



Guide employeur 2021

Embaucher un apprenti, un pari réussi !



Le CFA Formasup en bref



Le mot du président

Développer une offre de formation par apprentissage, au plus près de l'évolution des besoins en compétences des entreprises, est au cœur de la démarche de Formasup. Dans le cadre d'un dialogue permanent entre le monde économique et le monde académique, nous portons avec volontarisme l'ambition d'un développement maîtrisé et cohérent de nos formations par apprentissage. Fort d'une dynamique partenariale de prospection des compétences clés, Formasup a ouvert avec succès ces dernières années de nouvelles formations pour répondre aux compétences les plus attendues. Pour conforter cette réussite, nous avons conscience que les entreprises ont besoin d'être accompagnées dans leurs démarches de recrutement d'un apprenti. Nous espérons que ce guide employeur sera à la hauteur de vos attentes et répondra à vos premiers questionnements afin de relever ensemble ce beau pari de la formation.

Gérald Noc
Président FORMASUP
Pays de la Loire

En chiffres

2 300 APPRENTIS

2 100 ENTREPRISES

170 formations de Bac+1 à Bac +5

22 UFA sites partenaires

97 % de réussite aux examens

87% d'insertion professionnelle

2 % de rupture de contrats



NOS MISSIONS

Le CFA FORMASUP répond aux besoins de formation et d'emploi du territoire et à l'évolution des métiers pour être au plus près des métiers de demain. Son rôle est de faire le lien entre les différents acteurs de l'Apprentissage (jeune, entreprise, école) et de faciliter la gestion administrative et financière. Il a également pour objectif de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes en répondant aux besoins des entreprises en matière de recrutement grâce à une offre de formation d'études supérieures en apprentissage.



QUI SOMMES-NOUS ?

Le CFA FormaSup Pays de la Loire gère les formations en apprentissage des études supérieures (DUT, Licences Pro, Masters, Diplômes d'Ingénieurs, ...) sur toute la Région. Il est porté par l'association AGEFASUP dont la gouvernance est partagée entre des acteurs économiques (MEDEF, CPME, UIMM, U2P) et académiques (Nantes, Angers et le Mans). Il s'agit d'un **CFA « hors les murs »**, ce qui signifie que toutes les formations en apprentissage sont réalisées par des **unités de formation partenaires (UFA)** sous convention, au sein des universités de Nantes, d'Angers, du Mans et de l'ICES à la Roche-Sur-Yon.

TOUS MOBILISÉS À VOTRE SERVICE !

ENTREPRISE

UFA

- Contenu de la formation
- Planning
- Enseignement
- Mise en relation avec des candidats
- Préparation du contrat

Pédagogie et suivi de l'apprenti

CFA

- Visa du contrat d'apprentissage
- Edition de la convention
- Facturation à l'OPCO
- Médiation en cas de rupture de contrat
- Accompagnement pour les RQTH

Gestion administrative et financière

OPCO

- Enregistrement du contrat d'apprentissage
- Déclenchement de la Prime Employeur auprès de l'ASP
- Paie le CFA

Prise en charge du coût de la formation



Ils nous font confiance



UNIVERSITÉ DE NANTES



UNIVERSITÉ DE NANTES
INSTITUT DE GÉOGRAPHIE
ET D'AMÉNAGEMENT RÉGIONAL
DE L'UNIVERSITÉ DE NANTES-IGARUN



UNIVERSITÉ DE NANTES
FACULTÉ DES SCIENCES
ET DES TECHNIQUES



Saint-Nazaire
UNIVERSITÉ DE NANTES



Université de Nantes



FACULTÉ DES LANGUES
ET DES SCIENCES ÉCONOMIQUES



IAE NANTES
ÉCONOMIE & MANAGEMENT



ICES



FACULTÉ DE DROIT
ET DES SCIENCES POLITIQUES



La Roche-sur-Yon
UNIVERSITÉ DE NANTES



université
angers



université
angers

FACULTÉ
DES SCIENCES
Unité de formation
et de recherche
DÉPARTEMENT
INFORMATIQUE



ÉCOLE
UNIVERSITAIRE
DE MANAGEMENT
UNIVERSITÉ D'ANGERS



FACULTÉ
DES LETTRES, LANGUES
ET SCIENCES HUMAINES
UNIVERSITÉ D'ANGERS



FACULTÉ DE DROIT,
D'ÉCONOMIE
ET DE GESTION
UNIVERSITÉ D'ANGERS



UFR ESTHUA
TOURISME
ET CULTURE
UNIVERSITÉ D'ANGERS



Angers
Cholet
INSTITUT
UNIVERSITAIRE
DE TECHNOLOGIE
UNIVERSITÉ D'ANGERS



Le Mans
Université



Faculté de Droit,
Sciences économiques
& de gestion
Le Mans Université



IUT Le Mans
Le Mans
Université



IUT Laval
Le Mans
Université



Faculté des Sciences
& Techniques
Le Mans Université



Faculté des Lettres,
Langues & Sciences
Humaines
Le Mans Université



ENSIM
École d'ingénieurs
Le Mans Université



PAYS DE LA LOIRE



MEDEF
Pays de la Loire



PAYS DE LA LOIRE

5

BONNES RAISONS D'EMBAUCHER UN APPRENTI

- 1 Vous formez des jeunes collaborateurs à vos méthodes de travail et transmettez la culture de votre entreprise.
- 2 Vous participez activement à la réussite d'un jeune pour qu'il obtienne son diplôme et une véritable expérience professionnelle.
- 3 Vous intégrez de nouvelles compétences au sein de votre entreprise.
- 4 Vous bénéficiez d'aides financières attractives pour récompenser mon investissement de formation.
- 5 Vous êtes accompagné par une équipe universitaire impliquée.

