

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

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

L'APPRENTISSAGE, UNE AMBITION POUR VOS MÉTIERS

Simplification de la taxe d'apprentissage, réduction du nombre d'OCTA (organisme collecteur de la taxe d'apprentissage : un seul par entreprise), sécurisation du parcours de l'apprenti, renforcement des missions des CFA (centres de formation des apprentis)... De 2013 à 2015, des lois se sont succédées pour développer et moderniser l'apprentissage, en réponse aux besoins des entreprises et à l'impérieuse nécessité d'agir en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes.

L'année 2016 touche à sa fin... La mise en œuvre du système de formation rénové est l'occasion de (re) découvrir cette voie de formation d'excellence, ancrée dans les réalités professionnelles, ouverte sur un large éventail de diplômes : du CAP aux licences et masters en passant par les titres d'ingénieurs.

Évolution des marchés de l'ingénierie, enjeux environnementaux, transformation numérique... Pour accompagner les bouleversements des métiers du secteur, la branche¹ s'engage en faveur de l'apprentissage en soutenant le développement des formations « cœur de métier » (jusqu'à Bac+5) et celles axées sur les métiers « supports » ou « transverses ».

Une vraie opportunité pour votre entreprise : en choisissant l'apprentissage, vous répondez à vos besoins en recrutement, vous disposez d'un moyen efficace pour fidéliser les professionnels de demain, vous favorisez l'emploi des jeunes et le renouvellement de génération dans votre entreprise... Une ambition simple à concrétiser : appuyez-vous sur ce guide pratique. Il a été conçu pour vous accompagner!

1. Accord du 25 juin 2015 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage

UN GUIDE FAIT POUR VOUS

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

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 guide².

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

SOMMAIRE

Les clés de l'apprentissage

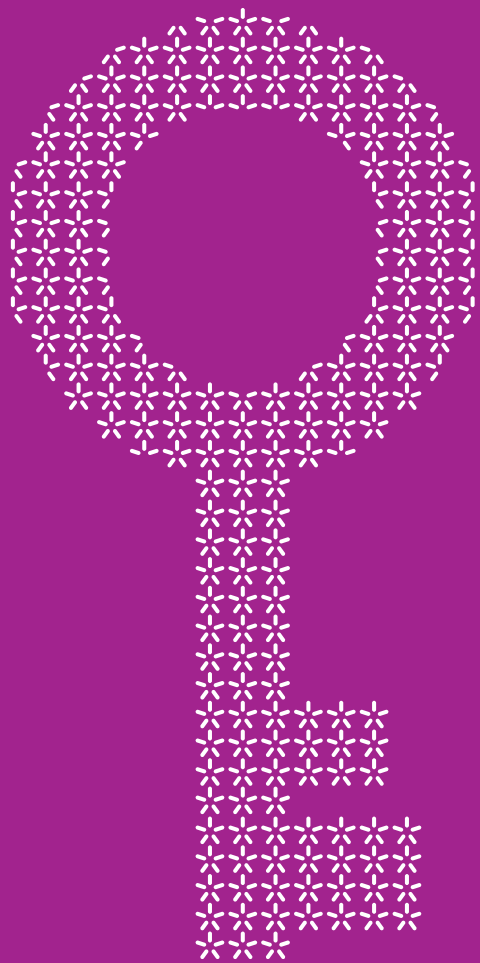
- 10 — L'apprentissage: de quoi s'agit-il ?
- 12 — Parmi les bonnes raisons de recruter un apprenti
- 17 — Qui fait quoi ?
- 20 — Côté finance: la taxe d'apprentissage
- 23 — Contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage: comment choisir
- 26 — Les aides financières à l'apprentissage

Le contrat d'apprentissage en pratique

- 32 — L'embauche d'un apprenti
- 39 — Le déroulement du contrat d'apprentissage
- 45 — La formation de l'apprenti
- 52 — Après le contrat d'apprentissage...

