



**ASPECT
AQUITAINE**
Confiance Exigence Alternance

PACK ENTREPRISE

ANNÉE
2020/21



SOMMAIRE DU PACK

LE PACK ENTREPRISE



PARTIE 1

- LES SERVICES PROPOSÉS AUX ENTREPRISES - **P03**

PARTIE 2

- LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE - **P05**

PARTIE 3

- LES ÉTAPES DE LA SIGNATURE DU CONTRAT - **P07**

PARTIE 4

- LES ENTREPRISES D'ACCUEIL - **P9**

PARTIE 5

- LES AIDES FINANCIÈRES POUR L'EMPLOYEUR - **P13**

PARTIE 6

- LES GRILLES DE RÉMUNÉRATION - **P21**

PARTIE 7

- ARGUMENTAIRE / RÉPONSES AUX OBJECTIONS - **P27**

PARTIE 8

- APPRENTIS EN SITUATION DE HANDICAP - **P35**

PARTIE 9

- GUIDE POUR LE RECRUTEMENT D'UN APPRENTI - **P37**



Cliquez pour aller directement au chapitre souhaité

PARTIE 1

LES SERVICES PROPOSÉS AUX ENTREPRISES



LES PLUS D'ASPECT AQUITAINE

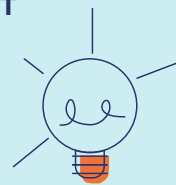
ÉTAPE 1

ANALYSE DES BESOINS EN FORMATION DE L'ENTREPRISE

L'enjeu principal consiste à faire émerger une demande bien définie qui correspondra parfaitement aux besoins de l'entreprise.

ÉTAPE 2

CONCEPTION DU PROJET DE FORMATION



ÉTAPE 3

MISE EN PLACE D'ACTIONS DE COMMUNICATION DE SOURCING



Mise en place d'actions de communication de sourcing : participation aux salons et forums, journées portes ouvertes, publication d'annonces, site internet, réseaux sociaux...

ÉTAPE 4

PRÉSÉLECTION DES CANDIDATURES ET ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES

ÉTAPE 5

CONSEIL DANS LE CHOIX DES APPRENTIS

Par la connaissance que le chargé de relations entreprises a de ses apprentis, il peut procéder à une « présélection » de profils. Le travail sur la mise en adéquation des postes avec les profils des candidats favorise considérablement l'insertion professionnelle du jeune et la réussite de l'apprenti dans le contrat en limitant le risque de rupture.

ÉTAPE 6**GESTION DU
PROCESS ADMINISTRATIF**

Aide à la constitution et signature du contrat,
aide aux financements.

ÉTAPE 7**SUIVI
PENDANT LA FORMATION**

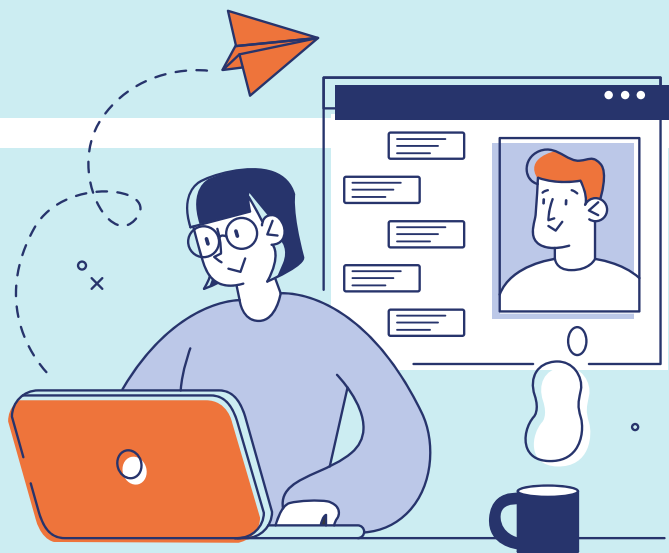
Réunion et formation des maîtres
d'apprentissage, réalisation au minima de 2
visites par an en entreprise par un formateur
chargé des relations entreprises.

ÉTAPE 8**MISE EN PLACE D'OUTILS PÉDAGOGIQUES**

Mise en place d'un Livret pédagogique de liaison et une plateforme e-learning permettant à l'apprenant de
garder le lien avec l'entreprise et le centre de formation.

ÉTAPE 9**ACCOMPAGNEMENT
SUR VOS RECRUTEMENTS
EN ALTERNANCE**

Organisation de job dating,
diffusion d'annonces :
site internet, réseaux sociaux.



LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

OBJECTIF	<p>Contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel inscrit au RNCP. Ce contrat alterne des périodes d'enseignement général, technologique et professionnel en centre de formation d'apprentis (CFA) et des périodes de travail en entreprise pour mise en application des savoir-faire.</p>
PUBLIC	<p>Jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus :</p> <p>Des dérogations sont possibles (article L6222-2 du code du travail) La limite d'âge de vingt-neuf ans révolus n'est pas applicable dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposés fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutés et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédents. • Lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci. • Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue. • Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie. • Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau sur la liste mentionnée au premier alinéa de l'article L. 221-2 du code du sport. <p>L'âge de l'apprenti ne fait pas obstacle à la conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage dans les conditions fixées au 2° de l'article L. 6222-11.</p>
TYPE EMPLOYEUR	<p>Tous les établissements disposant d'un numéro de SIRET en France, y compris les auto-entrepreneurs sous certaines conditions.</p>
TYPE ET DURÉE DE CONTRAT	<ul style="list-style-type: none"> • Il s'agit d'un contrat dont la durée dépend du titre ou du diplôme visé. <p>Sa durée est comprise entre 6 et 48 mois en fonction de l'apprenti et de la durée de la formation. La durée du contrat doit impérativement inclure les périodes d'examen.</p> <p>Il peut désormais être conclu pour une durée indéterminée. Il débute alors par une période d'apprentissage égale à la durée du cycle de la formation préparée (loi du 5 mars 2014).</p> <p>Un jeune peut également suspendre son contrat en CDI s'il effectue un apprentissage au sein de son entreprise.</p>

CONTRAT D'APPRENTISSAGE



<p>PÉRIODE D'ESSAI</p>	<p>La période d'essai est de 45 jours (consécutifs ou non) de formation pratique dans l'entreprise (loi du 17 août 2015) hors congés, maladie. Les jours ne sont pas sécables, donc ½ jour compte pour 1 jour entier.</p> <p>Dans le cas d'un nouveau contrat conclu à la suite d'une rupture, et sauf disposition conventionnelle plus favorable :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la durée est calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de 2 semaines calendaires lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois. • Un mois (date à date) dans les autres cas. <p>Mode de rupture limité (à notifier par écrit) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pendant la période d'essai : rupture unilatérale possible sans délai de prévenance • Après la période d'essai : d'un commun accord ou par voie de recours aux prud'hommes.
<p>FIN DE CONTRAT</p>	<p>Fin normale : Le contrat se termine à la date de la fin de contrat pour un CDD.</p> <p>Fin anticipée : Le contrat peut être résilié :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unilatéralement par l'employeur ou par l'apprenti, pendant la période d'essai. • Par décision du conseil des prud'hommes pour faute grave, manquement répété aux obligations ou inaptitude. • D'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti. • Si l'apprenti obtient son diplôme avant le terme fixé initialement à condition d'en informer par écrit l'employeur 2 mois à l'avance.
<p>DURÉE DE TRAVAIL</p>	<p>Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés de l'entreprise incluant le temps de présence en centre de formation d'apprentis. Le mode en temps partiel est exclu (excepté pour les personnes en situation de handicap). Attention, le temps de travail est de 35 heures pour les mineurs (sauf dérogation de la DIRECCTE).</p>
<p>ORGANISATION DE L'ALTERNANCE</p>	<p>L'apprenti suit un enseignement général, théorique et pratique dans le centre de formation d'apprentis et travaille en alternance chez un employeur privé ou public pour mettre en œuvre les savoirs acquis. L'apprenti est obligatoirement accompagné par un maître d'apprentissage qui doit lui transmettre les savoir-faire et la culture de l'établissement. Il assure l'encadrement tout au long du contrat et est l'interlocuteur privilégié du CFA. Professionnel expérimenté, le maître d'apprentissage doit être titulaire d'un diplôme (ou d'un titre) équivalent à celui préparé par l'apprenti et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 1 an. S'il ne possède pas de diplôme, il doit justifier d'une activité professionnelle d'au moins 2 ans en relation avec la qualification visée.</p>

PARTIE 3

LES ÉTAPES DE LA
SIGNATURE DU CONTRAT

ÉTAPE 1

La structure d'accueil remplit le contrat CERFA n° 10103-07 avec le futur apprenti, et son représentant légal s'il est mineur. Elle peut être assistée dans cette démarche par l'UFA ou le CFA.

Je peux trouver le CERFA et sa notice explicative en ligne, sur le portail du gouvernement :

<https://www.alternance.emploi.gouv.fr>, dans l'espace « employeur », puis « Vos démarches en ligne », et remplir moi-même le document.

ÉTAPE 2

La structure d'accueil envoie dans les plus brefs délais les 3 exemplaires originaux du contrat rempli à l'UFA. L'UFA remplit la partie pédagogique du contrat, et le transmet au CFA. Le CFA vérifie les informations du contrat et rédige la convention de formation en 2 exemplaires.

