissage!

Déposer l'offre ou étudier les candidatures spontanées

Le plus souvent, c'est le futur apprenti ou le CFA qui prend l'initiative et contacte l'entreprise. Étudiez de près les candidatures spontanées (parcours et motivation de l'apprenti, intérêt et qualité de la formation...). Vous pouvez aussi déposer une offre sur le site « marque jeune du Fafiec » www.concepteursdavenirs.fr ou encore contacter les CFA via notre annuaire des formations.

Cibler la bonne période de recrutement

Sachez-le: la formation pratique en entreprise et la formation en CFA doivent débiter, au plus tard, 3 mois après le début d'exécution du contrat (date mentionnée dans le contrat). Renseignez-vous auprès du CFA. Par exemple, pour une formation débutant courant septembre, si vous souhaitez intégrer l'apprenti dès le mois de juin, vous devez entamer la procédure de recrutement en mars/avril.

Par ailleurs, à compter du 1^{er} janvier 2019, les contrats d'apprentissage peuvent démarrer à tout moment de l'année: la durée du contrat (sous réserve de respecter la durée minimale de 6 mois) est réduite du nombre de mois écoulés depuis le début du cycle de formation.

LE DÉROULEMENT DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Au début : la période d'essai

À l'instar des périodes d'essai prévues dans les contrats de travail habituels, vous et l'apprenti bénéficiez d'un temps pour apprécier si les conditions de votre collaboration sont satisfaisantes. À défaut, l'un ou l'autre peut rompre le contrat sans formalité particulière (à condition d'en informer clairement – et par écrit – l'autre partie!).

Les 45 premiers jours (consécutifs ou non) d'exécution du contrat dans l'entreprise constituent la période d'essai. Autrement dit, les jours de présence en CFA ne sont pas décomptés.

Les conditions de travail

Le principe : l'apprenti est un salarié comme les autres. Les dispositions du code du travail, de la convention collective dont relève l'entreprise et des usages qui y sont en vigueur s'appliquent donc à l'apprenti dans les mêmes conditions que pour les autres salariés.

La durée du travail de l'apprenti est celle applicable aux autres salariés (durée légale ou conventionnelle), avec une particularité : le temps de la formation suivie en CFA est compris dans l'horaire de travail.



En cas de rupture du contrat pendant la période d'essai, vous devez informer le CFA et la chambre de commerce et d'industrie qui a procédé à son enregistrement.



Lors des 2 premiers mois du contrat, le CFA vous invite à un entretien d'évaluation du déroulement de la formation. Objectif : l'adapter si nécessaire aux besoins du jeune, aux spécificités de l'entreprise...



Une limite : l'application des règles de l'entreprise doit être compatible avec la formation. Par exemple, le calendrier de prise de RTT doit être adapté à celui de la formation.

Les congés et autres absences

Pour les congés: les «vacances» de l'apprenti n'obéissent pas au régime des congés scolaires mais bien à celui des congés payés. Comme tout salarié, l'apprenti a donc droit à 2,5 jours ouvrables ou 2 jours ouvrés (selon les usages de l'entreprise) de congés payés par mois travaillé.

Pour la préparation de ses épreuves, l'apprenti bénéficie en outre d'un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables dans le mois qui les précède. Rémunérés, ces jours s'ajoutent aux congés payés.

Congé maternité, congé paternité, congés pour événements familiaux (mariage, décès...),...: l'apprenti en bénéficie dans les mêmes conditions que les autres salariés.



Dans le CFA aussi, l'apprenti a une obligation d'assiduité: des absences non autorisées peuvent être sanctionnées par l'entreprise.

Pour les absences, l'apprenti est soumis aux règles habituellement applicables dans l'entreprise (délai de prévenance et justificatifs par exemple, retenue sur salaire le cas échéant...). En cas de manquement, des sanctions disciplinaires peuvent être prononcées.

La rémunération

La rémunération minimale versée à l'apprenti doit correspondre au poste occupé. Elle est égale, au minimum, à un pourcentage du SMIC ou du salaire minimum conventionnel (SMC) si celui-ci est supérieur au SMIC.

Dans la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, les taux de rémunération sont déterminés en fonction de l'âge du jeune, de sa progression dans le cycle d'apprentissage et – pour les apprentis de 18 ans et plus – du niveau du diplôme ou du titre préparé :

Année d'exécution du contrat	Moins de 18 ans	18 ans à moins de 21 ans		21 ans à moins de 26 ans		26 ans et plus	
		Niveau préparé					
		II & III	I	II & III	I	Tous	
1 ^{re} année	33%	43%	48%	55%	65%	Au minimum, le SMIC	
2 ^e année	43%	53%	58%	65%	75%		
3 ^e année	58%	68%	70%	80%	80%		
		Du SMIC		Du salaire minimum conventionnel (SMC)			

Le contrat d'apprentissage peut prévoir une rémunération supérieure à celle prévue ci-dessus.

