

L'apprentissage

L'apprentissage est un dispositif relevant de la formation initiale qui repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti signe un contrat de travail particulier: le contrat d'apprentissage.

Le contrat d'apprentissage a pour objectif de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes ayant satisfait à l'obligation scolaire, en leur permettant d'acquérir une expérience professionnelle reconnue et une connaissance approfondie du métier validée par un diplôme.

Pour l'employeur, l'apprentissage est une solution pour faire face au déficit de recrutement et aux besoins en personnels qualifiés. Ce type de contrat favorise l'immersion dans la culture professionnelle de l'établissement et la formation d'un futur professionnel qui sera immédiatement opérationnel dès le diplôme obtenu.

Ce dispositif est ouvert aux associations du secteur bien qu'elles ne soient pas soumises à la taxe d'apprentissage.

1 Recruter et qualifier des jeunes

Tout jeune âgé de 16 à 25 ans peut entrer en apprentissage.

La limite inférieure peut être avancée à 15 ans dans le cas suivant :

➤ Lorsque le jeune qui a 15 ans dans l'année civile a achevé sa scolarité du 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire ou avoir suivi une formation prévue dans le cadre du dispositif d'initiation aux métiers de l'alternance (DIMA).

La limite supérieure peut être portée à 30 ans dans les cas suivants :

- lorsque le contrat fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment souscrit et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent,
- lorsqu'il y a rupture du contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci.

À noter qu'aucune limite d'âge n'est prévue lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit pour une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue.

2 Acquérir une qualification

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre :

- enseignement théorique en vue d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistrée au RNCP et
- enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat de travail.

Formations prioritaires retenues par la Branche :

Pour notre Branche, l'accord de Branche 2006-01 étendu en 2007 a défini les formations prioritaires et éligibles au financement par Unifaf :

- Les niveaux IV et III des filières éducative et technique, de service social et d'aide à la personne.
- Le niveau III de la filière animation.
- Le niveau III d'infirmier et des emplois médico-techniques.
- Le niveau V d'aide-soignant et d'auxiliaire de puériculture.

Les formations de la Branche actuellement ouvertes à l'apprentissage sont les suivantes :

- | | | |
|--|---|--|
| ➤ BTS en Economie Sociale et Familiale | ➤ D.E. Educateur de Jeunes Enfants | ➤ D.E. Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale |
| ➤ Diplôme de Conseiller en Economie Sociale et Familiale | ➤ DE Infirmier | ➤ D.E. Assistant de Service Social |
| ➤ D.E. Auxiliaire de Puériculture | ➤ D.E. Moniteur Educateur | ➤ D.E. Educateur Spécialisé |
| ➤ D.E. Aide-Soignant | ➤ D.E. Manipulateur en Electroradiologie Médicale | ➤ D.E. Educateur Technique Spécialisé |

SOMMAIRE

- ➊ Recruter et qualifier des jeunes
- ➋ Acquérir une qualification
- ➌ Choisir un maître d'apprentissage
- ➍ Conclure un contrat d'apprentissage
- ➎ Connaître le statut de l'apprenti
- ➏ Financer le contrat d'apprentissage
- ➐ Accomplir les formalités

À NOTER

Ces formations sont mises en œuvre par les centres de formation d'apprentis (CFA) agréés. Elles ne sont pas proposées dans toutes les régions. Il est donc recommandé de vous rapprocher de votre service régional.

À SAVOIR

Pour faciliter la formation d'un jeune reconnu travailleur handicapé par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), certaines règles du contrat d'apprentissage sont aménagées sur :

- La durée du contrat
- Le déroulement de la formation
- Les aides supplémentaires à l'employeur

3 Choisir un maître d'apprentissage

L'employeur doit choisir un maître d'apprentissage parmi les salariés volontaires de l'établissement possédant un titre ou un diplôme au moins égal à celui préparé, ainsi qu'une expérience professionnelle de 3 ans en relation avec la qualification visée par ce diplôme ou ce titre. Un bénévole ne peut pas être maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage doit obligatoirement débiter une formation de 120 heures au plus tard dans le mois qui suit le début de l'exercice de sa mission tutorale. Cette formation de maître d'apprentissage est assurée par le CFA selon un cahier des charges établi par la CPNE.

Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, en liaison avec le CFA. À cette fin, l'employeur doit permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA.

Pour l'exercice de sa fonction tutorale, le maître d'apprentissage perçoit une indemnité de 70€ bruts par mois complet de mission de tutorat et par salarié encadré.

Un maître d'apprentissage ne peut exercer ses fonctions de tuteur auprès de plus de 2 salariés simultanément.

4 Conclure un contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de type particulier signé entre l'employeur et l'apprenti et établi sur un formulaire CERFA FA13a. Le contrat précise le nom du maître d'apprentissage, les titres et diplômes dont il est titulaire et la durée de son expérience personnelle dans l'activité avec la qualification recherchée. La durée du contrat peut varier de 1 à 3 ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée. Cette durée peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti.

Sa durée peut également varier entre six mois et un an, lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :

- de même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage,
- de niveau inférieur à un diplôme déjà obtenu,
- dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience,
- dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

5 Connaître le statut de l'apprenti

Quels droits ?

