



Unité de Formation par Apprentissage

FORMATION EN ALTERNANCE ENTREPRISE D'ACCUEIL



Faire grandir les talents



43, avenue de la gare
48200 St Chély d'Apcher

☎ 04 66 31 00 99

✉ apprentissage@ensemble-sacre-coeur.fr

🌐 www.ufa-sacre-coeur.fr



Sacré-Cœur
Saint Chély d'Apcher

Demain ensemble !



La formation professionnelle par la voie de l'alternance est un choix de sécurité et de qualité de parcours. Pour les alternants, qui accèdent à la qualification et à l'insertion professionnelle mais également pour les entreprises qui forment de futurs professionnels à qui elles pourront proposer un emploi par la suite.

L'entreprise d'accueil ?

Recruter un alternant présente de nombreux avantages pour une entreprise. En formant pratiquement un apprenti ou un salarié en contrat de professionnalisation en complément des enseignements théoriques dont il bénéficie, l'employeur accède à des compétences nouvelles et à des profils adaptés à ses besoins spécifiques.

VOTRE RÔLE EN TANT QU'EMPLOYEUR :

- ▶ Donner à l'alternant les moyens nécessaires au bon déroulement de sa formation pratique ;
- ▶ permettre au tuteur ou au maître d'apprentissage d'assurer l'accompagnement de l'alternant, tout en exécutant sa propre prestation de travail (décharge horaire par exemple) ;
- ▶ favoriser l'insertion professionnelle de l'alternant dans l'entreprise.

Le maître d'apprentissage ?

En entreprise, un apprenti est sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage, personne de référence de son parcours de formation. Il a pour mission de contribuer à l'acquisition, par l'apprenti, des compétences nécessaires à l'obtention du titre professionnel ou du diplôme préparé, en liaison avec son CFA.

Le maître d'apprentissage constitue le lien fondamental de l'apprenti avec son employeur durant tout le contrat et avec le CFA. Réfléchir à qui vous allez confier le rôle de maître d'apprentissage, définir avec lui les missions du futur apprenti, voire l'associer aux entretiens d'embauche, sont autant d'atouts pour un apprentissage réussi pour l'apprenti, mais aussi pour l'entreprise.

Les conditions de compétence professionnelle pour être maître d'apprentissage sont définies par convention ou accord collectif de branche. À défaut de convention ou d'accord collectif de branche, le maître d'apprentissage doit remplir les conditions suivantes :

- ▶ être titulaire d'un diplôme, ou titre, du même domaine professionnel et d'un niveau au moins équivalent à celui visé par l'apprenti et d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti,
- ou
- ▶ justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti être d'un niveau au moins équivalent.

Un salarié en contrat de professionnalisation est, quant à lui, accompagné en entreprise par un tuteur.

L'apprenti ?

Pour devenir apprenti, il faut être âgé de 16 à 29 ans au début du contrat d'apprentissage et être reconnu apte à l'exercice du métier lors de la visite médicale d'embauche. Les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage s'ils ont accompli la scolarité du collège, de la 6e jusqu'en fin de 3^e (cycle 2). Les jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile peuvent s'inscrire, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un CFA conventionné avec un lycée ou un collège.

Dans certains cas définis par le législateur, l'entrée en apprentissage au-delà de 29 ans révolus est possible pour :

- Les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu dans le cadre de contrats d'apprentissage successifs ;
- les travailleurs handicapés ;
- les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise, à la suite d'une rupture de contrat pour raison indépendante de l'apprenti ;
- les sportifs de haut niveau.

LE STATUT D'APPRENTI ?

L'alternant est un salarié à part entière. À ce titre, les lois, les règlements et la convention collective de la branche professionnelle et celle de l'entreprise lui sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés.

Le temps de travail est identique à celui des autres salariés. L'employeur doit permettre à l'alternant de suivre les cours théoriques professionnels. Ce temps de formation en CFA est compris dans le temps de travail effectif.

- L'apprenti est soumis au règlement intérieur de l'entreprise et à la convention collective de la branche professionnelle
- L'apprenti a l'obligation de se présenter aux épreuves du diplôme
- L'apprenti a le droit à un congé supplémentaire de 5 jours de révisions précédant la date des épreuves avec maintien de salaire. Il s'ajoute au congé payé et au congé annuel, ainsi qu'à la durée en centre de formation.

À noter : la durée du travail de l'apprenti de moins de 18 ans est augmentée dans certains secteurs d'activité afin qu'ils puissent travailler jusqu'à 40 heures par semaine et dix heures par jour sous certaines conditions de compensation, contre 35 heures hebdomadaires et huit heures quotidiennes auparavant.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un jeune ou son représentant légal et l'entreprise d'accueil. L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat et à suivre cette formation.