Les apprentis en situation de handicap peuvent bénéficier d'une quatrième année de formation. La rémunération, durant cette année supplémentaire correspond à la rémunération de la dernière année du contrat.

Quelques clés de lecture :

— **Le salaire minimum conventionnel est fixé par accord collectif :**

— **Avenant n°44 du 30 mars 2017**

www.legifrance.gouv.fr

Accueil > Accords de branche et conventions collectives > Recherche simple dans les conventions collectives > IDCC: 1486 > Textes Salaires – Avenant n° 44 du 30 mars 2017 portant révision des avenants n° 42 et n° 43 relatifs aux minima conventionnels

— **Son montant dépend du poste occupé par l'apprenti dans l'entreprise et de la politique salariale de celle-ci.** Ces deux critères déterminent le coefficient et la grille de rémunération.

— **Pour vous aider, retrouvez les classifications** dans les annexes de la Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987.

- **Passage de 17 à 18 ans, de 20 à 21 ans ou de 25 à 26 ans :** l'augmentation du taux de rémunération s'applique le 1^{er} jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune. Exemple pour un apprenti en première année de diplôme de niveau III qui fête ses 21 ans le 25 août : à compter du 1^{er} septembre, le taux de sa rémunération passe de 43 % du SMIC à 55 % du SMC.
- **Passage d'un niveau de rémunération à un autre, selon l'année du contrat :** il s'effectue à l'issue de 12 mois effectifs d'exécution de contrat.
- **Apprentissage ne portant que sur la seconde année d'un cycle de formation :** l'apprenti est considéré comme ayant déjà effectué une première année d'apprentissage et sa rémunération minimale est calculée de la même façon. Par exemple, un master suivi en apprentissage seulement en deuxième année ouvre droit à une rémunération minimale de deuxième année. La même règle s'applique aux DUT ou aux cycles d'ingénieurs lorsque l'apprentissage n'a lieu que sur la dernière partie du cursus.
- **Prolongation du contrat après un échec à l'examen** (« redoublement »), la rémunération doit être au moins égale à celle de l'année précédente.
- **Succession de contrats d'apprentissage (voir p.58) :** si le nouveau contrat est conclu avec un employeur différent, la rémunération minimale doit être au moins égale à celle de la dernière année du précédent contrat (sauf changement d'âge entraînant une rémunération plus favorable).

Conseils pour gagner en efficacité

Veiller à la santé et à la sécurité de l'apprenti

Comme à l'égard de tout salarié, vous devez veiller à la santé et à la sécurité de l'apprenti. Temps de pause, repos hebdomadaire, consignes de sécurité... doivent être respectés.

Si le jeune a moins de 18 ans, des précautions spécifiques s'imposent: limitation de la durée quotidienne du travail à 8 heures, interdiction du travail de nuit, déclaration à l'inspection du travail en cas de travaux dangereux...

Résoudre un problème en toute sérénité

Un problème, une difficulté avec le jeune? Privilégiez le dialogue: parlez-en rapidement avec lui. Soyez clair sur les motifs de votre insatisfaction et recueillez ses explications. Echangez avec son maître d'apprentissage et le CFA: ensemble, vous pouvez mettre en place une solution adéquate. Si un différend persiste, le médiateur de l'apprentissage peut vous aider à le résoudre: contactez votre Chambre de Commerce et d'Industrie.

LA FORMATION DE L'APPRENTI

Dans le CFA

La formation générale, technologique et pratique est délivrée par le CFA (ou la section d'apprentissage - SA) où vous avez inscrit l'apprenti. Cette formation peut se dérouler à distance (en partie ou en totalité). Dans les deux premiers mois du contrat, le CFA procède à une évaluation du déroulement de la formation afin, si besoin est, de l'adapter. L'évaluation est conduite au cours d'un entretien avec l'apprenti. Un formateur du CFA, le maître d'apprenti et vous-même y êtes conviés.

En pratique...

L'organisation de la formation

L'alternance

— Organisée par le CFA en fonction du diplôme ou du titre préparé

La durée minimale de la formation

La durée de la formation est variable : en fonction des acquis de l'apprenti (voir p.35), des exigences propres à chaque niveau de qualification, des orientations prévues par accord de branche... Elle représente, en principe, au minimum 25% de la durée du contrat.