L'apprenti est un salarié à part entière. À ce titre, les lois, les règlements et la convention collective de la Branche professionnelle ou l'accord de l'entreprise lui sont applicables dans les mêmes conditions que les autres salariés. L'employeur doit permettre à l'apprenti de suivre les cours professionnels. Ce temps est compris dans le temps de travail.

Il est tenu de se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre prévu au contrat d'apprentissage.

L'apprenti bénéficie d'une carte « Etudiant des métiers » délivrée par son CFA lui permettant d'accéder à des réductions au même titre que les détenteurs de la carte « d'Etudiant » de l'enseignement supérieur.

Quelle rémunération minimale ?

L'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance (SMIC) variant en fonction de son âge et de sa progression dans les cycles de formation.

Pour les établissements de la Branche, la rémunération minimale des apprentis est fixée comme suit :

ANNÉE D'EXÉCUTION DU CONTRAT	DE 16 A 17 ANS	AGE DE L'APPRENTI DE 18 A 21 ANS	21 ANS ET PLUS
1 ^{ère} ANNÉE	30% DU SMIC	50% DU SMIC	65% du minimum conventionnel de l'emploi occupé*
2 ^e ANNÉE	45% DU SMIC	60% DU SMIC	75% du minimum conventionnel de l'emploi occupé*
* 3 ^e ANNÉE	–	70% DU SMIC	85% du minimum conventionnel de l'emploi occupé*

*Sans être inférieur à 65%, 75% ou 85% du SMIC

Lorsque l'apprenti atteint l'âge de 18 ou 21 ans, le taux de rémunération change le premier jour qui suit l'anniversaire du jeune. Les salaires versés aux apprentis sont exonérés d'impôts sur les revenus dans la limite du montant annuel du SMIC.

À NOTER

Les formations suivies en CFA par un apprenti dont le contrat a été rompu sans qu'il soit à l'initiative de cette rupture peuvent continuer à être financées par la Région pendant une durée de 3 mois maximum. Ce délai est destiné à permettre à l'apprenti de retrouver un nouvel employeur sans avoir à interrompre son cursus de formation en CFA.



6 Financer le contrat d'apprentissage

Exonérations des cotisations sociales

- Les employeurs occupant moins de 11 salariés sont exonérés totalement des cotisations patronales (sauf celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles) et salariales.
- Les employeurs occupant 11 salariés ou plus sont exonérés partiellement des cotisations patronales (sauf accidents du travail et maladies professionnelles) et salariales.

Versement d'une indemnité compensatrice forfaitaire

Le Conseil régional verse une indemnité compensatrice forfaitaire à l'employeur au titre de l'embauche de l'apprenti et du soutien à l'effort de formation réalisé par l'employeur.

Le montant minimal de l'indemnité compensatrice forfaitaire est fixé à 1 000 € par année de formation.

Financement du coût de la formation

Pour les formations de la Branche ouverte à l'apprentissage, le coût de la formation est financé par Unifaf sur la contribution « professionnalisation » et réglé directement au CFA. L'employeur n'intervient pas dans ces opérations.

La rémunération de l'apprenti

La rémunération de l'apprenti est prise en charge sur le budget de l'établissement.

7 Accomplir les formalités

- 1 L'employeur choisit un jeune souhaitant bénéficier d'un contrat d'apprentissage et ayant satisfait aux épreuves de sélection du CFA labellisé par la CPNE et qui prépare à la qualification visée.
- 2 L'employeur prend contact avec le CFA.
- 3 Le CFA recueille auprès de l'employeur une attestation de versement de cotisation au titre de la professionnalisation afin que le coût de la formation puisse être financé par Unifaf.
- 4 L'employeur signe avec l'apprenti le contrat d'apprentissage (formulaire CERFA FA13a) délivré par le CFA.
- 5 L'employeur renvoie le contrat d'apprentissage et les pièces annexes au CFA qui les transmet à l'organisme chargé de l'enregistrement des contrats d'apprentissage.
- 6 Le CFA, l'employeur et l'apprenti signent une convention tripartite qui précise leurs relations pour ce qui relève de la mise en œuvre de la formation.

ZOOM

En cas d'embauche à l'issue du contrat d'apprentissage en CDI, en CDD ou en contrat de travail temporaire dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être imposée. La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération et l'ancienneté du salarié.

À NOTER

Seuils sociaux :

Les bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage ne sont pas pris en compte pour le calcul des effectifs de l'établissement sauf pour l'application des dispositions relatives à la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles.

SOURCES

Code du Travail

Articles L.6211-1 et suivants
Articles D.6211-1 et suivants
Arrêté du 15 juin 2007 relatif au contrat d'apprentissage type.
Circulaire DGEFP-DGT n°2007-04 du 24 janvier 2007 relative à la rémunération des apprentis.
Loi n°2011-893 du 28 juillet 2011
Décret n°2012-627 du 2 mai 2012

Code général des impôts

Article 81bis (exonération des salaires des apprentis).

Accords de Branche

Accord 2005-02 du 23 juin 2005
Accord 2006-01 du 12 juillet 2006
Accord 2008-01 du 31 mars 2008