- CDD – Cerfa FA13A (www.ufa-sacre-coeur.fr/medias/files/cerfa-10103-10.pdf)
- Période d'essai : 2 mois - Durée : 1 an ou 2 ans

Conditions de résiliation du contrat :

- Lors de l'obtention du diplôme
- En cas de résiliation voulue conjointement
- En cas de jugement prononcé par les Prud'hommes pour faute grave
- Si l'apprenti est jugé inapte à exercer le métier.

LA RÉMUNÉRATION DE L'APPRENTI ?

Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, l'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du SMIC et dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.

Rémunération brute mensuelle minimale d'un apprenti

	16 à 17ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et +
1 ^e année	27% du SMIC	43% du SMIC	53% du SMIC*	100% du SMIC*
2 ^e année	39% du SMIC	51% du SMIC	61% du SMIC*	100% du SMIC*
3 ^e année	55% du SMIC	67% du SMIC	78% du SMIC*	100% du SMIC*

* ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable

LES AIDES ?

L'embauche d'un alternant permet aux employeurs de bénéficier de plusieurs aides pour les contrats conclus entre le 1^{er} janvier 2023 et le 31 décembre 2023 :

- Une aide de 6 000 € pour l'embauche d'un apprenti, quel que soit son âge, versée pour la première année de contrat.

Bon à savoir : le Gouvernement poursuit son engagement en faveur des entreprises qui recrutent des apprentis en renouvelant son soutien jusqu'à la fin du quinquennat ! Ainsi, jusqu'en 2027, pour tout contrat d'apprentissage préparant à un diplôme jusqu'au master, les entreprises peuvent bénéficier d'une aide de 6 000 € !

- L'aide unique aux employeurs d'apprentis pour les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2022 : les entreprises de moins de 250 salariés perçoivent une aide d'un montant maximum de 4 125 € pour la 1^{re} année d'exécution du contrat, puis 2 000 € pour la 2^e année et 1 200 € pour la 3^e année pour un diplôme de niveau inférieur ou égal au bac dans le cadre d'un contrat conclu à compter du 1^{er} janvier 2019.

À noter : pour les contrats conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 décembre 2022, la première année de l'aide unique est remplacée par une aide exceptionnelle de 5 000 € pour l'embauche d'un apprenti mineur et de 8 000 € pour un apprenti majeur. Cette aide est également accessible aux entreprises qui ne sont pas éligibles à l'aide unique.

Il existe également une créance déductible du solde de la taxe d'apprentissage pour les entreprises de plus de 250 salariés employant plus de 5 % d'alternants. Pour en savoir plus, rendez-vous sur la page dédiée à la contribution supplémentaire à l'apprentissage de l'URSSAF (<https://www.urssaf.fr/portail/home/espaces-dedies/contributions-de-formation-profe/contribution-supplementaire-a-la.html>) et consultez le guide du déclarant (<https://www.urssaf.fr/portail/home/espaces-dedies/contributions-de-formation-profe/documentation.html>). Des aides sont prévues pour les employeurs de salariés en contrat de professionnalisation .

Pour encourager le recrutement d'alternants en situation de handicap, des aides spécifiques sont mises en œuvre :

- Une aide de 4 000 € maximum versée par l'Agefiph pour l'embauche d'une personne en situation de handicap en contrat en apprentissage – pour en savoir plus sur les modalités relatives à cette aide rendez-vous sur le site de l'Agefiph (<https://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-lembauche-en-contrat-dapprentissage>) ;
- Une aide de 5 000 € maximum versée par l'Agefiph pour l'embauche d'une personne en situation de handicap en contrat de professionnalisation - pour en savoir plus sur les modalités relatives à cette aide rendez-vous sur le site de l'Agefiph (<https://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-lembauche-en-contrat-de-professionnalisation>).

simulateur de calcul d'aides aux employeurs : <https://www.alternance.emploi.gouv.fr/simulateur-employeur/etape-1>

FORMALISER UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE AU SACRÉ-COEUR

1. **L'employeur complète la fiche de renseignement pour mise en place du contrat et la renvoie au CFA de rattachement Don Bosco**
2. **Rédaction du contrat par le CFA Don bosco et transmission par mail, à l'employeur et à l'apprenti**
3. **Signature électronique du contrat avec l'employeur et le jeune (le responsable légal)**
4. **Attention : L'employeur et le jeune doivent imprimer et garder chacun le PDF de ce contrat**
5. **L'employeur dépose le contrat sur la plateforme de sa branche professionnelle**
6. **Le CFA peut alors enregistrer le contrat en ses livres et en réaliser la gestion administrative pendant sa durée de validité**