Les horaires de cours

- Entre 8 heures et 19 heures en CFA
- Selon les horaires de l'établissement, en SA ou UFA*



La formation peut se dérouler dans une unité de formation par l'apprentissage (UFA) ou, pour partie, dans une entreprise habilitée avec laquelle le CFA a conclu une convention. Avantages : les apprentis côtoient d'autres publics, ils ont accès à divers équipements, d'autres outils pédagogiques...

* Unité de formation par l'apprentissage

Les équipes

Les formateurs

- Doivent justifier d'un certain niveau de qualification et de diplôme
- Suivent régulièrement des stages pratiques en entreprise

Le/la directeur-trice

- Doit justifier d'un certain niveau de diplôme et d'une expérience en qualité d'enseignant dans un établissement technique ou dans un CFA



La formation d'un apprenti en situation

de handicap? Si nécessaire, la formation peut faire l'objet d'aménagements : mise en place d'une pédagogie particulière, suivi des cours à distance ou dans un CFA adapté... Et ce, y compris lorsque le handicap survient au cours de l'apprentissage.

L'accompagnement du maître d'apprentissage

Référent de l'apprenti dans l'entreprise, le maître d'apprentissage est un acteur essentiel de l'apprentissage : c'est par lui que passe la transmission des savoir-faire, des pratiques professionnelles, de la culture et des valeurs de l'entreprise...

Son objectif : contribuer à la réussite de l'apprentissage.

Ses missions :

— Préparer et organiser l'intégration de l'apprenti

Associer l'équipe à l'accueil de l'apprenti, préparer son poste de travail, lui présenter le service, l'entreprise, le rôle du maître d'apprentissage...

— Le mettre en situation « d'apprendre »

Montrer, faire-faire, expliquer... toute activité en relation directe avec le diplôme ou le titre préparé

— Favoriser son autonomie afin qu'il devienne un professionnel à part entière

Lui dire ce qu'il doit faire, le laisser faire, analyser ensemble ce qui a été fait...

— Le motiver

Encourager, reconnaître le travail accompli et doser les difficultés dans les tâches confiées...

— Le faire progresser

Planifier le travail, donner des objectifs (résultats attendus), fournir des repères sur ce qui est acquis et ce qu'il reste à acquérir...

Autre mission essentielle du maître d'apprentissage : participer aux évaluations de la formation organisées régulièrement par le CFA... et au jury pour la validation finale. Choisir le « bon » maître d'apprentissage est donc fondamental au même titre que lui donner les moyens de remplir efficacement sa mission (voir p.38)!

Les relations entre l'employeur, le maître d'apprentissage et le CFA

La formation de l'apprenti est l'affaire de tous : chacun y contribue en collaboration étroite.

Le CFA

- Organise, au bénéfice de l'entreprise et du maître d'apprentissage, des actions d'information sur l'apprentissage et toute action nécessaire à la coordination de la formation entre CFA et entreprise.
- Désigne un formateur référent chargé de :
 - suivre la formation de l'apprenti
 - vérifier son assiduité
 - assurer la liaison avec le maître d'apprentissage

- Met à la disposition du maître d'apprentissage les documents pédagogiques nécessaires
- Organise l'entretien d'évaluation de la formation dans les 2 premiers mois du contrat (voir p.42) et les évaluations ultérieures

L'employeur

- Prend toutes les mesures nécessaires au bon déroulement de l'apprentissage (organisation, techniques utilisées, équipement...)
- Confie à l'apprenti les activités professionnelles conformes à la progression pédagogique convenue
- Favorise les visites pédagogiques des formateurs du CFA dans l'entreprise

Le maître d'apprentissage

- Assure la formation pratique de l'apprenti en lien avec le CFA
- Participe aux réunions organisées par le CFA
- Est l'interlocuteur du formateur référent désigné par le CFA
- Collabore avec le formateur à l'organisation et à la planification du parcours de formation de l'apprenti et évalue les compétences acquises
- Ajuste la formation qu'il dispense si nécessaire



D'un CFA à l'autre, la forme du carnet de liaison peut différer: support papier, dématérialisé...

Le carnet de liaison

Fourni par le CFA, le carnet de liaison favorise l'information réciproque entre l'entreprise (maître d'apprentissage) et le centre de formation : il rend compte des difficultés et des réussites de l'apprenti, permet de s'assurer de la cohérence des formations dispensées en CFA et en entreprise.