ÉTAPE 3

Le CFA signe les 3 exemplaires du contrat et les deux exemplaires de la convention de formation, et les envoie à la structure d'accueil. Les 3 exemplaires du contrat sont signés par la structure d'accueil et par l'apprenti. La structure d'accueil signe également les 2 exemplaires de la convention de formation et en renvoie un exemplaire au CFA. La structure d'accueil envoie les 3 exemplaires du contrat et 1 exemplaire de la convention de formation à son OPCO (ou à la DIRECCTE pour le secteur public), au plus tard dans les 5 jours suivant le début du contrat.

Le délai d'enregistrement est de 15 jours à réception des documents par ces organismes. Attention, sans enregistrement du CERFA dans ce délai, il peut y avoir requalification du contrat en CDI.

L'OPCO enregistre le contrat et renvoie un exemplaire à chaque signataire.





Cliquez sur les liens pour y accéder

ÉTAPE 4

Je fais la Déclaration Préalable A l'Embauche (DPAE) auprès de mon assurance sociale (URSSAF, MSA) dans les 8 jours qui précèdent le début du contrat.

Je peux faire la démarche en ligne :

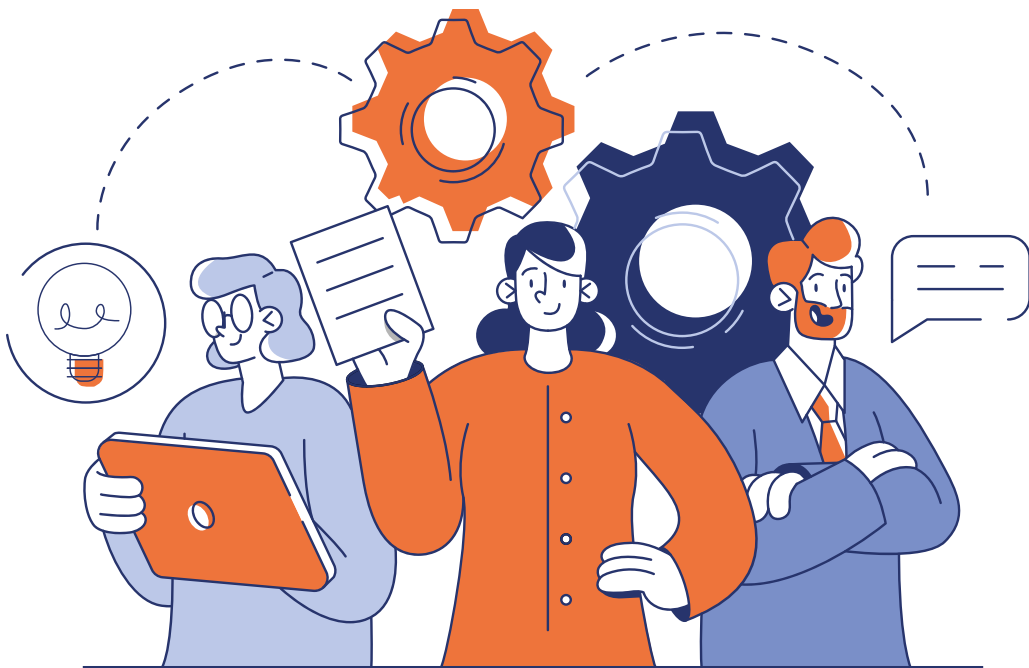
<https://www.service-public.fr>

ÉTAPE 5

Je prévois la visite médicale de mon apprenti :

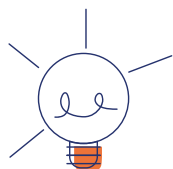
- avant l'embauche s'il est mineur, en situation de handicap ou affecté à certains travaux dangereux.
- pendant la période d'essai dans tous les autres cas.

L'employeur doit prévoir l'adhésion de l'apprenti à la mutuelle de l'entreprise.



PARTIE 4

LES ENTREPRISES D'ACCUEIL : PUBLIC OU PRIVÉ



Toute entreprise du secteur privé ou public peut embaucher un apprenti si elle garantit les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage.

À ce titre, l'équipement, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques du maître d'apprentissage doivent être de nature à permettre une formation satisfaisante.

LE SECTEUR PRIVÉ

Toutes les entreprises du secteur artisanal, commercial, industriel, libéral ou associatif sont concernées par ce dispositif. L'employeur n'a pas d'obligation d'embauche.

À NOTER : les entreprises de travail temporaire ainsi que les groupements d'employeurs capables de proposer des missions d'au moins six mois peuvent accueillir un ou des apprentis (cf. rubrique ci-après « Signer un contrat d'apprentissage avec une entreprise de travail temporaire ».)

LE SECTEUR PUBLIC

Les organismes publics, collectivités locales et l'État ont la possibilité d'accueillir un ou des apprentis. Les contrats d'apprentissage conclus dans le secteur public non industriel et commercial sont des contrats de travail soumis au droit privé.

Les services désirant accueillir un ou plusieurs apprentis, doivent s'adresser à la préfecture du lieu d'exécution du contrat de travail. S'ils souhaitent intégrer la fonction publique, les apprentis devront emprunter la voie du concours externe.

1.

LES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE



Les jeunes peuvent désormais s'engager avec une entreprise de travail temporaire. La durée de chaque mission de travail effectuée dans le cadre de l'apprentissage doit être au moins égale à six mois.

L'entreprise de travail temporaire et l'entreprise d'accueil s'engagent à former l'apprenti en vue de l'obtention d'un diplôme enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. Chacune désigne un maître d'apprentissage. La durée d'engagement est égale à celle du cycle de formation effectué en apprentissage.

2. | L'HABILITATION DE L'EMPLOYEUR : LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, l'employeur doit désigner un maître d'apprentissage qui est chargé de l'intégration et de la formation de l'apprenti. Le maître d'apprentissage peut être le chef d'entreprise ou un salarié de l'entreprise. Il doit être majeur, offrir toutes garanties de moralité et remplir l'une des conditions suivantes de compétence professionnelle :

- Être titulaire d'un diplôme ou un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et justifier d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par l'apprenti.
- Justifier d'au moins deux années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification (demande étudiée au cas par cas). Il est également possible que l'employeur constitue une équipe «tutorale» au sein de laquelle un maître d'apprentissage référent pourra être désigné.

LE RÔLE DU

MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Plusieurs missions lui sont confiées :

- Accueillir et intégrer l'apprenti dans l'entreprise, suite au recrutement effectué par le dirigeant.
- Transmettre ses savoirs et savoir-faire techniques et contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en coordination avec le CFA.
- Accompagner, conseiller et motiver l'apprenti tout au long de son parcours de formation.
- Participer à l'évaluation professionnelle de l'apprenti et le préparer à la réussite au diplôme.

NOMBRE

D'APPRENTIS SUIVIS

Le nombre d'apprentis suivis par un maître d'apprentissage est limité :

- À deux apprentis dans le cas d'un chef d'entreprise
- À deux apprentis plus un «redoublant», dans le cas d'un salarié de l'entreprise.

À noter que dans certains secteurs (exemple : coiffure) des dispositions particulières s'appliquent.

LES CONDITIONS

D'EXERCICE

Le maître d'apprentissage peut être le chef d'entreprise ou un salarié de l'entreprise.

Il doit être volontaire, majeur et offrir toutes les garanties de moralité. Ses compétences professionnelles sont en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti. Si le Maître d'apprentissage ne répond pas aux critères cités ci-dessus, le CFA Aspect Aquitaine propose une formation prise en charge par l'OPCO.



LA FORMATION

Le CFA s'attache à valoriser et solliciter les maîtres d'apprentissage. Il pourra, par exemple :

- Inviter les maîtres d'apprentissage à la remise des diplômes des apprentis.
- Proposer aux maîtres d'apprentissage d'intervenir dans les cours du CFA et/ou dans les formations de nouveaux maîtres d'apprentissage...
- Leur demander de participer aux situations d'évaluation en centre de formation et à la correction des épreuves professionnelles ponctuelles dans la mesure où le règlement le permet. A noter que l'activité de maître d'apprentissage donne droit, sous certaines conditions, à 20 h inscrites dans le CPF, via le compte d'engagement citoyen.