**Professionnel reconnu
depuis près de 20 ans,
leader dans l'apprentissage
en enseignement supérieur
en Pays de la Loire, nos
équipes sont à votre
disposition pour répondre à
l'ensemble de vos questions.**



NOS IMPLANTATIONS



VOS CONTACTS



MATHIEU DOSSET
Directeur

mathieu.dosset@formasup-paysdelaloire.fr
02 72 64 88 70



AUDREY MONNIER
Coordinatrice Formations
Référénte Handicap

audrey.monnier@formasup-paysdelaloire.fr
02 72 64 88 70



FLORIAN GOUINEAU
Responsable administratif et financier

florian.guineau@formasup-paysdelaloire.fr
02 72 64 88 70



CHRISTINE AVERTY
Assistante de formation
Référénte Système d'information

christine.averty@formasup-paysdelaloire.fr
02 72 64 88 70



SYLVIE MADELINE
Assistante de gestion/ facturation
Référénte employeurs publics

sylvie.madeline@formasup-paysdelaloire.fr
02 72 64 88 70

Formasup Pays de la Loire

Bâtiment Ateliers et Chantiers de Nantes
2 bis rue Léon Bureau
44200 Nantes

formasup-paysdelaloire.fr

Préparer l'embauche de mon apprenti

L'apprentissage est une opportunité de former un jeune à vos méthodes de travail et à votre culture d'entreprise. À moyen terme, l'apprentissage vous permettra d'avoir un collaborateur parfaitement opérationnel.

Se poser les bonnes questions

EMBAUCHER UN APPRENTI PEUT ÊTRE SOURCE D'INTERROGATIONS, TOUR D'HORIZON DES QUESTIONS LES PLUS FRÉQUEMMENT RENCONTRÉES.



Comment trouver l'apprenti qui conviendrait à mon besoin ?

Prenez contact avec le **CFA Formasup Pays de la Loire** pour mieux cibler vos recherches et trouver la **formation adaptée** à vos besoins. Vous aurez ainsi accès aux fiches descriptives des formations et aux coordonnées des établissements portant ces formations. Vous pourrez également redéfinir vos besoins et proposer des missions en adéquation avec le **diplôme préparé**.



Quelle(s) mission(s) peut-on lui confier ? Quelle(s) compétence(s) sont nécessaires au sein de l'entreprise ?

L'apprenti est un **salarié en formation** : ses missions évoluent en fonction de l'acquisition des compétences. Il doit être **encadré**. Il vous faut vérifier qu'un de vos employés (ou vous-même) ait un niveau de qualification au moins égal au diplôme préparé, qu'il soit disponible et **volontaire**.



Comment rédiger une offre adaptée ?

Décrivez votre **métier** et votre **entreprise** de façon valorisante pour donner envie à des candidats de vous rejoindre, détaillez au mieux la ou les **missions proposées** et enfin, indiquez les modalités de candidature et les **coordonnées du recruteur**.



Qui contacter pour diffuser une offre d'apprentissage ?

Contactez en direct **les établissements préparant le diplôme choisi** pour :

- Vous renseigner sur le calendrier d'alternance et le programme de formation détaillé.
- Vérifier l'adéquation entre les missions proposées et la formation dispensée.
- Vous faire connaître et communiquer votre offre auprès des candidats à l'apprentissage.
- Vous renseigner sur la procédure de recrutement au sein de la formation et ainsi pouvoir organiser votre recrutement.
- Vous identifier et recevoir les invitations aux événements de recrutement organisés par l'établissement.

Pour un **entretien** réussi avec votre futur apprenti, ayez les bons réflexes.

- **C'est peut-être son premier contact avec une entreprise, tenez en compte !**
- **Impliquez le maître d'apprentissage.**
- **Accordez de l'importance au savoir-être (personnalité, motivation, curiosité, envie...) afin de favoriser son intégration au sein de votre équipe.**
- **Au cours de l'entretien, donnez-lui envie de vous rejoindre : expliquez-lui son quotidien en lui présentant une semaine type.**

Le contrat d'apprentissage

Mode d'emploi

Vous souhaitez prendre un apprenti mais vous hésitez encore ? Vous trouverez ci-dessous les premières réponses à vos questions.

Un contrat d'apprentissage c'est quoi ?



C'est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié en cours de formation. La durée du contrat dépend de la durée de la formation au diplôme ou titre préparé. Il peut être conclu à durée limitée ou dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. L'objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, Master, etc.) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), dont l'ensemble des titres professionnels relevant du ministère chargé de l'emploi.