Le carnet de liaison retrace notamment :

- la progression pédagogique prévue (en entreprise, en CFA),
- les retards et absences éventuelles de l'apprenti.

Le maître d'apprentissage consulte le carnet de liaison chaque fois que l'apprenti revient du CFA et le renseigne avant qu'il n'y retourne.

Conseils pour gagner en efficacité

Adopter les bonnes pratiques

Assurer le bon déroulement de la formation passe par quelques actions-clés :

	L'entreprise (maître d'apprentissage)	L'apprenti	Un outil à partager : le carnet de liaison
Début de la formation	<ul style="list-style-type: none"> Participe à la réunion des maîtres d'apprentissage au CFA (prise de contact et d'informations) 	<ul style="list-style-type: none"> Réalise les activités confiées par l'entreprise Respecte les horaires et le règlement intérieur applicable à l'entreprise et dans le CFA Suit assidument la formation dispensée en CFA 	<ul style="list-style-type: none"> Remis par le CFA à l'apprenti, à lire impérativement!
Tout au long de la formation	<ul style="list-style-type: none"> Dispense la formation pratique en entreprise Veille à sa cohérence avec la formation dispensée en CFA Participe aux rencontres organisées par le CFA Accueille le formateur référent lors de ses visites en entreprise Lors des évaluations de la formation, précise les évolutions souhaitées (contenu de la formation, rythme de l'alternance...) 		<ul style="list-style-type: none"> À tenir régulièrement à jour À consulter chaque fois que l'apprenti revient du CFA
Au terme de la formation	<ul style="list-style-type: none"> Participe au jury d'évaluation en vue de l'obtention du diplôme ou du titre 	<ul style="list-style-type: none"> Se présente à l'examen 	

Enrichir la formation pratique : pensez à l'entreprise d'accueil

Afin de compléter la formation dispensée dans votre entreprise, vous pouvez envoyer l'apprenti dans une ou deux autres entreprises. L'intérêt ? Le jeune se forme à des techniques différentes, a accès à des équipements que vous n'avez pas... Quelques conditions à respecter : signer une convention avec l'entreprise d'accueil et l'apprenti,

informer le CFA et ne pas dépasser la durée autorisée (au moins la moitié du temps de la formation pratique doit se dérouler dans votre entreprise). Point important : l'apprenti continue de suivre les cours au CFA, vous restez son employeur !

La mobilité à l'étranger : une opportunité pour l'entreprise et l'apprenti

Le contrat d'apprentissage peut être exécuté en partie à l'étranger (pour une durée maximale d'un an, avec 6 mois au minimum en France). Une opportunité à saisir dans les groupes de dimension internationale ou pour enrichir les savoir-faire et la culture professionnelle de l'apprenti.

Quelques éléments à connaître :

- pendant la période de mobilité à l'étranger, l'entreprise ou le centre de formation d'accueil est seul responsable des conditions d'exécution du travail de l'apprenti, telles qu'elles sont déterminées par la réglementation du pays d'accueil,
- une convention de mise à disposition organisant la mise à disposition d'un apprenti peut être conclue entre l'apprenti, l'employeur en France, le centre de formation en France et le centre de formation à l'étranger ainsi que (le cas échéant) l'employeur à l'étranger.

LA FIN DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Rompre le contrat en cours d'apprentissage : à quelles conditions ?

Après la période d'essai (voir p.42), le contrat d'apprentissage peut être rompu par accord signé entre l'apprenti et l'entreprise.

À défaut d'accord, pour tout contrat conclu à compter du 1^{er} janvier 2019, le contrat d'apprentissage peut être rompu :

- par l'entreprise, pour force majeure, faute grave de l'apprenti, inaptitude constatée par le médecin du travail (sans obligation de reclassement) ou en cas de décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle,
- par l'entreprise lorsque l'apprenti est définitivement exclu du CFA (le CFA ou l'apprenti peuvent saisir le médiateur de l'apprentissage auprès de la CCI). Si l'apprenti ne s'est pas inscrit dans un nouvel établissement dans les 2 mois, son maintien dans l'entreprise suppose la conclusion d'un contrat de travail de droit commun, ou d'un avenant mettant fin à la période d'apprentissage (dans le cas d'un contrat d'apprentissage à durée indéterminée),
- par l'apprenti (au-delà des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise), après respect d'un préavis et après avoir sollicité le



Le CFA et la Chambre de Commerce et d'Industrie qui a procédé à l'enregistrement du contrat doivent être informés de sa rupture.