3. | L'ENGAGEMENT DE L'EMPLOYEUR

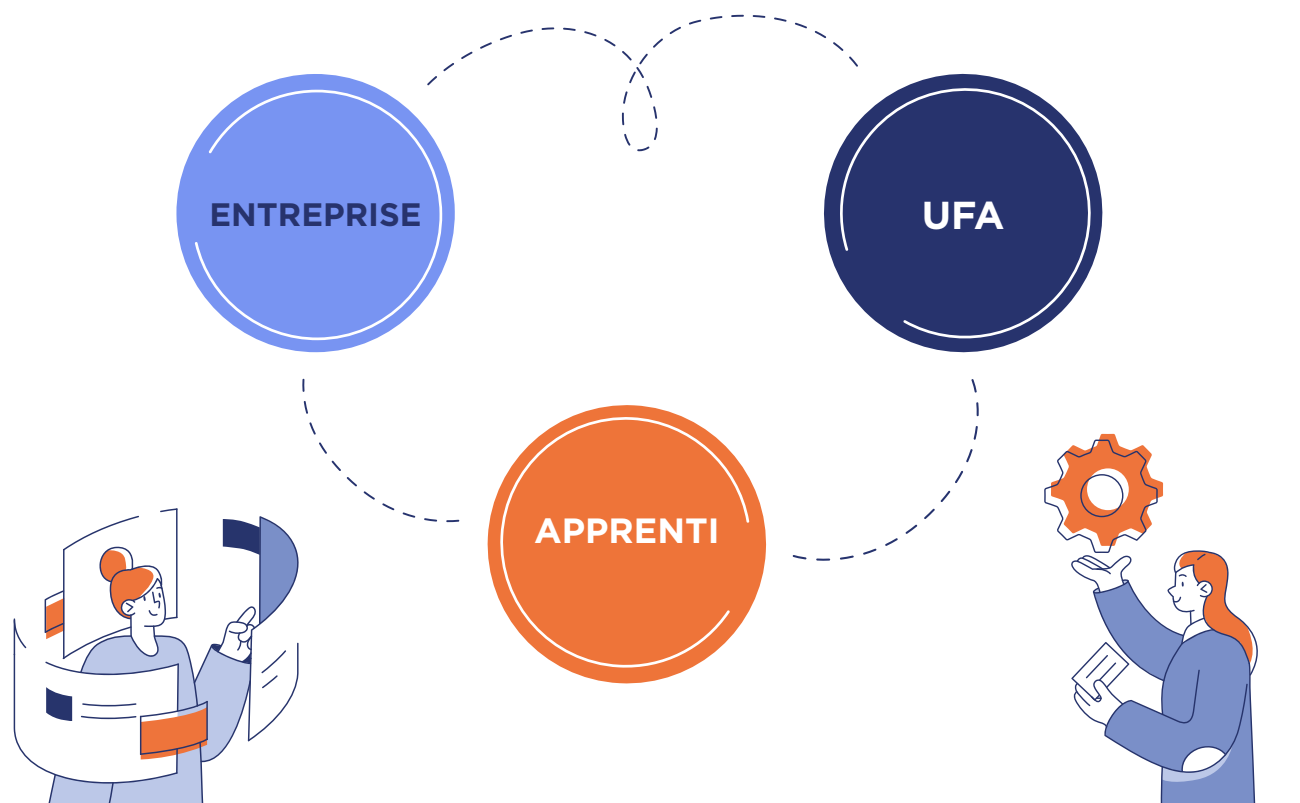
- Assurer ou faire assurer à l'apprenti une formation professionnelle méthodique et complète correspondant au diplôme ou titre prévu au contrat ;
- Inscrire l'apprenti au CFA et veiller à ce qu'il suive les cours ;
- Désigner un maître d'apprentissage, personne directement responsable de l'apprenti dans l'entreprise et qui joue le rôle de tuteur ;
- Participer aux activités de coordination entre les formations dispensées en CFA et en entreprise ;
- Effectuer, dès l'entrée de l'apprenti dans son entreprise, les déclarations obligatoires afin qu'il bénéficie des lois sociales en vigueur ;
- Au plus tard à la date d'embauche de l'apprenti, saisir le service de santé au travail dont il dépend afin d'organiser la visite d'information et de prévention ;
- Respecter la législation du travail : horaires, congés, travail de nuit...
- Verser à l'apprenti le salaire prévu au contrat et l'ajuster à l'évolution du SMIC ;
- L'inscrire et le faire participer à l'examen conduisant au diplôme préparé ;
- Prévenir ses parents (s'il est mineur) ou ses représentants ainsi que le directeur du CFA en cas d'absence, de maladie, d'accident, etc.

4. | L'ENGAGEMENT DE L'APPRENTI

- S'inscrire à l'UFA.
- Respecter le règlement interne de l'entreprise et de l'établissement de formation.
- Effectuer les tâches confiées par l'entreprise.
- Tenir à jour, compléter, viser et faire viser le livret d'apprentissage.
- Suivre obligatoirement les enseignements, les travaux dirigés, les travaux pratiques et satisfaire aux contrôles des connaissances (présence contrôlée et états envoyés mensuellement aux entreprises).
- Se présenter aux examens en vue de l'acquisition du diplôme.
- Respecter une éventuelle clause de non-concurrence à la demande de l'entreprise.

5. | L'ENGAGEMENT DE L'UFA

- Administrer le contrat d'apprentissage.
- Réaliser les enseignements prévus dans le programme pédagogique, et organiser le contrôle des connaissances et les jurys d'obtention du diplôme tels qu'ils sont spécifiés conventionnellement.
- Procéder à une première évaluation du déroulement de la formation dans les 2 mois qui suivent la conclusion du contrat, entretien organisé en présence de l'apprenti, du maître d'apprentissage et du tuteur pédagogique (Art. R.6233-58 du Code du Travail).
- Effectuer au moins 2 visites en entreprise avec l'apprenti (e) par année de formation.
- Assurer le suivi des formations selon des critères spécifiés dans son système qualité : suivi du livret d'apprentissage remis à l'apprenti, organisation des réunions, visites du tuteur pédagogique en entreprise...
- Assurer le suivi des présences des apprentis aux enseignements et envoyer les attestations de présence aux entreprises.



LES AIDES FINANCIÈRES POUR L'EMPLOYEUR

RÉCAPITULATIF DES AIDES EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE



1. AIDES À L'APPRENTISSAGE : LA NOUVELLE AIDE UNIQUE

À compter du 1er janvier 2019, la loi du 5 septembre 2018 prévoit une aide unique aux employeurs d'apprentis.

AUPARAVANT

AUJOURD'HUI

- 1 AIDE AU RECRUTEMENT D'UN APPRENTI SUPPLÉMENTAIRE
- 2 CRÉDIT D'IMPÔT APPRENTISSAGE
- 3 AIDE TPE JEUNE APPRENTIS
- 4 PRIME RÉGIONALE À L'APPRENTISSAGE POUR LE TPE

UNE AIDE
UNIQUE

Cette aide forfaitaire est versée mensuellement par l'État à l'employeur au titre d'un contrat d'apprentissage conclu dans une entreprise de moins de 250 salariés et visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au baccalauréat.

Pour 2020, cette aide est portée à 8000 € pour un majeur et 5000 € pour un mineur, quelque soit la taille de l'entreprise. Son montant est dégressif.

MONTANT ET VERSEMENT DE L'AIDE

PAR ANNÉE D'EXÉCUTION DU CONTRAT

1^{ÈRE} ANNÉE**4 125 €**

MAXIMUM

2^{ÈME} ANNÉE**2 000 €**

MAXIMUM

3^{ÈME} ANNÉE**1 200 €**

MAXIMUM

= 6 500 € POUR UN CONTRAT DE 2 ANS**= 7 325 € POUR 3 ANS**

Le versement de l'aide est automatique à condition que l'employeur remplisse les démarches obligatoires : enregistrement du contrat et déclaration sociale nominative (DSN) de l'apprenti.

Elle peut exceptionnellement être accordée une 4^{ème} année (à hauteur de 1200 euros) dans certaines situations où le contrat d'apprentissage excède 3 ans (par exemple en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé).

3 CONDITIONS À REMPLIR**01**

ÊTRE UNE ENTREPRISE
DE MOINS DE 250 SALARIÉS

02

AVOIR CONCLUT UN
CONTRAT D'APPRENTISSAGE
DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2019

03

RECRUTER UN APPRENTI
PRÉPARANT UN DIPLÔME
OU UN TITRE À FINALITÉ
PROFESSIONNELLE DE
NIVEAU CAP AU BAC

La nouvelle aide unique de l'Etat connaît deux limites :

- Elle concerne uniquement les entreprises de moins de 250 salariés ;
- Pour les contrats d'apprentissage visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au bac.

Cette aide s'applique pour les contrats d'apprentissage conclus à partir du 1er janvier 2019.

Décret n° 2018-1348 du 28 décembre 2018 relatif à l'aide unique aux employeurs d'apprentis, Jo du 30.

Décret n° 2018-1357 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités d'application de certains dispositifs d'exonérations ciblées de cotisations sociales, Jo du 30.

Décret n° 2018-1163 du 17 décembre 2018 portant abrogation des dispositions du code du travail relatives à la prime à l'apprentissage et à la prime aux employeurs d'apprentis reconnus travailleurs handicapés, Jo du 19.

2. | AIDES À L'APPRENTISSAGE : LE BONUS ALTERNANT

Cette aide de l'État est une créance appliquée au montant de la taxe d'apprentissage. Elle est calculée à partir du nombre d'alternants compris entre 5% et 7% de l'effectif annuel moyen de l'entreprise au 31/12 de l'année précédente selon la formule de calcul suivante : pourcentage de l'effectif en alternance X effectif annuel moyen de l'entreprise au 31/12 de l'année précédente X un montant forfaitaire de 400 € par alternant.

Par exemple, une entreprise de 300 salariés employant 6 % de salariés en alternance, ce qui porte le nombre d'alternants ouvrant droit à l'aide à 1 % (6 - 5), peut bénéficier d'une prime de : $(1 \times 300/100) \times 400 = 1\,200$ €.