Qui est concerné ?

LES JEUNES ÂGÉS DE 16 À 29 ANS RÉVOLUS DE TOUTES NATIONALITÉS

- L'apprenti a le statut de salarié de l'entreprise et bénéficie de toutes les dispositions légales, et éventuellement conventionnelles, applicables dans l'entreprise.
- Pour un apprenti de nationalité étrangère, l'employeur doit s'assurer auprès de la préfecture que le jeune concerné possède un titre de séjour l'autorisant à séjourner et travailler en France, uniquement s'il ne fait pas partie de l'Union Européenne.

A noter qu'il est possible d'entrer en apprentissage au-delà de 29 ans pour les apprentis préparant un **diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, les travailleurs handicapés** (sans limite d'âge) et les personnes ayant un **projet de création ou de reprise d'entreprise**.



Qui peut recruter ?

Toutes les entreprises du secteur privé, les associations, le secteur public non industriel et commercial, à condition de prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage c'est-à-dire de garantir que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques du maître d'apprentissage sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

Bon à savoir

LA DURÉE DE LA FORMATION NE PEUT ÊTRE INFÉRIEURE À

25%

DE LA DURÉE TOTALE DU CONTRAT.

Le respect de la règle des 25% est apprécié sur la base d'une durée annuelle. Ainsi, sous réserve des règles fixées par le certificateur, sur la base de la durée légale de travail de 1607h par an, la durée annuelle de formation ne devra pas être inférieure à 402h. Cette durée est ensuite adaptée en fonction de la durée du contrat



Le contrat d'apprentissage

Mode d'emploi



Formaliser un contrat d'apprentissage, qui fait quoi ?

UFA (UNITÉS DE FORMATION D'APPRENTIS)

- **Valide l'admission dans la formation**, réalise la pré-inscription auprès du CFA, pré-rempli le contrat d'apprentissage.
- **Contrôle l'assiduité**, fait le suivi de l'apprenti et rend compte à l'entreprise des états de présence du jeune.

CFA FORMASUP PAYS DE LA LOIRE

- **Réceptionne le contrat d'apprentissage** et en contrôle la validité.
- **Établit une convention de formation** par apprentissage à destination de l'employeur.

EMPLOYEUR

Réalise les démarches préalables à l'établissement d'un contrat d'apprentissage :

- Vérifier la compétence professionnelle du Maître d'Apprentissage,
- Faire la Déclaration Unique d'Embauche auprès de l'URSSAF,
- Prendre rendez-vous pour la visite médicale d'embauche de l'Apprenti auprès de la Médecine du Travail.

Remplit et transmet le contrat d'apprentissage au CFA.

Fait la demande de financement auprès de l'OPCO (contrat + convention d'apprentissage signés) dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début d'exécution du contrat.

OPCO

Statue sur la prise en charge financière dans un délai de 20 jours à compter de la réception de l'ensemble des documents.



5 cas pour l'édition d'un avenant au contrat d'apprentissage

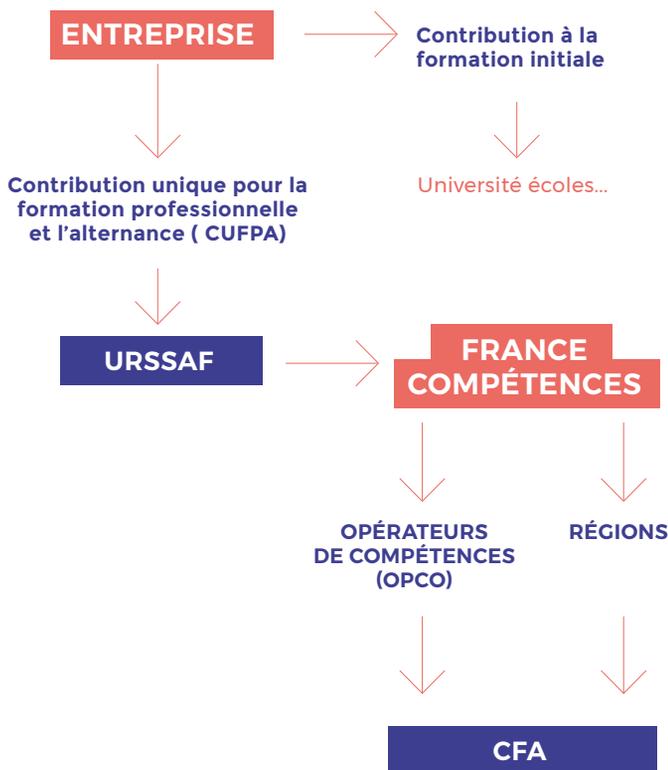
- 1 Modification de la situation juridique de l'employeur ;
- 2 Échec aux examens (avec le même employeur);
- 3 Prolongation du contrat pour cause de handicap ;
- 4 Changement du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage ;
- 5 Changement substantiel d'une condition de travail (salaire, maître d'apprentissage...).

Un apprenti, combien ça coûte ?