En cas de liquidation judiciaire, c'est le liquidateur qui notifie la rupture du contrat.

médiateur de l'apprentissage auprès de la CCI (l'apprenti informe son employeur au moins 5 jours après avoir saisi le médiateur et la rupture du contrat ne peut intervenir qu'après un délai minimum de 7 jours calendaires après information de l'employeur par l'apprenti).

À noter qu'en cas de rupture du contrat (hors du cas d'exclusion du CFA), l'apprenti pourra désormais suivre sa formation théorique pendant 6 mois dans son CFA, lequel devra l'aider à trouver un nouvel employeur.

Quelles conditions de rupture des contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2019 ?

La rupture (en dehors des cas d'accord des parties ou de liquidation judiciaire) ne peut intervenir qu'en cas de faute grave, de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou d'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer et doit être prononcée par le conseil de prud'hommes (selon la procédure accélérée du référé).

Les conséquences de la rupture

Sur les aides versées à l'entreprise (voir p.29)

— le versement de l'aide unique est interrompu à compter du mois suivant la date de rupture du contrat. S'agissant de la prime à l'apprentissage (versée dans le cadre des contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2019), elle doit être remboursée dans certains cas (rupture de la période d'essai, résiliation du contrat par le juge...).

Après le contrat d'apprentissage...

La date à laquelle l'apprentissage prend fin est mentionnée dans le contrat d'apprentissage. Une fois le terme arrivé, le contrat (s'il était à durée limitée) ou la période d'apprentissage (contrat conclu en CDI) cesse :

- le CDI devient un contrat « normal » de droit commun,
- si le contrat était à durée limitée, le jeune quitte l'entreprise : remettez-lui son certificat de travail, l'attestation Pôle emploi, le reçu pour solde de tout compte, les sommes éventuellement dues (indemnités compensatrices de congés payés...).

Mais plutôt que de le laisser partir, pourquoi ne pas lui proposer un nouveau contrat de travail ?

Vous avez le choix : un nouveau contrat d'apprentissage, un contrat à durée déterminée (CDD) ou à contrat à durée indéterminée (CDI) « classique ».

Nouveau contrat d'apprentissage (à durée limitée ou en CDI)

- Aucun délai d'attente entre les 2 contrats n'est imposé
- L'apprenti peut avoir plus de 29 ans si la qualification concernée par le nouveau contrat est d'un niveau supérieur à la précédente
- Lorsque le contrat est le troisième contrat d'apprentissage conclu par l'apprenti, chaque fois pour des qualifications différentes de même niveau, l'autorisation du directeur du dernier CFA est nécessaire



Une fois le diplôme ou le titre obtenu, l'apprenti peut rompre son contrat à condition de vous avoir informé de son intention, par écrit au moins deux mois avant.



L'apprenti a raté l'examen et n'a pas obtenu le diplôme ou le titre visé? Vous pouvez prolonger son contrat (ou la période d'apprentissage) pour une année maximum.

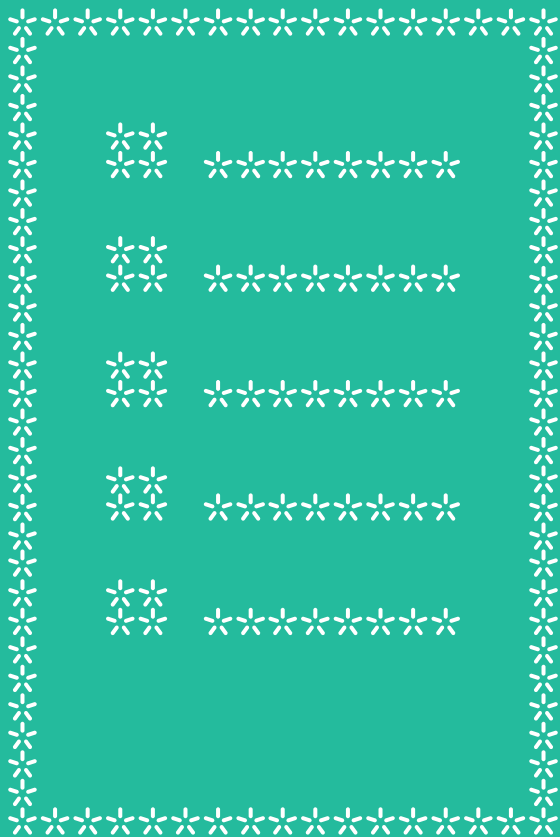
- La rémunération du jeune doit être au moins égale à celle précédemment perçue (ou plus élevée en cas de changement de tranche d'âge) (voir p.44)

CDI

- Une période d'essai ne peut pas être imposée sauf dispositions conventionnelles contraires
- La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération et de l'ancienneté de l'apprenti

CDD

- Le contrat doit être conclu pour l'un des motifs autorisés par la loi (remplacement, surcroît d'activité...)
- Une période d'essai ne peut pas être imposée sauf dispositions conventionnelles contraires
- La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération et de l'ancienneté du salarié



PLUS D'INFOS SUR LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Vie pratique de l'apprenti : l'essentiel à connaître

L'apprentissage est, le plus souvent, la première étape de la vie active, la voie vers l'autonomie.