CONDITIONS D'OBTENTION DE

LA CRÉANCE BONUS ALTERNANTS

Cette aide concerne les entreprises de **250 salariés et plus**, redevables de la taxe d'apprentissage et qui emploient plus 5% de jeunes en apprentissage dans la limite de 7% d'alternants.

3. | EXONÉRATION DES CHARGES SOCIALES

POUR LES APPRENTIS

Les contrats d'apprentissage du secteur privé sont exonérés de cotisations salariales dans la limite de 79 % du Smic (soit 1 202 € selon la valeur du Smic au 1^{er} janvier 2019).

POUR LES EMPLOYEURS

À l'exception de celle bénéficiant aux employeurs publics (détails sur www.urssaf.fr), l'exonération de cotisations patronales applicable aux rémunérations versées aux apprentis du secteur privé est supprimée au 1^{er} janvier 2019. En contrepartie, ces rémunérations pourront donner lieu à l'application de la réduction générale de cotisations, à déclarer selon les mêmes modalités que celles prévues pour l'ensemble des salariés.

Le détail des exonérations de cotisations sociales est accessible en ligne sur le site de l'URSSAF :



<https://www.urssaf.fr>

4. AIDE À L'EMBAUCHE D'UN TRAVAILLEUR HANDICAPÉ EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Tout employeur d'une personne handicapée – 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 – peut obtenir une aide financière. 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 EN BÉNÉFICIER ?

La demande d'aide est faite par l'entreprise.

Un dossier de demande d'intervention Agefiph est adressé à la Délégation régionale Agefiph dont dépend l'employeur.

QUEL MONTANT ?

Le montant de l'aide est de 3000 €. Son montant est proratisé en fonction de la durée du contrat de travail et à compter du 6ème mois. L'aide 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 (plafond de 4000 €)

Pour tout renseignement et information complémentaire sur les aides spécifiques liées aux situations de handicap, s'adresser au Service Employeur du Cap Emploi local.

ATTENTION : NOUVELLE NOMENCLATURE DES DIPLÔMES

DÉCRET N° 2019-14 DU 8 JANVIER 2019 RELATIF AU CADRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES

ANNÉE POST BAC	TITRE DU DIPLÔME	NIVEAU DE DIPLÔME
–	CAP, BEP	3 (anciennement V)
BAC	Baccalauréat	4 (anciennement IV)
BAC +2	DEUG, BTS, DUT, DEUST	5 (anciennement III)
BAC +3	Licence, licence professionnelle	6 (anciennement II)
BAC +4	Maîtrise, master 1	6 (anciennement II)
BAC +5	Master, diplôme d'études approfondies, diplôme d'études supérieures spécialisées, diplôme d'ingénieur	7
BAC +8	Doctorat, habilitation à diriger des recherches	8
DISPENSES DE TITRES	Mère ou père de trois enfants, sportifs de haut niveau	/

5. | CALCUL DU COÛT DE L'APPRENTI(E) POUR UN PREMIER CONTRAT :

Plusieurs simulateurs de coût peuvent vous permettre de présenter au chef d'entreprise une évaluation du coût de l'apprenti (e) pour l'entreprise quelle que soit la convention collective dont ils dépendent ou selon les spécificités de la branche :



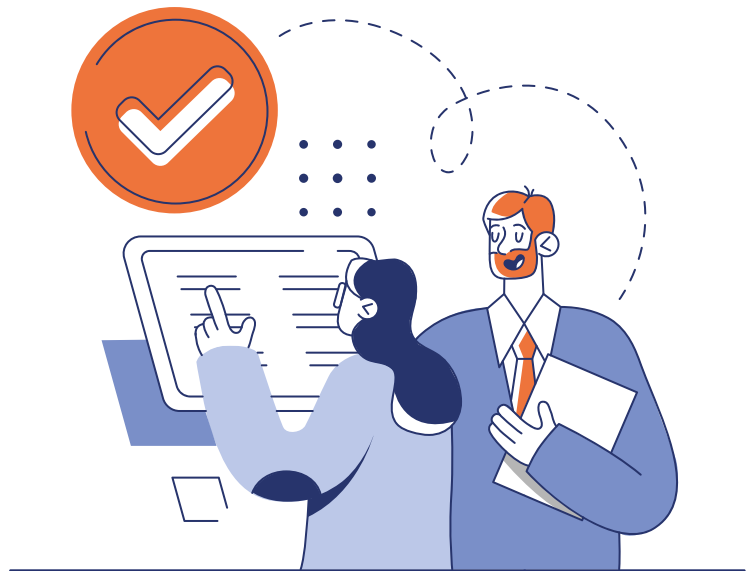
<https://www.alternance.emploi.gouv.fr>



RÉCAPITULATIF DES AIDES EN APPRENTISSAGE

AIDE UNIQUE	ENTREPRISES DU SECTEUR PRIVÉ						ETABLISSEMENTS ET STRUCTURES PUBLICS	
	De 1 à 10 employés		De 11 à 249 employés		250 employés et +		Niveau 3 et 4	Niveau 5 et +
	Niveau 3 et 4	Niveau 5 et +	Niveau 3 et 4	Niveau 5 et +	Niveau 3 et 4	Niveau 5 et +		
AIDE EXCEPTIONNELLE POUR LES CONTRATS SIGNÉS ENTRE JUILLET 2020 ET FIN FÉVRIER 2021	8000 € pour les majeurs 5000€ pour les mineurs	8000 € pour les majeurs 5000€ pour les mineurs	8000 € pour les majeurs 5000€ pour les mineurs	8000 € pour les majeurs 5000€ pour les mineurs	8000 € pour les majeurs 5000€ pour les mineurs	8000 € pour les majeurs 5000€ pour les mineurs		
1^{ÈRE} ANNÉE	4 125 €		4 125 €					
2^{ÈME} ANNÉE	2 000 €		2 000 €					
3^{ÈME} ANNÉE	1 200 €		1 200 €					
4^{ÈME} ANNÉE <small>(situations particulières)</small>	1 200 €		1 200 €					
EXONÉRATIONS DE CHARGE	Restent à charge Accidents du travail et maladies professionnelles	Restent à charge Accidents du travail et maladies professionnelles	L'employeur dans ce cas est exonéré uniquement des cotisations patronales de sécurité sociale, à l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail, des maladies professionnelles et des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle	L'employeur dans ce cas est exonéré uniquement des cotisations patronales de sécurité sociale, à l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail, des maladies professionnelles et des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle	Exonération partielle	Exonération partielle		
AIDE DE L'AGEFIPH	Plafond 3 000 €	Plafond 3 000 €	Plafond 3 000 €	Plafond 3 000 €	Plafond 3 000 €	Plafond 3 000 €		
BONUS					400€ sous certaines conditions	400€ sous certaines conditions		

RÉCAPITULATIF DES AIDES EN CONTRAT DE PROFESSION- NALISATION



1. | AIDE FORFAITAIRE PÔLE EMPLOI POUR LES 26 ANS ET PLUS

- Les entreprises doivent avoir embauché un demandeur d'emploi de plus de 26 ans.
- La personne ne doit pas appartenir à l'effectif de l'entreprise au cours des 6 derniers mois précédant la signature du contrat.
- Le montant de l'aide est de **2000€** :
1000€ à la signature et 1000€ au 10^{ème} mois du contrat.

2. | AIDE FORFAITAIRE PÔLE EMPLOI POUR LES 45 ANS ET PLUS

- Aide complémentaire de la précédente.

LE MONTANT PEUT

S'ÉLEVER À 4 000 €

**ENTREPRISES
VISÉES**



Toute entreprise
assujettie à l'UNEDIC

PROCÉDURE :

- L'aide est gérée par Pôle emploi.
- L'employeur adresse à Pôle emploi une demande dans les trois mois suivant le début de l'exécution du contrat de professionnalisation ou, pour les embauches antérieures à la date de publication du présent décret, suivant la date de cette publication. Cette demande comprend une copie du contrat de professionnalisation accompagnée, soit de la décision de prise en charge financière de l'OPCO soit de la preuve de dépôt du contrat auprès de cet organisme. L'employeur fait parvenir à Pôle emploi, dans les trois mois suivant chacune des échéances (troisième et dixième mois d'exécution du contrat), une déclaration attestant que le contrat de professionnalisation est en cours à ladite échéance.

Lors d'un contrat de professionnalisation, une entreprise peut aussi obtenir une aide à l'accompagnement pour les groupements d'employeurs ou encore une aide AGEFIPH de 4000 € relative à l'embauche en contrat de professionnalisation d'une personne handicapée.

PARTIE 6

LES GRILLES DE RÉMUNÉRATION

1.

RÉCAPITULATIF DES MONTANTS DE RÉMUNÉRATION EN APPRENTISSAGE

Barème légal (sauf convention collective plus avantageuse, se rapprocher des OPCO pour plus d'information) - Article D6222-26 et D6222-27 du code du travail

→ Pour les contrats signés depuis le 01/01/2020 (SMIC : 1539,42 €)

	MOINS DE 18 ANS	18 À 20 ANS	21 ANS ET PLUS
1^{ÈRE} ANNÉE	415,64 € (27% SMIC)	661,95 € (43% SMIC)	815,89 € (53% SMIC)
2^{ÈME} ANNÉE	600,37 € (39% SMIC)	785,10 € (51% SMIC)	939,04 € (61% SMIC)
3^{ÈME} ANNÉE	846,38 € (55% SMIC)	1031,41 € (67% SMIC)	1200,74 € (78% SMIC)

Attention, les montants indiqués ci-dessus sont bruts.