Plus d'infos sur le contrat d'apprentissage

- 56 — Vie pratique de l'apprenti: l'essentiel à connaître
- 60 — Décrypter les mots de l'apprentissage
- 65 — 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.46). 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 clairement :

- il relève de la formation initiale : l'apprenti suit une 1^{ère} 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 initiale 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 25 ans révolus, et sous certaines conditions, aux personnes de 26 ans et plus (voir p.32) ;
- l'offre de formation est composée d'établissements de formation (les CFA* – voir p.60), dotés de formateurs permanents, mis en place en concertation avec les régions, les partenaires

* Répertoire National des Certifications Professionnelles

* Centre de Formation des Apprentis

sociaux, les rectorats... et financés par la taxe d'apprentissage (voir p.20), 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 1 an (parfois moins – voir p.33) et 3 ans (davantage, sous certaines conditions – voir p.33).

De son côté, le contrat de professionnalisation :

- relève de la formation continue. Il 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 OPCA* ;
- 6 mois minimum, 24 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.23

* Certificat de Qualification Professionnelle

* Organisme Paritaire Collecteur Agréé

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, le jeune apporte à l'entreprise des connaissances actualisées dans le métier concerné.

* Centre de Formation
des 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.34).

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.47).

Le maître d'apprentissage

- transmet les savoir-faire, en liaison avec le CFA (voir p.34).



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 (1 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

Primes, crédit d'impôt... L'embauche en contrat d'apprentissage ouvre droit à diverses aides (voir p.26) 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 du jeune, l'ancienneté du contrat et le niveau de diplôme préparé (voir p.41).
- Exonération de cotisations et contributions sociales (voir p.26).

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.36).



Entreprise de 250 salariés et plus : employer au moins 5% d'alternants permet de réduire la taxe d'apprentissage (créance « bonus CSA » — voir p.28).

Conseils pour gagner en efficacité

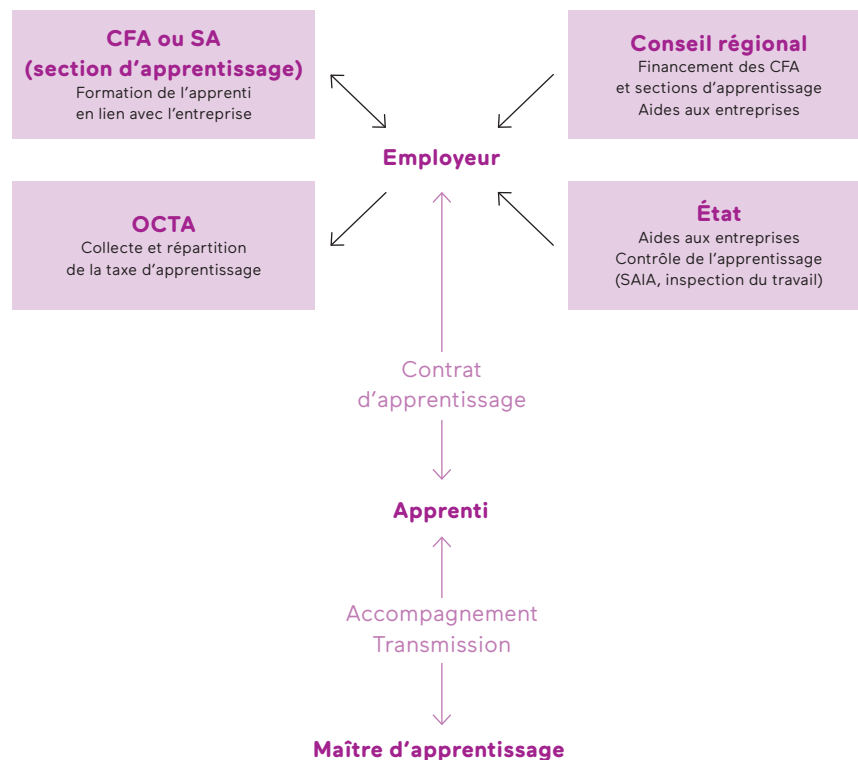
Adopter la démarche citoyenne

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.36).
- 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.34).
- Assure la formation pratique.
- Veille au bon déroulement de l'apprentissage.