Voici, sous forme d'abécédaire, quelques informations pratiques que vous pouvez communiquer à l'apprenti pour lui faciliter la vie au quotidien... et lui permettre de s'épanouir pleinement dans son apprentissage !

Pour aller plus loin sur l'ensemble des sujets, invitez l'apprenti à s'adresser au service social de son CFA, à consulter le « **Guide pratique de l'apprenti** » du Fafiec. N'hésitez pas à le rediriger vers le site d'information sur les métiers de la Branche www.concepteursdavenirs.fr

Carte Étudiant des métiers

- Remise par le CFA au début de la formation.
- Elle donne accès à certains avantages (logement social pour étudiants) et réductions: cinéma, transport, activités sportives...

Culture/sorties

- Le Conseil régional propose des aides pour faciliter l'accès à la vie sociale et culturelle. Consulter son site internet.
- Voir aussi la « Carte d'étudiant des métiers ».

Europe

- Découvrir d'autres pays, d'autres façons de travailler... Des programmes européens sont accessibles aux apprentis. À découvrir www.generation-erasmus.fr

Impôts

- Le salaire de l'apprenti n'est pas imposable dans la limite de : [montant du SMIC au 1^{er} janvier de l'année concernée × 1820 h].
- La déclaration d'impôt est obligatoire même si l'apprenti n'est pas imposable :
 - s'il a entre 18 et 25 ans : il peut faire sa propre déclaration ou être rattaché au foyer fiscal de ses parents ;
 - au-delà de 25 ans, il doit faire sa propre déclaration.

Voir aussi : www.service-public.fr

Logement

- Besoin d'un logement ? Premier réflexe : s'adresser au CFA. Le plus souvent, les centres fournissent des listes de solutions d'hébergement (résidence, foyer...).
- Action logement (ex « 1% logement ») propose un éventail d'aides, notamment Aide Mobili-jeunes qui permet à un apprenti de prendre un logement proche de son lieu de formation ou de travail.

www.actionlogement.fr

- Les aides au logement de la Caisse d'allocations familiales sont également accessibles aux apprentis.

www.caf.fr

Santé

- Comme tout salarié, l'apprenti bénéficie d'une protection sociale, en particulier :
 - remboursement des soins en cas de maladie ou de maternité, sous réserve de remplir les conditions habituelles d'ouverture de droits (nombre d'heures de travail, montant des cotisations...), versement d'indemnités journalières

en cas d'arrêt de travail pour maladie, de congé maternité, paternité/accueil de l'enfant ou d'adoption, et des prestations invalidité et décès.

- prise en charge en cas d'accident du travail (ou de maladie professionnelle) même s'il survient au CFA ou à l'occasion des trajets domicile/entreprise/ CFA ou différents lieux d'apprentissage.
- Depuis le 1^{er} janvier 2016, l'apprenti bénéficie obligatoirement de la complémentaire santé (« mutuelle ») de l'entreprise.



En savoir plus sur le droit à la sécurité sociale et les prises en charge : www.ameli.fr;

la complémentaire santé : site de la mutuelle de l'entreprise ; la santé (trouver un spécialiste, les numéros d'urgence, les offres de prévention de l'assurance maladie...) : www.ameli-sante.fr

Transport

Covoiturage (voir les sites internet spécialisés), cartes de réduction SNCF (www.sncf.fr), aides du Conseil régional aux apprentis (voir le site de son Conseil régional)... Les solutions de mobilité à petits prix sont diverses.

Pour passer son permis de conduire (auto), l'apprenti de 18 ans au moins peut bénéficier d'une aide au permis de conduire d'un montant de 500 €, mobilisée par son CFA.

Vie personnelle

Problèmes familiaux, de couple... Le service social du CFA peut informer et orienter le jeune : sans pour autant vous immiscer, conseillez à l'apprenti de prendre contact.