Ou % du SMC (salaire minimum conventionnel) Exemple dans le secteur du Bâtiment.

→ Pour les premiers contrats de niveau** 3,4 et 5, **rémunération par mois la 1^{ère} année**

MOINS DE 18 ANS (40% SMIC)	18 À 20 ANS (50% SMIC*)	21 ANS ET PLUS (55% SMIC*)
616 €	770 €	847 €

→ Pour les premiers contrats de niveau** 3,4 et 5, **rémunération par mois la 2^{ème} année**

MOINS DE 18 ANS (50% SMIC)	18 À 20 ANS (60% SMIC*)	21 ANS ET PLUS (65% SMIC*)
770 €	924 €	1 001 €

→ Pour les premiers contrats de niveau** 3,4 et 5, **rémunération par mois la 3^{ème} année**

MOINS DE 18 ANS (60% SMIC)	18 À 20 ANS (70% SMIC*)	21 ANS ET PLUS (85% SMIC*)
924 €	1 078 €	1 232 €

*Au 01/01/2020, SMIC brut mensuel: 1 539,42 € - Rémunérations prévues par la convention collective (Sur la base hebdomadaire de 35 heures soit 151,67 heures)

**nouvelle nomenclature en 2019 Ex : BTS NIVEAU III devient en 2019 niveau 5

INFORMATIONS UTILES

MODIFICATIONS DU SALAIRE

La modification de salaire s'effectue le mois suivant le 18^{ème} ou le 21^{ème} anniversaire de l'apprenti.

La modification de salaire d'une année à l'autre s'effectue à la date anniversaire du contrat.

APPRENTIS HANDICAPÉS

Une année supplémentaire peut être prévue par rapport à la durée normale du contrat ; dans ce cas, la rémunération correspond à celle de l'année précédente majorée de 15% du SMIC.

REDOUBLEMENT

La rémunération est identique à celle de l'année précédente (S'il n'y a pas de changement de tranche d'âge).

AVANTAGES EN NATURE

Lorsque l'apprenti est logé et nourri, l'entreprise peut soustraire une partie de ces frais du salaire. Cette déduction pour avantages en nature doit être indiquée dans le contrat d'apprentissage.

Elle ne peut dépasser 75% du salaire. Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues à la présente sous-section en fonction de son âge est plus favorable. Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, sa rémunération est au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues à la présente sous-section en fonction de son âge est plus favorable.

MIXITÉ

Lorsqu'un élève bascule sous le statut d'apprenti en cours de cycle, il est considéré du point de vue de sa rémunération avoir réalisé les années précédentes en apprentissage.

Par exemple, lorsqu'un élève a validé sa 1^{ère} en scolaire et passe en Terminale en apprentissage, il est considéré du point de vue de la rémunération avoir achevé le cycle 2nde et 1^{ère} en apprentissage, il bénéficiera donc du salaire d'une troisième année.

2.

RÉCAPITULATIF DES MONTANTS DE RÉMUNÉRATION EN APPRENTISSAGE POUR DES DIPLÔMES OU TITRES CONNEXES OU COMPLÉMENTAIRES

Année de préparation d'un diplôme connexe ou d'une mention complémentaire :

Majoration de 15% de la rémunération de la dernière année du cursus validé.

Lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à un an pour préparer un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu, lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu, une majoration de 15 points est appliquée à la rémunération prévue à l'article D. 6222-26.

EXEMPLE :

Un apprenti termine sa formation en apprentissage après deux ans d'étude en CAP de boulangerie. Il a 17 ans, il est titulaire de son CAP de boulangerie, et souhaite maintenant préparer une Mention Complémentaire en pâtisserie.

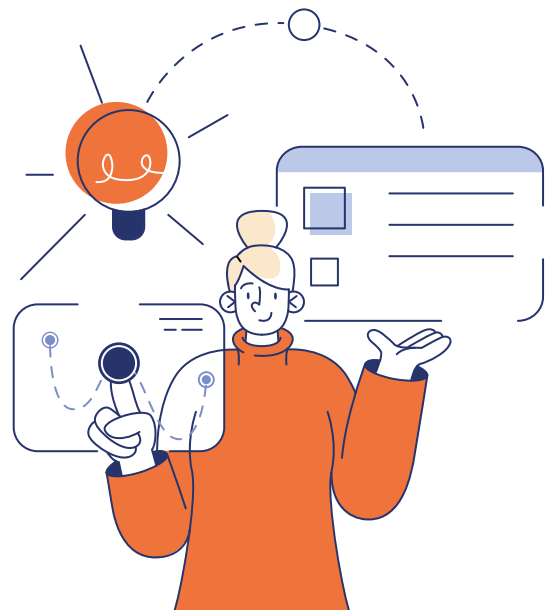
Il signe un nouveau contrat d'apprentissage pour une Mention Complémentaire. Il est désormais en première année de contrat pour sa Mention Complémentaire.

Pour établir son salaire on tient compte du salaire qu'il percevait en deuxième année de CAP : 39% du SMIC.

→ **Puis on majore de 15% au titre de sa
Mention Complémentaire: 39% + 15% = 54%.**

L'APPRENTI DEVRA PERCEVOIR

54% DU SMIC



MC APRÈS BAC PRO :

Un apprenti termine sa formation en apprentissage après trois ans d'étude en Bac Pro. Il a 18 ans, il est titulaire de son Bac Pro, et souhaite maintenant préparer une Mention Complémentaire.

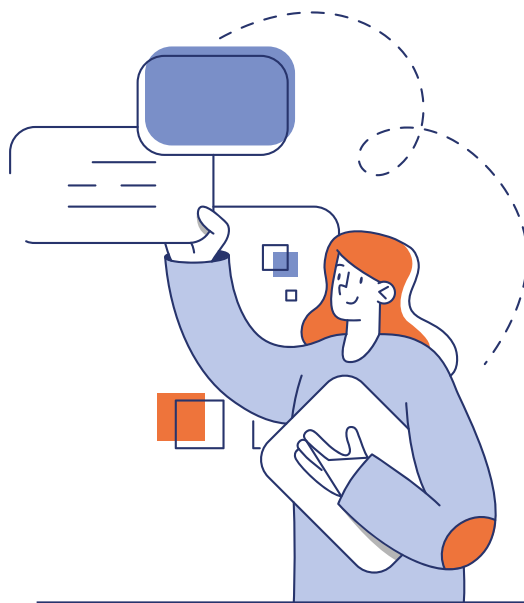
Il signe un nouveau contrat d'apprentissage pour une Mention Complémentaire. Il est désormais en première année de contrat pour sa Mention Complémentaire.

Pour établir son salaire on tient compte du salaire qu'il percevait en troisième année de Bac Pro : 67% du SMIC.

→ **Puis on majore de 15% au titre de sa Mention Complémentaire: 67% + 15% = 82%.**

L'APPRENTI DEVRA PERCEVOIR

82% DU SMIC



Apprenti dans le bâtiment : formation en 1 an de même niveau après un niveau 3.

→ Rémunération par mois la **1^{ère} année**

MOINS DE 18 ANS (65% SMIC)	18 À 20 ANS (75% SMIC*)
1 000,62 €	1 154,56 €

→ Rémunération par mois la **2^{ème} année**

MOINS DE 18 ANS (75% SMIC)	18 À 20 ANS (85% SMIC*)
1 154,56 €	1 308,50 €

Pour les apprentis dont le contrat est réduit (en raison de leurs compétences initiales, de leur qualité en tant stagiaire de la formation professionnelle en début de cycle ou en cas de rupture) : ils sont considérés comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation (D6222-28-1). Pour les apprentis dont le contrat est prolongé, le salaire minimal durant la prolongation est celui de la dernière année d'exécution du contrat (D6222-28-2). Limitation, sauf accord collectif, des majorations à 100 % du SMIC (D 6222-31). La rémunération minimale perçue par l'apprenti préparant une licence professionnelle pendant le contrat ou la période d'apprentissage correspond à celle fixée pour la deuxième année d'exécution du contrat dans les conditions prévues à l'article D. 6222-26 (D. 6222-32).

La rémunération minimale perçue par l'apprenti préparant une licence professionnelle pendant le contrat ou la période d'apprentissage correspond à celle fixée pour la deuxième année d'exécution du contrat dans les conditions prévues à l'article D. 6222-26.

3.

SALAIRE DE L'APPRENTI DANS LE SECTEUR PUBLIC

Le décret du modifie les dispositions réglementaires pour permettre au secteur public non industriel et commercial de conclure des contrats d'apprentissage.