* Section d'Apprentissage

L'apprenti

- Signe le contrat d'apprentissage (voir p.36).
- 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.46).
- 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.21).

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).
- Attribue des aides aux entreprises au titre de l'apprentissage (voir p.26).

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.26).

* Service Académique d'Inspection de l'Apprentissage

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.



Si elle dépasse le quota de 5 % d'alternants, l'entreprise bénéficie d'un « bonus », c'est-à-dire d'une somme déductible de la partie « hors quota » de sa taxe d'apprentissage (voir p.28).

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.

L'OCTA

- Collecte la taxe d'apprentissage avant le 1^{er} mars qui suit l'année au titre de laquelle elle est due.
- Répartit la taxe en 3 enveloppes :
 - 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.



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.



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 de 5% d'alternants.

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

Ils se ressemblent ?

Pourtant l'un s'inscrit dans le cadre de la formation initiale et permet à son titulaire de poursuivre ses études (le contrat d'apprentissage) tandis que l'autre (le contrat de professionnalisation) est un moyen d'insertion ou réinsertion professionnelle pour les demandeurs d'emploi.

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 minima 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 25 ans
- Jusqu'à 30 ans :
 - apprenti préparant un diplôme ou un titre supérieur à celui obtenu dans le cadre d'un contrat d'apprentissage précédent
 - apprenti dont le contrat a été rompu pour une cause indépendante de sa volonté (inaptitude médicale...)
- Quel que soit l'âge : 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 poursuivre 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 11 salariés

Aide TPE « jeune apprenti »

4400€ pour les 12 premiers mois du contrat (1100€ tous les 3 mois)

- Recruter un jeune de moins de 18 ans
- Se connecter dans les 6 mois qui suivent le début du contrat au portail de l'alternance :

www.alternance.emploi.gouv.fr

Accueil > Employeur > Je m'informe > Mes droits >

Les aides pour le contrat d'apprentissage

Prime à l'apprentissage (Conseil régional)

1000€ minimum par année de formation

- Modalités d'attribution définies par la Région du lieu de travail de l'apprenti

Aide à l'embauche d'apprentis (Conseil régional)

1000€ minimum

- Recruter un apprenti pour la première fois ou un apprenti supplémentaire
- Modalités d'attribution définies par la Région du lieu de travail de l'apprenti



S'il est conclu à durée indéterminée, le contrat d'apprentissage ouvre également droit à l'aide au contrat de génération.

Plus d'info

www.travail-emploi.gouv.fr

Onglet « Grands dossiers » > « Dans cette rubrique » > Contrat de génération > « Le contrat de génération pour votre entreprise » ou Accueil > Grands dossiers > Contrat de génération > Le contrat de génération pour votre entreprise

Crédit d'impôt

1600€ × nombre moyen annuel d'apprentis préparant un diplôme ou un titre d'un niveau ≤ à bac + 2 (BTS...)

- Retenir uniquement les apprentis en 1^{ère} année de formation

Exonérations sociales

Exonération totale des cotisations et contributions recouvrées par l'URSSAF (sauf cotisation Accident du travail/Maladie professionnelle, certaines cotisations conventionnelles et, le cas échéant, forfait social)

- Pas de formalité particulière (déclaration habituelle à l'URSSAF). Plus d'infos : www.urssaf.fr

Entreprises de 11 salariés à moins de 250 salariés

Aide à l'embauche d'apprentis (Conseil régional)

1000€ minimum

- Recruter un apprenti un apprenti pour la première fois ou un apprenti supplémentaire
- Modalités d'attribution définies par la Région du lieu de travail de l'apprenti

Crédit d'impôt

1600€ × nombre moyen annuel d'apprentis préparant un diplôme ou un titre d'un niveau ≤ à bac + 2 (BTS...)