Pour des compléments d'informations, des adresses utiles : **« Guide du Futur apprenti » du Fafiec.**



Après l'apprentissage

À l'instar du CFA, vous pouvez informer et conseiller l'apprenti sur les suites à donner à son parcours professionnel. Si vous n'envisagez pas de l'embaucher (voir p.58), sachez qu'il peut poursuivre ses études dans le cadre de l'apprentissage, notamment pour obtenir une qualification de niveau supérieur.

Encouragez-le !

Dans tous les cas, n'hésitez pas à lui ouvrir votre carnet d'adresses : cela facilitera sa recherche d'emploi.

Si nécessaire, invitez-le à s'inscrire rapidement à Pôle emploi : dans la majorité des cas, ses droits aux allocations chômage sont ouverts. En outre, il peut mettre à profit cette période pour compléter sa formation : grâce à l'apprentissage, il a acquis des droits au titre de son Compte Personnel de Formation (CPF).

En savoir plus :

www.moncompteactivite.gouv.fr

Décrypter les mots de l'apprentissage

CFA

Centre de Formation des Apprentis

— Créé pour 5 ans (renouvelables) par convention entre, d'une part, le Conseil régional et, d'autre part, des organismes tels les Chambres de Commerce et d'Industrie, des établissements scolaires, des organisations professionnelles, des entreprises..., les CFA sont chargés de la formation générale, technologique et pratique des apprentis.

— Au-delà, les CFA exercent des missions d'intérêt général :

- transmettre aux jeunes les connaissances nécessaires à l'exercice de la citoyenneté ;
 - développer leur aptitude à poursuivre des études ;
 - contribuer à prévenir ou résoudre les difficultés sociales et matérielles susceptibles de compromettre la réussite d'un apprenti ;
 - appuyer les candidats à l'apprentissage dans la recherche d'une entreprise ;
 - promouvoir la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, lutter contre une représentation sexuée des métiers ;
 - accompagner les apprentis ayant interrompu leur formation et ceux n'ayant pas, à l'issue de leur formation, obtenu de diplôme ou de titre ;
 - encourager la mobilité internationale des apprentis.
- À noter : les CFA ont également pour mission d'aider les candidats à l'apprentissage et ceux dont le contrat a été rompu à (re)trouver un employeur.

— « CFA hors les murs »: un CFA peut participer à la mise en place d'UFA ou conventionner des établissements d'enseignement afin qu'ils dispensent des formations pour son compte.

Avec la loi du 5 septembre 2018, les règles de création et de fonctionnement des CFA évoluent : voir p.36.

CFO

Concours Financier Obligatoire couvert par la fraction « Quota » de la taxe d'apprentissage et le cas échéant, la CSA (voir p.18).

- Si l'entreprise n'emploie pas d'apprenti elle n'est pas concernée par le CFO.
- Lorsqu'elle emploie au moins 1 apprenti, la fraction « Quota » de sa taxe d'apprentissage, et le cas échéant, la CSA (voir p.18) sont prioritairement affectées par l'OCTA au(x) CFA ou SA formant le ou les apprentis.
- Le montant du CFO par apprenti est fixé par le Préfet de région.
- Si le montant du CFO est supérieur à celui du Quota, l'entreprise peut décider de couvrir l'excédent avec le « Hors quota ».

Conseil de perfectionnement

- Présent dans les CFA et les SA.
- Le conseil de perfectionnement est composé du directeur du CFA (le responsable de l'établissement, pour les SA), de représentants de l'organisme gestionnaire du CFA, d'organisations professionnelles et syndicales, de représentants élus des personnels (formateurs...), de représentants élus des apprentis et, dans certains cas, de représentants de parents d'apprentis.

— Consultatif, le conseil de perfectionnement donne son avis sur l'organisation et le fonctionnement du CFA : déroulement des formations, conditions d'admission des apprentis, perfectionnement des formateurs...

CQP

Certificat de Qualification Professionnelle

— Créé et mis en œuvre par les partenaires sociaux de la Branche du numérique, de l'ingénierie, du conseil, des études et des métiers de l'événement, le CQP atteste officiellement qu'une personne possède des savoirs, les savoir-faire et les capacités à exercer des activités professionnelles.

— Un CQP peut être préparé dans le cadre d'un contrat de professionnalisation (mais pas dans le cadre d'un contrat d'apprentissage).

OCTA

Organisme Collecteur de la Taxe d'apprentissage

— L'OCTA est chargé de la collecte de la taxe d'apprentissage et d'en répartir les 3 fractions selon la réglementation : fraction régionale pour l'apprentissage reversée au Trésor public (qui l'affecte aux Conseils régionaux), quota destiné aux CFA et sections d'apprentissage, et hors quota (ou barème) attribué aux établissements d'enseignement (hors apprentissage).