Et la rémunération d'un apprenti du secteur public est désormais alignée sur celle d'un apprenti du secteur privé. Le décret précise également que les employeurs publics peuvent majorer de 10 points ou 20 points la rémunération de l'apprenti. *Décret n° 2020-478 du 24 avril 2020*

	MOINS DE 18 ANS	18 À 20 ANS	21 ANS ET PLUS	26 ANS ET PLUS
1 ^{ÈRE} ANNÉE	415,64 € (27% SMIC)	661,95 € (43% SMIC)	815,89 € (53% SMIC)	1 539,42 € (100% SMIC)
2 ^{ÈME} ANNÉE	600,37 € (39% SMIC)	785,10 € (51% SMIC)	939,04 € (61% SMIC)	1 539,42 € (100% SMIC)
3 ^{ÈME} ANNÉE	846,38 € (55% SMIC)	1031,41 € (67% SMIC)	1200,74 € (78% SMIC)	1 539,42 € (100% SMIC)

Ou % du SMC (salaire minimum conventionnel)

Majoration de 15% si préparation d'une Mention Complémentaire :

Lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à un an pour préparer un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu, lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu, une majoration de 15 points est appliquée à la rémunération prévue à l'article D. 6222-26.

4.

QUELLE CHARGE REPRÉSENTE LE SALAIRE D'UN APPRENTI SUR LE COMPTE MENSUEL DE L'ENTREPRISE

SIMULATEURS :



<https://www.alternance.emploi.gouv.fr>

La base forfaitaire correspond à la rémunération minimale légale d'un apprenti, multipliée par un nombre d'heures désigné (151,67 h/mois). À partir de cette assiette, une fraction exonérée égale à 11 % du Smic est déduite (20 % dans les DOM).

→ Salaire + charges 1^{ère} année

MOINS DE 18 ANS (415,64+240)	18 À 20 ANS (661,95+ 480)	21 ANS ET PLUS (815,89 + 629)
651 €	1 134 €	1 435 €

→ Salaire + charges 2^{ème} année

MOINS DE 18 ANS (600,37 + 420)	18 À 20 ANS (785,10 + 599)	21 ANS ET PLUS (939,04 + 749)
1 013 €	1 375€	1 677€

→ Salaire + charges 3^{ème} année

MOINS DE 18 ANS (846,38 + 659)	18 À 20 ANS (1031,41 + 839)	21 ANS ET PLUS (1 200,74 + 1 004)
1 496€	1 858€	2 191€

5.

RÉCAPITULATIF DES MONTANTS DE RÉMUNÉRATION EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

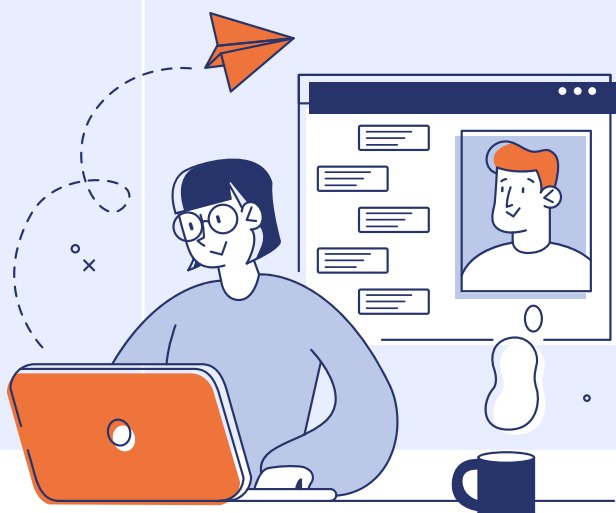
FORMATION INITIALE	MOINS DE 21 ANS	PLUS DE 21 ANS	26 ANS ET PLUS
NIVEAU INFÉRIEUR AU BAC PRO	846,68 € (55% SMIC)	1 077,60 € (70% SMIC)	1 539,42€ (100% du SMIC ou 85% du minimum conventionnel de branche)
NIVEAU ÉGAL OU SUPÉRIEUR AU BAC PRO	1 000,62€ (65% SMIC)	1 231,53 € (80% SMIC)	



PARTIE 7

ARGUMENTAIRE / RÉPONSES AUX OBJECTIONS

CARACTÉRISTIQUES DE L'APPRENTISSAGE	AVANTAGES EMPLOYEURS	AVANTAGES SALARIÉS	PREUVE	OBJECTIONS ÉVENTUELLES
« Voie royale pour intégrer l'entreprise » et accéder à une qualification professionnelle.	Former de futurs collaborateurs aux méthodes de travail (codes et valeurs) de l'entreprise avec une opérationnalité quasi immédiate.	Faire un premier pas dans l'emploi et développer des compétences. Connaître le monde de l'entreprise et être en conformité avec la réalité de la vie en entreprise.	Un levier d'employabilité : l'insertion professionnelle est de 68 % en emploi 11 mois après la sortie (Observatoire apprentissage aquitaine-cap-métiers 2013/2014).	<u>On ne peut pas lui proposer d'emploi à la sortie :</u> <ul style="list-style-type: none"> • Aucune obligation de maintien dans l'entreprise dans le cadre d'un apprentissage en CDD • L'apprenti a développé des compétences pendant son contrat, ce qui lui assure une meilleure employabilité.
Le cadre réglementaire	Sécuriser la relation contractuelle entre l'entreprise et l'apprenti, par la rédaction d'un contrat rédigé à l'aide d'un CERFA, soumis à une procédure d'enregistrement par les OPCO ou la Direccte (secteur public) pour donner une valeur juridique au contrat de travail.		Articles L6211-1 du code du travail et suivants.	<u>Démarches administratives trop lourdes :</u> <ul style="list-style-type: none"> • Non, grâce à la dématérialisation. • Circuit autonome sur le site travail.gouv.fr • Trop de contraintes de sécurité • Les apprentis majeurs ont les mêmes contraintes que les autres salariés de l'entreprise. • Pour les apprentis mineurs, à compter du 2 mai 2015, mise en place d'un régime déclaratif sur les machines dangereuses ou exposition à des risques particuliers.



CARACTÉRISTIQUES DE L'APPRENTISSAGE	AVANTAGES EMPLOYEURS	AVANTAGES SALARIÉS	PREUVE	OBJECTIONS ÉVENTUELLES
<p>Un contrat de travail de type particulier :</p> <p>alternance entreprise/ centre de formation d'apprentis.</p>	<p>Investir dans l'avenir : transmettre un savoir faire, maintenir des compétences répondant aux besoins de l'entreprise.</p>	<p>Mêler formation théorique et pratique du métier tout en élevant son niveau de formation et en développant ses compétences</p>		<p><u>On ne peut pas choisir les jours de présence en entreprise :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Les rythmes de l'alternance sont fonction du niveau de formation (niveau 5 : 75% du temps en entreprise, niveau 4 et + : 50%). • Les plannings tiennent compte des périodes d'activité de l'entreprise. • Les calendriers d'alternance sont construits de manière à suivre au maximum la saisonnalité des activités des entreprises. <p><u>A déjà des stagiaires :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Le statut de stagiaire ne peut pas se substituer à un possible emploi. • En qualité de salarié, l'apprenti peut assurer des missions complètes, avoir des objectifs de résultat, des tâches à responsabilité.
<p>La formation générale et technologique est dispensée en centre de formation ou section apprentissage selon le planning de formation établi.</p>	<p>Bénéficiaire d'un appui pédagogique du CFA, qui assure un suivi en entreprise. Une relation tripartite privilégiée.</p>	<p>Un professeur référent pour l'apprenti qui assure le lien CFA- Entreprise.</p>	<p>82 % est le taux de réussite aux examens en moyenne (cf observatoire alternance).</p>	
<p>La durée du travail.</p>	<p>La durée de travail de l'apprenti est celle applicable dans l'entreprise à l'ensemble des salariés. Le temps de la formation fait partie intégrante de la durée hebdomadaire de travail. Attention : durée de travail apprenti mineur maxi 35h.</p>	<p>Art L 3162-1 du code du travail.</p> <p>Art L 3121-10 et L 3121- 34 et suivants du code du travail.</p>		

CARACTÉRISTIQUES DE L'APPRENTISSAGE	AVANTAGES EMPLOYEURS	AVANTAGES SALARIÉS	PREUVE	OBJECTIONS ÉVENTUELLES
<p>La formation pratique est dispensée en entreprise sous le contrôle d'un maître d'apprentissage répondant aux conditions requises.</p>	<p>Favoriser la cohésion au sein de l'entreprise : échanges favorables entre générations.</p> <p>Désigner un maître d'apprentissage permet de responsabiliser un salarié autour de la transmission du savoir-faire interne, c'est valoriser et reconnaître sa technicité.</p> <p>Mission qui permet de mettre en œuvre des compétences de manager (fidéliser le salarié, permettre une mobilité, développer l'employabilité).</p> <p>Professionaliser la fonction tutorale.</p> <p>Accompagnement de l'apprenti pour le fidéliser dans l'entreprise.</p>	<p>Avoir un tuteur pour progresser plus vite, pour mieux comprendre.</p> <p>Parcours plus concret, moyen efficace d'être formé : permet d'être rapidement opérationnel.</p> <p>Éviter les ruptures de parcours car le cadre est défini et le suivi assuré par le maître d'apprentissage.</p>	<p>Missions du maître d'apprentissage et conditions pour former.</p> <p>Article L6223-5 du code du travail Articles L6223-6 et R663-23 du code du Travail Articles R 6223-22 et R 6223-23 du code du travail Cf.fiche maître d'apprentissage -tuteur.</p> <p>Cahier de l'observatoire rupture en Aquitaine en 2014 : 1 contrat sur 3 rompu avant son terme : ¼ des ruptures ont lieu pendant la période d'essai, 1 rupture sur 10 sur la période post examen.</p>	<p>Ne peut pas prendre d'apprenti :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toutes les entreprises peuvent prendre des apprentis (cf. fiche contrat d'apprentissage) <p>Pas le temps de former :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Permet à l'employeur de transmettre son savoir et pérenniser son savoir-faire. • Le temps de formation est minime par rapport au temps de travail de l'apprenti avec un vrai retour sur investissement. • Le maître d'apprentissage peut être soit le chef d'entreprise, soit un(e) salarié(e) de l'entreprise qui répond aux conditions suivantes : avoir un diplôme identique à celui préparé par l'apprenti + 1 an d'expérience ou justifier de 2 ans dans le métier (cf. fiche MA et tuteur). • Le temps de la formation permet de capitaliser et de consolider le savoir-faire et la valeur ajoutée fondamentale de l'entreprise.