Toutes les réponses à vos questions pour calculer l'investissement de votre entreprise quand on embauche un apprenti.



Le financement de l'apprentissage en France, comment ça marche ?



Quelle rémunération pour un apprenti ?



L'apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de son âge ; elle progresse également à chaque nouvelle année calendaire d'exécution de son contrat. Le salaire minimum réglementaire perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du Smic ou du SMC (salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé) pour les 21 ans et plus.

	Formations	- de 18 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et +
1 ^{ère} année	BUT1 / DSCG1 Master 1 Ingénieur 1	27 % du smic*	43 % du smic*	53 % du smic*	100 % du smic*
2 ^{ème} année	DUT2 / BUT2 DEUST2 DCG2 / SCG2 LP / Master 2 Ingénieur 2	39 % du smic*	51 % du smic*	61 % du smic*	100 % du smic*
3 ^{ème} année	DCU / BUT3 DCG3 / Licence3 Ingénieur 3	55 % du smic*	67 % du smic*	78 % du smic*	100 % du smic*

CAS PARTICULIER DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE SUCCESSIFS :

2 ^{ème} contrat d'apprentissage	Rémunération
Avec le même employeur	Reprise du dernier salaire du précédent contrat**
Avec un autre employeur	Au moins égal à la rémunération minimale à laquelle vous pouviez prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent**

Un apprenti, combien ça coûte ?



Que faire si la formation de votre apprenti n'est pas référencée ?

Une formation non référencée renvoie à un contrat d'apprentissage dont le niveau de prise en charge n'a jamais été fixé. La procédure à mettre en place est décrite par le décret du 13 septembre 2019. Lorsqu'un contrat d'apprentissage est transmis pour dépôt auprès de l'opérateur de compétences, il dispose d'**un mois pour saisir la CPNE** (ou le cas échéant la commission paritaire de la branche professionnelle concernée) **et informer France compétences** (qui en informe les CPNE autres que celle mentionnée ci-dessus, ou à défaut les commissions paritaires des branches professionnelles).

Les CPNE disposent de **deux mois pour transmettre le niveau de prise en charge** qu'elles ont déterminé à l'opérateur de compétences dont elles relèvent, qui le communique à France compétences. Il dispose, comme dans le cas de la procédure de droit commun, d'un délai de **deux mois pour émettre ses recommandations** et la prise en compte de ces recommandations est assurée dans un délai d'un mois à compter de leur réception par la CPNE.

Jusqu'à la détermination du niveau de prise en charge, l'opérateur de compétences verse au CFA un montant forfaitaire annuel fixé comme suit par le décret du 13 septembre 2019 :

Nomenclature approuvée le 21 mars 1969 par le groupe permanent de la formation professionnelle et de la promotion sociale	Cadre national des certifications professionnelles	Base forfaitaire annuelle
Niveau V	Niveau 3	6 100 €
Niveau VI	Niveau 4	7 700 €
Niveau III	Niveau 5	7 600 €
Niveau II	Niveau 6	6 800 €
Niveau I	Niveau 7 et 8	7 500 €

POUR EN SAVOIR PLUS SUR LE CALCUL DE LA REMUNERATION, CLIQUEZ ICI

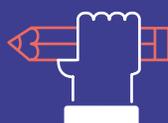


Quelle prise en charge de la formation ?

Dans le cadre du financement des coûts de formation, l'employeur verse une cotisation au titre de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CUFPA). De ce fait, les frais de formation du contrat d'apprentissage ne sont pas financés par l'employeur. C'est à l'opérateur de compétence (OPCO) dont il dépend de régler le coût directement au CFA. Le niveau de prise en charge, lui, est fixé en se basant sur deux éléments : le code IDCC (numéro de convention collective) de l'entreprise et le code diplôme de la formation suivie par l'apprenti recruté.

Nouveauté 2021

L'engagement «0 reste à charge»



Le CFA Formasup Pays de la Loire a pris pour règle, qu'il ne devait pas y avoir de reste à charge pour l'employeur. La formation est donc gratuite. Pour les employeurs du secteur public, ceux-ci obéissent à des règles spécifiques, le coût de formation est financé directement par l'employeur, par convention avec le CFA.



Les aides pour l'employeur

Aide exceptionnelle pour le recrutement d'un apprenti.



C'est quoi ?

Dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution », le gouvernement met en place une aide exceptionnelle* aux employeurs qui recrutent en apprentissage en 2021 qui couvre 80 % à 100 % du salaire de l'apprenti de moins de 26 ans la première année.

Quel plafond ?

- 5 000 euros maximum pour un apprenti de moins de 18 ans
- 8 000 euros maximum pour un apprenti majeur pour la première année de chaque contrat d'apprentissage conclu entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 décembre 2021 préparant à un diplôme jusqu'au master (bac + 5 – niveau 7 du RNCP).

POUR EN SAVOIR PLUS SUR LE CALCUL DE LA PRIME, [CLIQUEZ ICI](#)

Qui est concerné ?