— Depuis le 23 novembre 2015, le Fafiec est habilité à collecter la Taxe d'Apprentissage.

OPCO

Opérateur de compétences

— Avec la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les opérateurs de compétences (OPCO) succèdent, en 2019, aux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).

- Administrés paritairement et agréés par l'État dans un champ de compétences déterminé, les OPCO assurent les missions suivantes :
- Financer l'alternance :
 - frais de formation en contrat de professionnalisation (à compter du 1^{er} janvier 2019) et d'apprentissage (à compter du 1^{er} janvier 2020), selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches,
 - dépenses de formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage et d'exercice de leurs fonctions,
 - actions de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A),
- Prise en charge d'actions concourant au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés et financement d'abondements du compte personnel de formation (CPF) et de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE),
- Appui technique aux branches professionnelles adhérentes pour :
 - établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC),
 - déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation,
 - mener à bien la mission de certification (examen des projets de création, de révision ou de suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle au sein des commissions professionnelles consultatives ministérielles).
- Organisation d'un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises (TPE-PME),
- Promotion des modalités de formation à distance et en situation de travail.

RNCP

Répertoire National des Certifications Professionnelles

— Établi et mis à jour par la commission de France Compétences en charge de la certification professionnelle ; le RNCP répertorie :

- les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État.
- les diplômes, titres à finalité professionnelle et certificats de qualification professionnelle (CQP) enregistrés à la demande des autorités ou organismes qui les ont créés.

— Les diplômes et titres à finalité professionnelle (à l'exclusion des CQP) peuvent être préparés dans le cadre d'un contrat d'apprentissage.

Plus d'informations sur : www.cncp.gouv.fr

SA

Section d'Apprentissage

— Les formations habituellement dévolues à un CFA peuvent être dispensées par une SA ouverte au sein d'un établissement d'enseignement (lycée...) public ou privé, ou d'un établissement de formation et de recherche.

— Une SA est créée par convention entre le gestionnaire du CFA, le Conseil régional et l'établissement d'accueil.

— Principales différences avec le CFA : créée pour la durée du cycle de la formation, la SA couvre un besoin ponctuel (une formation) tandis que le CFA concerne un ensemble de formations, pour un nombre conséquent d'apprentis et sur la durée (création pour 5 ans renouvelables).

SAIA

Service Académique d'Inspection de l'Apprentissage, placé auprès du rectorat.

- Ses missions : l'inspection pédagogique, administrative et financière des CFA et des SA, le contrôle de la formation donnée aux apprentis en entreprise. Et ce, en lien avec l'inspection du travail et les services d'inspection du Conseil régional.
- Autres missions : conseil aux CFA et SA, participation à la formation des personnels de CFA et SA, information et formation des maîtres d'apprentissage.

UFA

Unité de Formation par Apprentissage : organisation d'un enseignement par l'apprentissage, au sein d'un établissement scolaire ou d'un établissement de formation et de recherche (universités...).

- L'UFA est créé par convention entre l'établissement et un CFA.
- Elle est chargée de la direction pédagogique de la formation tandis que le CFA s'occupe des aspects administratifs et financiers.

Naviguer utile

S'informer sur l'apprentissage

— www.concepteursdavenirs.fr

Connaître les aides au recrutement

— www.pole-emploi.fr

Accueil Pôle emploi > Employeur > Aides
aux recrutements > Les aides à l'embauche

Diffuser une offre d'emploi

— www.pole-emploi.fr/employeur

Diffuser des offres d'emploi destinées aux personnes en situation de handicap, connaître les aides au recrutement

— www.agefiph.fr/Entreprise

Trouver un CFA, une école...

— www.concepteursdavenirs.fr

Accéder au formulaire « contrat d'apprentissage » en ligne

— www.alternance.emploi.gouv.fr

S'informer sur l'enregistrement du contrat d'apprentissage

— www.cci.fr

Accueil > Formations > Apprentissage >
L'enregistrement du contrat d'apprentissage

Atlas, opérateur de compétences

25 Quai Panhard et Levasor

75013 Paris

Publication

Atlas

Rédaction

Cabinet Boumendil & Consultants

Design graphique

Atelier Marge design

Impression

Imprimerie Moderne

Guide financé et piloté par Atlas selon des axes de coopération définis dans la convention signée avec le Ministère de l'Éducation Nationale et de la Jeunesse, le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation avec le concours des fonds collectés au titre de la taxe d'apprentissage.



Atlas opco Soutenir les compétences



