



RÉGION ACADÉMIQUE
HAUTS-DE-FRANCE

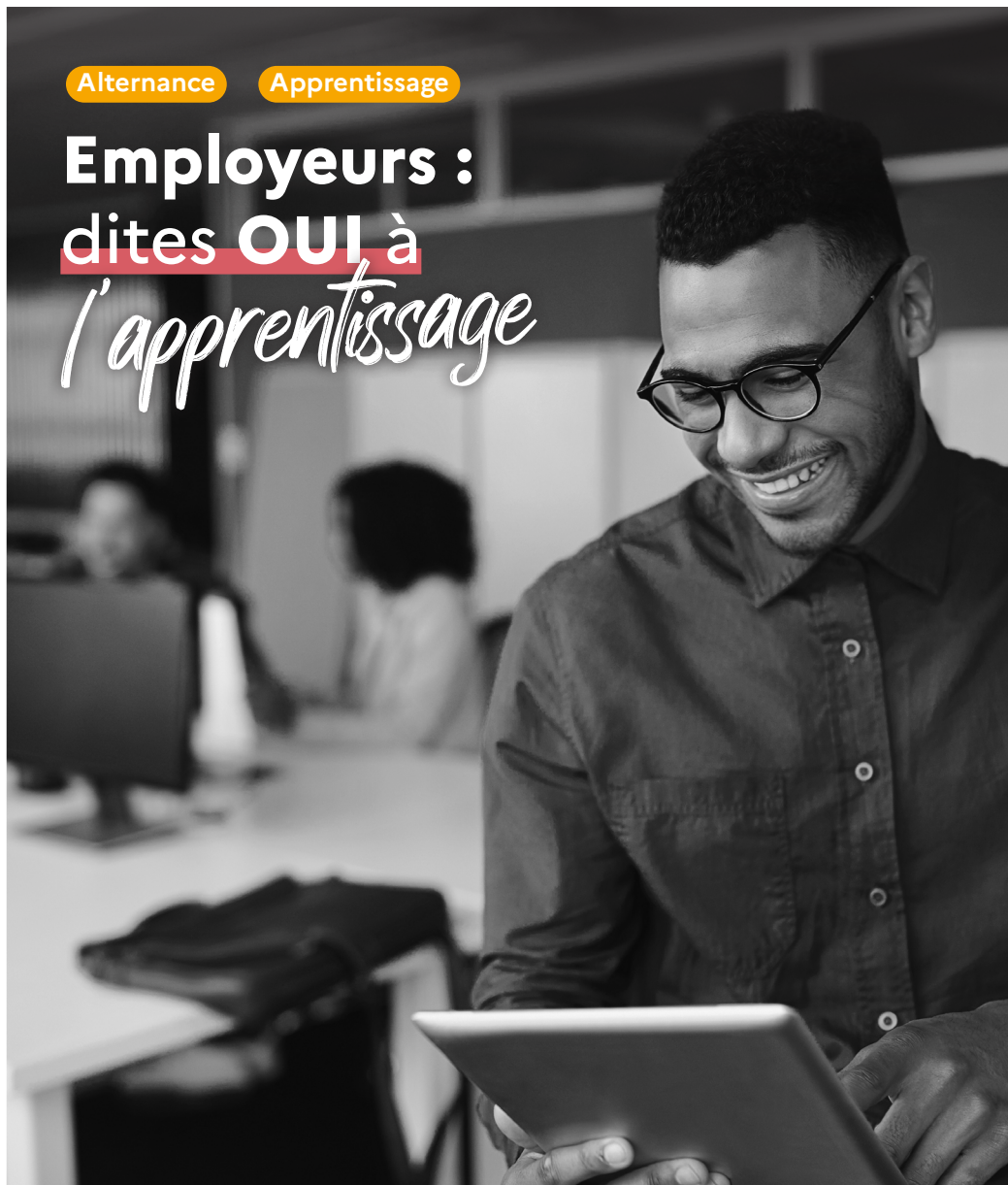
Liberté
Égalité
Fraternité

mon
Avenir pro
HAUTS-DE-FRANCE

Alternance

Apprentissage

Employeurs : dites OUI à *l'apprentissage*



GIP FCIP
CFA
LILLE
HAUTS-DE-FRANCE

RÉSEAU
greta
HAUTS-DE-FRANCE

Partagez
bien + que des
connaissances

P.04

01 Le CFA académique et le réseau des GRETA

Faites-nous confiance !