Toutes les entreprises pour tous contrats signés (et non la date d'exécution) à compter du 1^{er} juillet 2020 et jusqu'au 31 décembre 2021.

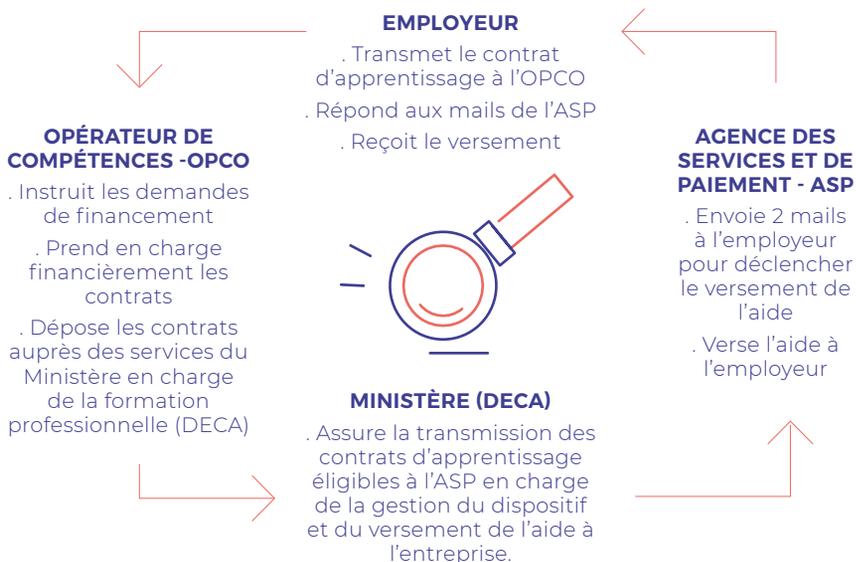
À noter : les entreprises de 250 salariés et plus recevront l'aide à condition qu'elles s'engagent à atteindre un seuil de contrats d'alternance ou de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans leur effectif au 31 décembre 2022 pour les contrats conclus entre le 1^{er} avril et le 31 décembre 2021.



QUELLES SONT LES MODALITÉS DE VERSEMENT ?

La gestion et le suivi de l'aide est confiée à l'Agence de services et de paiement (ASP). Elle sera versée mensuellement et automatiquement, avant le paiement du salaire de l'apprenti.

Quelles sont les démarches à faire ?



Les aides pour l'employeur



Bon à savoir

L'employeur bénéficie d'exonérations de cotisations et de contributions sociales patronales et salariales au titre du contrat d'apprentissage, quelles que soient la taille et l'activité l'entreprise.

- La rémunération de l'apprenti-e n'est pas assujettie à la CSG et à la CRDS ;
- Les cotisations patronales et salariales dues au titre des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse) sont totalement exonérées ; Jusqu'à 78% du SMIC
- Les cotisations salariales d'assurance chômage sont exonérées ;
- Seules les cotisations liées aux accidents du travail et aux maladies professionnelles restent dues.

Les autres aides

LE VOLONTARIAT TERRITORIAL EN ENTREPRISE

C'est quoi ?

Une subvention d'un montant de 4 000 € versée par l'État et la Banque des Territoires aux entreprises qui recrutent un VTE en « Territoires d'industrie ». Elle est également cumulable avec d'autres aides de l'État en faveur de l'emploi des jeunes et de l'apprentissage, et avec des aides de certaines régions.

C'est pour qui ?

Toutes les PME et ETI implantées dans l'un des 148 Territoires d'Industrie.

Comment ça marche ?

Le contrat signé avec le « jeune talent » doit remplir les conditions suivantes :

- Durée d'un an minimum ;
- Signé à partir du 1^{er} janvier 2020 ;
- Diplôme à partir de niveau Bac+2 ;
- Étudiant en alternance ou diplômé depuis moins de 2 ans (CDD ou CDI) ;
- Le poste doit être responsabilisant et en lien direct avec l'équipe dirigeante de l'entreprise.

AIDE AU RECRUTEMENT D'UN APPRENTI EN SITUATION DE HANDICAP

C'est quoi ?

Une aide financière d'un montant maximum de 3 000€. Son montant est proratisé en fonction de la durée du contrat de travail et à compter du 6^{ème} mois. Elle est cumulable avec les autres aides de l'Agefiph et les aides à l'emploi et à l'insertion professionnelle délivrées par l'État ou les Régions.

C'est pour qui ?

Tout employeur d'une personne en situation de handicap – dès lors que le contrat d'apprentissage est d'une durée minimum de 6 mois et que la durée hebdomadaire de travail est au moins égale à 24 heures (ou si la durée est inférieure à 24 heures en raison d'une dérogation légale ou conventionnelle, la durée minimum est fixée à 16 heures minimales hebdomadaires).

Comment ça marche ?

La demande d'aide est faite par l'employeur auprès de l'Agefiph. Un dossier de demande d'intervention est adressé à la Délégation régionale dont il dépend.