- Retenir uniquement les apprentis en 1^{ère} année de formation

Exonérations sociales

- Exonération des cotisations patronales et salariales d'assurance sociale (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse), des cotisations patronales d'allocations familiales, des cotisations salariales d'assurance chômage.

- 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

Crédit d'impôt

1600 € × nombre moyen annuel d'apprentis préparant un diplôme ou un titre d'un niveau ≤ à bac + 2 (BTS...)

- Retenir uniquement les apprentis en 1^{ère} année de formation

Exonérations sociales

- Exonération des cotisations patronales et salariales d'assurance sociale (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse), des cotisations patronales d'allocations familiales, des cotisations salariales d'assurance chômage.
- 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

Créance « Bonus CSA »

Réduction de la taxe d'apprentissage (fraction « hors quota », voir p.20)

- Employer au moins 5% d'alternants (contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage, CIFRE, VIE – voir p.20)
- 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. $[1 \times 300 = 300] / 100 \times 400 \text{€}$
 $= 3 \times 400 \text{€} = \text{créance égale à } 1200 \text{€}$



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.

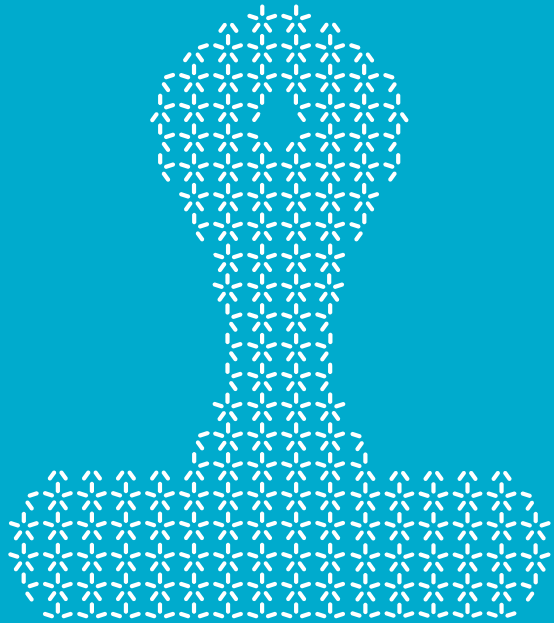


Et si l'apprenti est travailleur handicapé ?

- 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).
- Pour toutes les entreprises, le montant du crédit d'impôt apprentissage est plus élevé: 2 200 € pour la première année de formation (quel que soit le diplôme préparé).

En outre, l'AGEFIPH accorde des aides supplémentaires:

- de 1500 € à 13 000 € selon la durée du contrat d'apprentissage,
- de 1000 € à 4000 € si l'entreprise recrute l'apprenti à l'issue du contrat d'apprentissage.



LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE EN PRATIQUE

L'EMBAUCHE D'UN APPRENTI

Question de profil

Vrai ou faux ?

L'apprentissage, c'est pour tous les jeunes

de 16 à 25 ans ? Vrai ! Mais pas seulement ; outre certains jeunes à partir de 15 ans, il est également possible de recruter en contrat d'apprentissage :

Des jeunes de 30 ans au plus

— qui, après un précédent contrat d'apprentissage, souhaitent obtenir une qualification supérieure

ou

— dont le contrat a été rompu pour une cause indépendante de leur volonté (inaptitude médicale, cessation d'activité de précédent employeur...)

Des personnes de tous âges

— ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant l'obtention d'un diplôme déterminé



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.29) ; et ce, sans contrainte 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 1 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.52).

— Une durée plus courte dans certains cas :

De 6 à 12 mois pour un diplôme ou un titre :

— de même niveau et en rapport avec un diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un contrat d'apprentissage précédent

— de niveau inférieur

— dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience (VAE)

— dont la préparation a commencé sous un autre statut (scolaire...)

— 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 Chambre de Commerce et d'Industrie, connectez-vous sur le site de votre Conseil régional...

... Et du maître d'apprentissage

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.48). 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,



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...).



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.