CARACTÉRISTIQUES DE L'APPRENTISSAGE	AVANTAGES EMPLOYEURS	AVANTAGES SALARIÉS	PREUVE	OBJECTIONS ÉVENTUELLES
<p>Le public :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 16 à 29 ans • Dérogation moins de 16 ans • Plus de 25 ans • Personne en situation de handicap plus de 25 ans : 	<p>Moderniser et dynamiser une organisation avec de nouvelles pratiques et nouvelles techniques apportées par les jeunes.</p> <p>Optimiser une ressource facile à former : le jeune âge et l'absence d'expérience sont des atouts car aucune habitude n'est installée, pas d'éléments de comparaison, pas de certitudes sur les manières de faire, adaptation facile.</p> <p>Préparer, le cas échéant, la transmission – reprise de l'entreprise Développer la qualification professionnelle de par la complexité des tâches et des technologies mises en œuvre (postes de + en + qualifiés).</p>	<p>Acquérir des qualités : maturité, autonomie, rigueur, assiduité Acquérir des savoir-être en entreprise.</p> <p>Intégrer la voie professionnelle dès la sortie du collège.</p> <p>Créer ou reprendre une entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention d'un diplôme ou titre.</p> <p>Préparer un diplôme supérieur au diplôme précédemment obtenu (délai max entre 2 contrats 1 an) Permettre une reconversion professionnelle.</p> <p>Des parcours sur mesure en fonction de l'expérience professionnelle et des compétences acquises.</p>	<p>Art L 6222-1 du Code du travail.</p> <p>Art L 6222-2 du code du travail.</p> <p>Art D 6222-1 du code du travail.</p>	<p><u>Manque de sérieux et de motivation des jeunes :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Il n'existe pas de candidat non motivé ou pas sérieux mais des projets plus ou moins validés ou des orientations par défaut. <p>Des dispositifs permettent de connaître le candidat en situation de travail et de valider son projet professionnel avant de signer un contrat :</p> <ul style="list-style-type: none"> o Pass'métier o PMSMP o PREPA o NCA o DIMA <ul style="list-style-type: none"> • Possibilité pour l'entreprise de réaliser des entretiens de sélection préalables à l'embauche Difficultés d'accès au poste en fonction du handicap et complexité de la relation Cf. fiche travailleur handicapé.



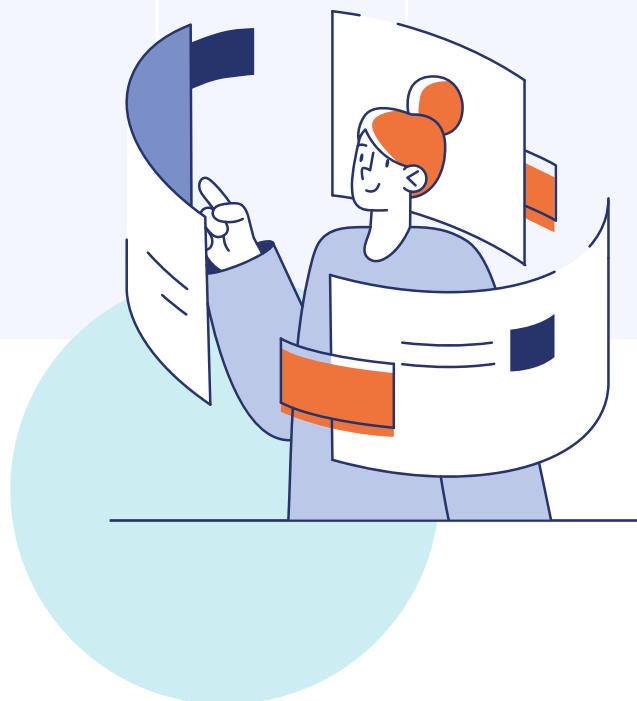
CARACTÉRISTIQUES DE L'APPRENTISSAGE	AVANTAGES EMPLOYEURS	AVANTAGES SALARIÉS	PREUVE	OBJECTIONS ÉVENTUELLES
<p>Le public :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 16 à 29 ans • Dérogation moins de 16 ans • plus de 25 ans • Personne en situation de handicap plus de 25 ans : 	<p>Bénéficiaire des acquis et motivations :</p> <p>L'apprenti mature possède une expérience du milieu du travail qui lui permet d'intégrer le poste de travail facilement et d'avoir la posture en adéquation avec sa fonction.</p> <p>Durant le parcours professionnel antérieur, l'apprenti a acquis des savoir-faire, qui enrichissent sa culture professionnelle et sa pratique.</p> <p>Une personne en reconversion fera preuve de motivation et d'assiduité.</p>			
<p>Le rythme de l'alternance en fonction du niveau du diplôme.</p>	<p>Organiser les périodes en entreprise en fonction du planning remis par le CFA au démarrage de la formation.</p> <p>Renforcer et dynamiser les équipes professionnelles.</p>	<p>Organiser les périodes de travail personnel en CFA en fonction du planning remis par le CFA au démarrage de la formation.</p>	<p>Modes d'alternance très variés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 semaine CFA/3 semaines entreprise. • 15 jrs CFA /15 jrs entreprise. • Semaines bloquées en CFA et plusieurs mois en entreprise. 	<p>On ne peut pas choisir les jours de présence en entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les plannings fixés par le CFA tiennent compte des périodes d'activité de l'entreprise. • Les calendriers d'alternance sont construits de manière à suivre au maximum la saisonnalité des activités des entreprises.

CARACTÉRISTIQUES DE L'APPRENTISSAGE	AVANTAGES EMPLOYEURS	AVANTAGES SALARIÉS	PREUVE	OBJECTIONS ÉVENTUELLES
<p>La durée du contrat :</p> <p>CDD : durée variable entre 6 et 36 mois en fonction de la qualification professionnelle visée hormis pour les travailleurs en situation de handicap (durée pouvant aller jusqu'à 48 mois).</p>	<p>L'intégration dans l'entreprise est progressive.</p> <p>Tester une pré-embauche : former en vue d'une embauche future : pré recrutement ou anticiper de futurs départs.</p>	<p>L'intégration dans l'entreprise est progressive et il n'a pas d'engagement au-delà du contrat.</p> <p>Offrir une perspective de stabilité et d'évolution possible dans l'entreprise.</p> <p>Accéder à l'autonomie : accès logement, crédit bancaire.</p>	<p>Article L 6222-7-1 du code du travail.</p> <p>Articles L. 6222-7 du code du travail et suivants.</p>	<p><u>Engagement sur une longue durée :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Il peut y avoir des réductions de durée en fonction du parcours de l'apprenti. • La durée est connue à l'avance ce qui permet à l'entreprise de s'organiser.
<p>Période d'essai de 45 jours de présence effective dans l'entreprise pour un premier contrat.</p>	<p>Mode de rupture limité (à notifier par écrit) :</p> <p>Pendant les 2 mois d'essai : rupture unilatérale possible.</p> <p>Après la période essai : d'un commun accord ou par voie de recours aux prud'hommes (procédure simplifiée) Cf fiche contrat.</p>	<p>Articles L 6222-18 et suivants du code du travail.</p> <p>Articles R 6222-21 et suivants du code du travail.</p> <p>Articles L6222-19 et R6222-22 et R6222-23 du code du travail.</p> <p>Articles R 6222-36 et suivants du code du travail.</p>		<p><u>Manque de sérieux et de motivation des jeunes :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Des dispositifs permettent de connaître le candidat en situation de travail et de valider son projet professionnel avant de signer un contrat : Pass'Métier, PMSMP, PREPA, NCA, DIMA • Période d'essai permet l'intégration de l'apprenti



CARACTÉRISTIQUES DE L'APPRENTISSAGE	AVANTAGES EMPLOYEURS	AVANTAGES SALARIÉS	PREUVE	OBJECTIONS ÉVENTUELLES
La rémunération.	<p>La rémunération tient compte du temps de formation de l'apprenti puisque c'est un pourcentage du SMIC (ou salaire minimum conventionnel).</p> <p>Elle varie en fonction de l'âge, de la durée, de la branche professionnelle et du parcours de l'apprenti (cf. fiche rémunération).</p>	<p>Percevoir une rémunération tous les mois qui est versée par l'entreprise.</p> <p>Avoir une certaine autonomie financière.</p>	Art L 6222-27 et suivants du code du travail.	<p><u>Coût trop élevé :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Former représente un coût pour l'entreprise, mais occasionne un retour sur investissement. L'apprenti peut être opérationnel rapidement. • L'apprenti est salarié, il travaille pour l'entreprise. • Il existe des aides (cf. fiche aides financières). <p><u>Pas de budget prévu :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Calcul du coût réel (cf. simulateur).
L'apprenti est exclu(e) des effectifs de l'entreprise sauf accident de travail et maladie professionnelle.	<p>Pas d'augmentation de la masse salariale.</p> <p>Accroître la productivité en minimisant les charges</p>	Bénéficier des règles applicables à l'ensemble du personnel de l'entreprise.		