**POUR EN SAVOIR PLUS,
CONSULTEZ LE SITE DE
L'AGEFIPH****

* Décret n°2020-1085 du 24 août 2020 et décrets n°2021-223 et n°2021-224 du 26 février 2021 modifiés par le décret n° 2021-363 du 31 mars 2021

** Attention, le simulateur ne prend pas en compte la spécificité des Licences professionnelles, régies par la circulaire DGEFP-DGT n°2007-04 du 24 janvier 2007 relative à la rémunération applicable aux apprentis.

Le rôle de mon OPCO

Les OPCO ou OPérateurs de COmpétences sont les organismes qui permettent de financer les formations en entreprise.

DEPUIS LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (1/1/2019), CONNAÎTRE SON OPCO N'EST PAS TOUJOURS SIMPLE. **A PRÉSENT 11 OPCO ENGLOBENT LES 329 BRANCHES PROFESSIONNELLES EXISTANTES.**



OPCO COMMERCE
(vente, négoce, commerce de détail, commerce de gros...)



ATLAS
(assurance, banque, finance)



SANTÉ
(hospitalisation, établissements médico-sociaux...)



AFDAS
(presse, édition, cinéma, casino, musique, spectacle vivant, sport, tourisme, radio, audiovisuel, télécommunication...)



COHÉSION SOCIALE
(centres socio-culturels, animation, insertion, Pôle emploi, régie de quartier, HLM,...)



OPCO EP
(artisanat, professions libérales...)



MOBILITÉ
(ferroviaire, maritime, automobile, transport de voyageur, tourisme...)



AKTO
(chaînes de restaurants, portage salariale, enseignement privé, restauration rapide, activité du déchet, travail temporaire...)



OPCAPIAT
(les entreprises et exploitations agricoles, les acteurs du territoire et les entreprises du secteur alimentaire...)



CONSTRUCTYTS
(bâtiment, travaux publics)



OPCO 2I
(industrie, métallurgie, textile...)

Comment trouver mon OPCO ?

Chaque entreprise est rattachée à un seul et unique Opérateur de Compétences.

Deux possibilités de trouver l'OPCO auquel appartient votre branche

Avec votre code IDCC (numéro de convention collective) :

- La table de correspondance est consultable sur le site du ministère du travail et de l'emploi

Avec votre code NAF/APE :

- Consulter le site www.trouver-mon-opco.fr



Le rôle de mon OPCO



Déclarer un apprenti auprès de l'OPCO, comment ça marche ?

- 1** L'organisme de Formation (UFA) prépare le contrat d'apprentissage avec l'employeur selon la notice fournie.
- 2** L'employeur transmet le contrat d'apprentissage (Cerfa n°10103*09) complété et signé au CFA.
- 3** Le CFA contrôle la validité du contrat d'apprentissage et établit une convention de formation par apprentissage et transmet les documents à l'employeur.
- 4** L'employeur transmet :
 - 1 exemplaire du contrat d'apprentissage à l'apprenti(e)
 - 1 exemplaire de la convention signée au CFA
 - 1 exemplaire du contrat d'apprentissage accompagné de la convention signée, du calendrier de la formation et du programme de formation au plus tard dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat à son OPCO.
- 5** L'OPCO statue sur la prise en charge financière dans un délai de vingt jours à compter de la réception de l'ensemble des documents.



L'OPCO sera vigilant sur le respect des points suivants :

1. L'éligibilité de la formation au RNCP - L6211-1 du code du travail. Si la formation n'est pas cochée comme pouvant être réalisée en apprentissage, il conviendra de prendre contact avec France compétences pour s'assurer de la mise à jour de cette donnée. À défaut de volonté de certificateur de permettre un accès « en apprentissage » de sa formation, le contrat ne pourra faire l'objet d'une acceptation financière.

2. Le respect de l'âge d'entrée en apprentissage (borne inférieure et supérieure) -L6222-1 à L6222-3 du code du travail.

3. La présence d'un Maître d'apprentissage et le fait qu'il soit majeur - L6223-8-1 du code du travail.

4. Le respect de la grille minimale de rémunération - D6222-26 du code du travail - plancher réglementaire. Le non-respect des règles de succession de contrats ou des dispositions conventionnelles ne justifient pas le refus d'une prise en charge financière ; pour autant une information pourra être communiquée aux entreprises sur le nonrespect de ces règles et ses conséquences.

L'apprenti un salarié comme les autres

... avec des spécificités

Le contrat d'apprentissage donne à l'apprenti un statut de salarié.

À ce titre, les lois, les règlements et la convention collective de la branche professionnelle et celle de votre entreprise lui sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés.



La formation

L'apprenti s'engage à :

- S'inscrire à l'université après acceptation et signature du contrat d'apprentissage.
- S'impliquer dans la formation comme dans l'entreprise.
- Être assidu et transmettre les justificatifs d'absence (comme définis par le code du travail).



Le contrat

L'apprenti bénéficie du statut de salarié et d'une **période d'essai de 45 jours**, consécutifs ou non, de présence en entreprise. **La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.**

L'apprenti s'engage à respecter le **règlement** intérieur de l'entreprise, à effectuer les tâches confiées (en lien avec le diplôme préparé), par l'employeur.