— la compétence professionnelle. Le maître d'apprentissage doit être qualifié et expérimenté (titulaire d'un diplôme ou d'un titre correspondant à la qualification préparée par l'apprenti et d'au moins deux années d'expérience dans cette qualification. Sous réserve d'autorisation administrative, le diplôme ou le titre n'est pas exigé. La durée de l'expérience professionnelle est alors portée à 3 ans).



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 !



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

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).

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 : auprès d'une mission locale, en ligne sur le site officiel www.alternance.emploi.gouv.fr... Ou encore contacter les CFA : la plupart des conseils régionaux proposent des moteurs de recherche permettant de trouver leurs coordonnées (par niveau de diplôme, secteur professionnel...).

Cibler la bonne période de recrutement

Sachez-le : un contrat d'apprentissage peut commencer jusqu'à 3 mois avant le début de la formation en CFA (et au plus tard 3 mois après). 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.

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.

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.



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

La rémunération

La rémunération minimale versée à l'apprenti doit correspondre au poste occupé. Elle est fixée selon 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 et plus	
		Niveau préparé			
		II & III	I	II & III	I
1 ^{ère} année	33%	43%	48%	55%	65%
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 l'année précédente, majorée de 15 points.

Quelques clés de lecture :**— Le salaire minimum conventionnel est fixé par accord collectif :****— Avenant n°42 du 21 mai 2013 pour les employés, techniciens, agents de maîtrise :**

www.legifrance.gouv.fr

Accueil > Recherche simple dans les conventions collectives > Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987. > Textes Salaires – Avenant n°42 du 21 mai 2013 relatifs aux salaires minimaux

— Avenant n°43 du 21 mai 2013 pour les ingénieurs et cadres : www.legifrance.gouv.fr

Accueil > Recherche simple dans les conventions collectives > Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987. > Textes Salaires – Avenant n°43 du 21 mai 2013 relatifs aux salaires minimaux

— 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 ou de 20 à 21 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.52) : 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 le jeune.

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

- 400 heures en moyenne par an sur les années du contrat
- 240 heures lorsque l'apprentissage a été prolongé d'un an suite à un « redoublement » (échec aux examens)

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 du jeune 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.35)!

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.39) 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



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

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

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 FIN DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

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

Après la période d'essai (voir p.39), le contrat d'apprentissage peut être rompu par accord signé entre le jeune et l'entreprise.

À défaut d'accord, la rupture ne peut intervenir qu'à une double condition :

- être prononcée par le conseil de Prud'hommes (selon la procédure accélérée des référés),
- pour faute grave ou manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou encore inaptitude de l'apprenti à exercer le métier qu'il voulait préparer.



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.

Les conséquences de la rupture...

Sur la poursuite par le jeune de sa formation

Assisté du CFA, il peut :

- soit conclure un contrat d'apprentissage avec un nouvel employeur afin d'achever sa formation
- soit, s'il n'est pas à l'origine de la rupture, bénéficier du statut de stagiaire de la formation professionnelle pendant 3 mois, le temps de trouver un nouvel employeur.

Sur les aides versées à l'entreprise (voir p.26)

— le versement des aides est interrompu. S'agissant de la prime à l'apprentissage, 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
- Le jeune peut avoir plus de 25 ans (mais 30 ans au plus) si la qualification concernée par le nouveau contrat est d'un niveau supérieur à la précédente



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

- S'il s'agit d'une qualification de niveau égal, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être ramenée entre 6 et 12 mois
- Lorsque le contrat est le troisième contrat d'apprentissage conclu par le jeune, chaque fois pour des qualifications différentes de même niveau, l'autorisation du directeur du dernier CFA est nécessaire
- La rémunération du jeune doit être au moins égale à celle précédemment perçue (ou plus élevée si le jeune a changé de tranche d'âge) (voir p.41)