CARACTÉRISTIQUES DE L'APPRENTISSAGE	AVANTAGES EMPLOYEURS	AVANTAGES SALARIÉS	PREUVE	OBJECTIONS ÉVENTUELLES
Les avantages financiers.	<p>Une aide unique est attribuée à toutes les entreprises et tous les niveaux jusqu'à la licence (inclusive), signataires d'un contrat d'apprentissage du 1er juillet 2020 au 28 février 2021. Le montant est de 5000 € pour les mineurs et de 8000 € pour les majeurs.</p> <p>L'employeur (moins de 250 salariés) peut bénéficier de l'aide unique pour les formations jusqu'au BAC...</p>	L'apprenti peut percevoir des aides financières pour compenser les frais de transport, hébergement, restauration sous forme de forfait sur le temps de formation	Art L6243-2 du Code du travail Art L6243-5 du Code du travail Loi de finances 2014 N° 2013-1278 du 29 décembre 2013	



APPRENTI EN SITUATION DE HANDICAP

SPÉCIFICITÉS

PAS DE LIMITES D'ÂGE	Toute personne en situation de handicap peut signer un contrat d'apprentissage quel que soit son âge.
POSSIBILITÉ D'ALLONGER LE CONTRAT DE TRAVAIL	Si la situation du handicap le justifie, la durée du contrat peut être allongée d'un an.
L'APPRENTISSAGE COMME RÉPONSE À L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS	<p>Tout employeur occupant au moins 20 salariés depuis plus de 3 ans est tenu d'employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de l'effectif total de l'entreprise.</p> <p>Les établissements ne remplissant pas ou que partiellement cette obligation doivent s'acquitter d'une contribution au fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, auprès de l'AGEFIPH pour le secteur privé, auprès du FIPHFP pour le secteur public.</p>
DES AIDES FINANCIÈRES SPÉCIFIQUES	3000 € + aides ponctuelles pour le recrutement d'un apprenti ; 4000 € pour un contrat de professionnalisation. Jusqu'à 5000 € pour l'aménagement du poste de travail.
DES SITUATIONS DE TRAVAIL ET DE FORMATIONS AMÉNAGÉES	<p>Si la situation de handicap le nécessite, certaines structures peuvent aider l'employeur à identifier les solutions à mettre en œuvre en termes d'aménagement du poste de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Centre Ressources Formation Handicap (CRFH) : https://crfh-handicap.fr • Service d'Appui Régional pour l'Apprentissage des Handicapés (SARAH) : http://www.ugecamalpc.fr/etablissements/sarah-les-terrasses-cellules-dappui • APAJH 87: http://www.apajh87.fr La formation suivie par l'apprenti peut, elle aussi, être aménagée.
MODALITÉS PARTICULIÈRES LIÉES AU TEMPS DE TRAVAIL	Sur décision de la médecine du travail ou de prévention, le contrat de travail peut être conclu à temps partiel.

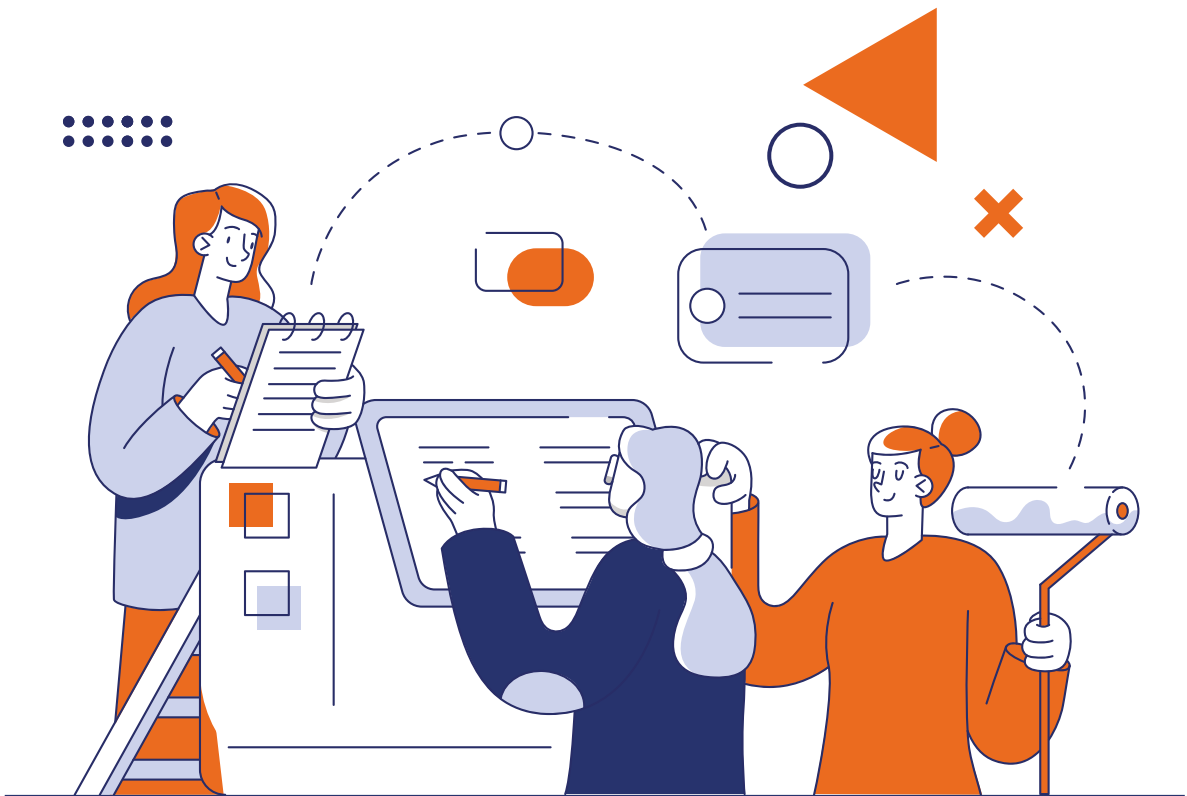
POUR EN SAVOIR PLUS :



<https://www.agefiph.fr>

<https://www.service-public.fr>

<http://travail-emploi.gouv.fr>



PARTIE 9

GUIDE POUR LE RECRUTEMENT D'UN APPRENTI

<p>RÉDIGER UNE OFFRE D'APPRENTISSAGE</p>	<p>Une offre d'apprentissage doit découler du besoin de l'entreprise ; Une fois celui-ci déterminée, la rédaction du profil de poste recherché est essentielle pour mener à bien le recrutement.</p> <p>L'offre doit intégrer les informations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intitulé du poste • Présentation de l'entreprise • Description des activités qui seront confiées à l'apprenti • Qualités et attitudes requises • Niveau de qualification exigé - Lieu d'exercice du contrat de travail • Autres informations qui peuvent intéresser le futur apprenti : jours de fermeture de l'entreprise, possibilité d'hébergement et/ou de restauration le cas échéant, rythme de l'alternance.... • Modalités de réponse à l'offre
<p>ENTRETIENS DE RECRUTEMENT</p>	<p>Afin de faciliter le recrutement, il est conseillé de recevoir plusieurs candidats avant de faire un choix. Un entretien de recrutement doit se préparer en amont. Lors de la prise de rendez-vous ne pas oublier de demander au candidat d'apporter son CV, ses bulletins de notes et tout autre document qui peut être utile lors de l'entretien.</p> <p>L'entretien débute par une présentation de l'entreprise et du poste recherché, puis il se poursuit par un échange avec le candidat sur ses motivations et ses attentes. Si le jeune est mineur, il est conseillé de rencontrer également les parents. À la fin de l'entretien il est important d'évoquer les détails de l'embauche : date de début de contrat, rémunération et autres conditions financières, déroulement des premières semaines de travail (période d'essai, découverte des « métiers » de l'entreprise, des méthodes de travail, ...). Enfin, il est conseillé de ne pas donner une réponse tout de suite mais de prendre un temps de réflexion.</p>
<p>ACCUEIL DE L'APPRENTI</p>	<p>Lorsque l'apprenti a été choisi, il est très important de l'accueillir dans de bonnes conditions et de veiller à sa bonne intégration dans l'entreprise, afin d'éviter une rupture.</p> <p>Aussi, un temps précis doit être consacré à la présentation de l'entreprise, du maître d'apprentissage et des collègues de travail dès le premier jour. Attention : en cas de difficultés, des solutions peuvent être trouvées en lien avec le CFA.</p>