De son côté, l'employeur est tenu de désigner un maître d'apprentissage, chargé de suivre le jeune, de l'évaluer, et d'effectuer des bilans à chaque fin de période en entreprise.



Salaires

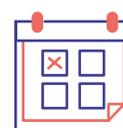
L'apprenti perçoit une rémunération correspondant à un **pourcentage du Smic ou SMC** (voir fiche « Un apprenti combien ça coûte ? »). Ces montants peuvent être majorés si un accord collectif applicable dans l'entreprise fixe une rémunération minimale plus élevée. Des retenues pour avantages en nature (nourriture ou logement) prévus au contrat d'apprentissage peuvent être effectuées dans la limite de 75 % du salaire. Selon les mêmes conditions que le personnel de l'entreprise, l'apprenti a droit à la prise en charge par l'employeur des frais de transports en commun domicile / lieu de travail à hauteur de 50% ainsi qu'à rémunération des heures supplémentaires s'il y a lieu.

Le temps passé en formation à l'Université est du temps de travail rémunéré.



Le suivi médical

L'apprenti bénéficie d'une **visite d'information et de prévention (VIP)** dans le cadre de son embauche. Elle doit avoir lieu dans les 2 mois qui suivent l'embauche. Il bénéficie également des visites périodiques et de la visite de reprise après un arrêt de travail



Les congés

L'apprenti a droit aux congés payés légaux, c'est-à-dire **5 semaines de congés payés par an**, à prendre pendant les périodes en entreprise. Il bénéficie également des mêmes congés spécifiques ou exceptionnels que les autres salariés

L'apprenti bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'1 jour pour participer à la journée d'appel de préparation à la défense. Cette absence n'entraîne pas de perte de salaire. Il dispose également d'un congé supplémentaire de préparation aux examens de 5 jours ouvrables dans le mois qui les précède. Ces jours s'ajoutent aux congés payés et sont rémunérés (Article L6222-35).



Les droits sociaux

Il bénéficie de la même protection sociale que les autres salariés y compris pendant le temps passé à l'université. Il participe également aux élections professionnelles de l'entreprise, s'il remplit les conditions d'électorat et d'éligibilité.



Guide employeur 2021

Accompagner et former un apprenti

Le rôle du maître d'apprentissage et
les outils de suivi de l'apprenti.



INDISPENSABLE, VOLONTAIRE, LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE REPRÉSENTE L'UNE DES CLEFS DE RÉUSSITE DE L'APPRENTISSAGE.

MOTIVÉ ET DISPONIBLE, IL ACCOMPAGNE QUOTIDIENNEMENT L'APPRENTI(E) DURANT SON PARCOURS DANS L'ENTREPRISE ET ASSURE LE LIEN AVEC L'ORGANISME DE FORMATION.

Comment identifier le maître d'apprentissage ?

Le maître d'apprentissage (MA) doit être **un salarié que l'exercice des fonctions tutorales intéresse et motive** ou le chef d'entreprise lui-même. Il doit justifier **d'un diplôme (ou équivalent) relevant du même domaine de l'apprenti** et être au moins de même niveau ou dans le cas contraire, justifier de 2 ans d'expérience professionnelle à son poste.

Quel est son rôle ?

Il est à la fois le responsable direct de l'apprenti, la personne de liaison avec le centre de formation et la personne en lien avec les services RH. Afin d'assurer sa fonction de « fil rouge » dans le parcours du jeune, **il est recommandé qu'il soit impliqué à toutes les étapes :** recrutement, avis avant le terme des 45 jours, évaluation des compétences, soutenance de l'apprenti. Pour un meilleur suivi, il est recommandé de ne pas avoir plus de deux apprentis sous sa responsabilité.

Bon à savoir

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 ».

Cette certification porte l'ambition de réduire les décrochages des apprentis/alternants en renforçant leur accompagnement, notamment par une meilleure professionnalisation des maîtres d'apprentissage en entreprise.

Elle présente l'avantage pour les futurs certifiés de permettre une meilleure reconnaissance de leurs compétences et une sécurisation de leur trajectoire professionnelle.



**POUR EN SAVOIR PLUS,
CLIQUEZ ICI**



Accompagner et former un apprenti



Quels outils et supports pour bien suivre son apprenti ?



Zoom sur la visite d'entreprise



La rencontre avec le maître d'apprentissage et l'apprenti sur son lieu de travail permet au tuteur universitaire à la fois, d'échanger sur le parcours de l'apprenti et d'évaluer sa progression en entreprise. Ces visites permettent également de faire le point sur les compétences acquises sur la période en entreprise afin de prendre en compte la progression pédagogique.

LE LIVRET D'APPRENTISSAGE

Il permet à l'apprenti et au responsable de la formation de préciser et de suivre la progression de la formation.

C'est une source d'information permanente pour l'apprenti (ses droits et devoirs, l'organisation de l'alternance et des enseignements, ses formateurs, sa préparation aux examens...) et une mémoire pour l'ensemble des intervenants dans l'apprentissage (apprenti, employeur, enseignants).