CDI

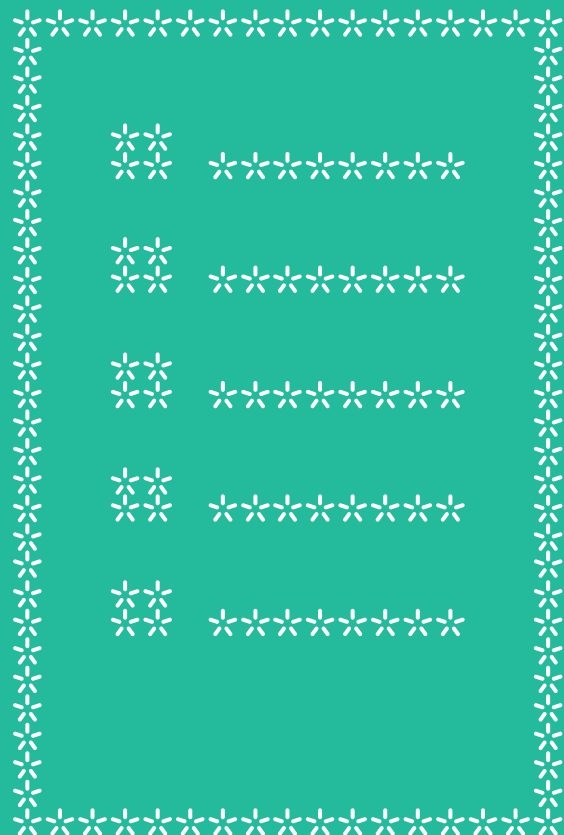
- Une période d'essai ne peut pas être imposée sauf dispositions conventionnelles contraires
- La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération et de l'ancienneté du jeune

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 jeune



Le jeune 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.



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 du futur apprenti** » du Fafiec et le site du Conseil régional.

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 le jeune 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 ou moto), l'apprenti peut bénéficier du dispositif « permis à un euro par jour » : www.securite-routiere.gouv.fr

Vie personnelle

Problèmes familiaux, de couple... Le service social du CFA peut informer et orienter le jeune : sans pour autant vous immerger, 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.52), 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 jeune 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 heures au titre de son Compte Personnel de Formation (CPF).

En savoir plus :

www.moncompteformation.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 ;
- sensibiliser les acteurs de l'apprentissage (maîtres d'apprentissage, apprentis, formateurs) à l'égalité entre les sexes ;
- 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.

CFO

Concours Financier Obligatoire couvert par la fraction « Quota » de la taxe d'apprentissage et le cas échéant, la CSA (voir p.20).

- 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.20) 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 les 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.

OPCA

Organisme Paritaire Collecteur Agréé

- Structure créée et gérée par les partenaires sociaux d'une branche professionnelle ou au niveau interprofessionnel.
- Sous réserve de l'agrément de l'État, l'OPCA collecte et gère les contributions « formation » des entreprises : contribution légale (0,55 % pour les entreprises de moins de 11 salariés, 1 % pour les entreprises de 11 salariés et plus),

contribution conventionnelle (mise en place par accord collectif) et contribution versée volontairement par une entreprise.

- Les sommes collectées sont affectées au financement des divers dispositifs de formation : plan de formation, période de professionnalisation, contrat de professionnalisation, compte personnel de formation (CPF), congé individuel de formation (CIF)...

RNCP

Répertoire National des Certifications Professionnelles

- Établi et mis à jour par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP), le RNCP répertorie :
 - les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'Etat. Ces certifications sont enregistrées de droit au RNCP ;
 - les diplômes, titres à finalité professionnelle et certificats de qualification professionnelle (CQP) enregistrés à la demande des autorités ou organismes qui les ont créés, après avis de la CNCP.
 - 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.alternance.emploi.gouv.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.cci.fr/web/formations/formations

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

Fafiec

25 Quai Panhard et Levassor

75013 Paris

Publication

Fafiec

Rédaction

Cabinet Boumendil & Consultants

Design graphique

Atelier Marge design

Impression

Imprimerie Moderne

Guide réalisé dans le cadre de la convention de coopération entre le Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et le Fafiec, avec le concours des fonds collectés au titre de la Taxe d'Apprentissage.