Il constitue le support indispensable à la coordination entre sa formation pratique dans l'entreprise (la progression des situations de travail, les entretiens avec les maîtres d'apprentissage...) et sa formation théorique dans le CFA (la progression des enseignements, les évaluations et leurs résultats, les entretiens avec les professeurs tuteurs...).

C'est un outil de dialogue : il représente le contrat pédagogique conclu entre l'apprenti, son employeur, le maître d'apprentissage, le CFA, la direction de l'établissement d'accueil, les enseignants ; ce contrat est la base de la formation, du suivi qui en sera fait, des échanges qui seront organisés entre l'apprenti et tous ceux qui contribuent à sa formation et à la constitution de son expérience. Il sera notamment le support des futurs échanges lors des visites en entreprise.

C'est un lieu de rencontre pour l'ensemble de ces partenaires et l'assurance d'une information commune dont l'apprenti est à la fois garant et témoin. Des échanges directs seront organisés tout au long de la période d'apprentissage, entre l'entreprise et les formateurs ; cependant seul le livret d'apprentissage peut assurer une diffusion régulière.

LE TUTEUR UNIVERSITAIRE, ACCOMPAGNATEUR ET COORDINATEUR

Véritable pivot entre l'entreprise et l'UFA, le tuteur universitaire accompagne l'apprenti dans le développement de son expertise et le soutient en cas de difficultés. Il est l'interlocuteur privilégié de l'entreprise. Il veille à la bonne articulation entre l'enseignement et la mise en pratique en milieu professionnel, condition sine qua non d'une alternance réussie.

La rupture du contrat d'apprentissage

Parfois, les relations entre un employeur et son apprenti peuvent se complexifier... Les équipes du CFA sont là pour vous assister.

Durant la période d'essai

Lorsqu'un apprenti signe un contrat d'apprentissage avec son employeur, leur relation de travail débute par une « période d'essai ». Cette période de 45 jours en entreprise, est spécialement aménagée pour que tant l'employeur que l'apprenti (et/ou son représentant légal, s'il est mineur) puissent, par écrit, mettre unilatéralement fin au contrat d'apprentissage, sans préavis ni motivation, s'ils décident de ne pas poursuivre leur relation.



FORMASUP vous accompagne avec son service de médiation. Nous sommes disponibles pour vous assister dans le cas d'une rupture problématique.

Après la période d'essai

Passé la période d'essai, le contrat d'apprentissage peut être rompu selon différents cas de figure, soumis à des procédures bien définies.

1/ UN COMMUN ACCORD ENTRE L'EMPLOYEUR ET L'APPRENTI

À tout moment, le contrat d'apprentissage peut être rompu à l'amiable, rapidement et sans préavis, si les deux parties (apprenti et employeur) passent un accord.

Comment faire ?

Cette rupture à l'amiable doit être constatée par écrit et signée sans vice de consentement par l'employeur et l'apprenti (et/ou son représentant légal s'il est mineur). Elle doit être notifiée par écrit au directeur du CFA et à l'OCPO de référence. Si la relation avec l'employeur s'avère malgré tout être difficile, la communication tendue, il ne faut pas hésiter à demander l'assistance du responsable pédagogique de l'UFA.

2/ LICENCIEMENT À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

L'employeur peut résilier le contrat en cas de faute grave de l'apprenti (refus d'exécuter les consignes, embauche par un autre employeur suite à un arrêt maladie...), à cause de son inaptitude à exercer le métier ou pour motif personnel (exclusion du CFA de l'apprenti par exemple).

3/ DÉMISSION DE L'APPRENTI

Depuis la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », l'apprenti qui a signé un contrat d'apprentissage après le 1^{er} janvier 2019, peut désormais mettre unilatéralement fin à son contrat d'apprentissage après

la période d'essai, selon des modalités prévues par un décret du 24 décembre 2018.

Comment faire ?

L'apprenti doit d'abord solliciter le médiateur consulaire (article 6222-39 du Code du travail), qui interviendra dans un délai maximum de 15 jours. S'il s'agit d'un apprenti du secteur public non industriel et commercial, il devrait saisir le service désigné chargé de la médiation. Il informera ensuite son employeur par écrit de sa décision dans un délai d'au moins 5 jours (enrecommandé avec AR, ou par remise en mains propres contre décharge). Le contrat d'apprentissage sera alors rompu dans un délai minimum de 7 jours suivant information de l'employeur (article D. 6222-21-1 du Code du travail).

4/ LORSQUE L'APPRENTI OBTIENT SON DIPLÔME

L'apprenti peut demander la rupture anticipée de contrat d'apprentissage en cas d'obtention du diplôme ou titre visé par la formation en alternance suivie (article L115-2 du Code du travail).

Comment faire ?

L'apprenti doit alors obligatoirement notifier par écrit sa décision avec envoi d'une lettre (précisant la date d'effet de la rupture du contrat d'apprentissage et le motif) en recommandé avec AR au minimum 1 mois avant la date de souhaitée de la rupture du contrat (en vertu du décret n°2020-372 du 30 mars 2020 – alinéa 8). Il doit également en informer son organisme de formation et la chambre consulaire concernée par le contrat.