P.06

02 Le contrat d'apprentissage

Appréhendez ses modalités

P.10

03 Le rôle du maître d'apprentissage

Partagez vos connaissances

P.14

04 Les démarches administratives

Franchissez le cap

P.18

05 Les avantages financiers

Investissez pour l'avenir

01 Le CFA académique et le réseau des GRETA

L'apprentissage

L'apprentissage, c'est une formation en alternance : enseignement théorique en centre de formation et enseignement pratique en entreprise.

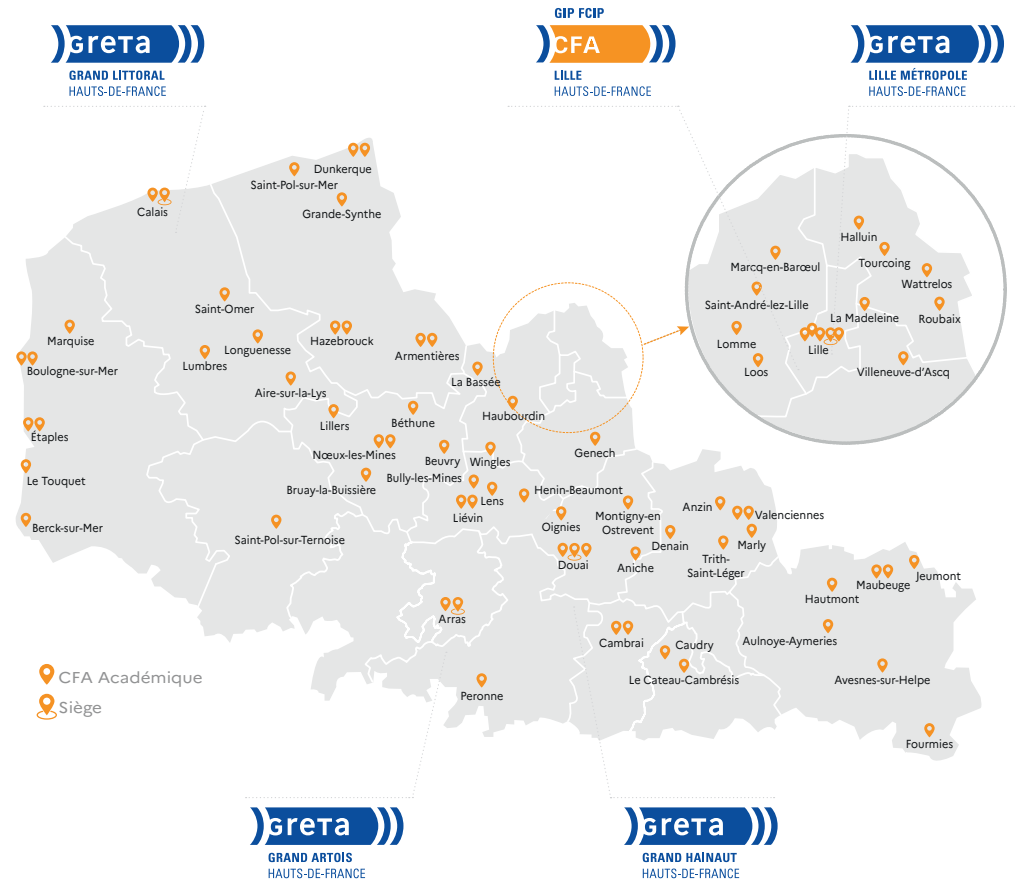
Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui lie un employeur, un apprenti et un centre de formation.

Qui sommes-nous ?

Le CFA académique de Lille et le réseau des GRETA s'appuient sur le **réseau des lycées et lycées professionnels du secteur public** de la Région Hauts-de-France.

Ils répondent **aux besoins des entreprises** et au **développement des métiers** dans tous les secteurs d'activité.

Implantation géographique des établissements



+ de **6000**
apprentis

89%
de réussite

86%
d'insertion

+ de **100**
établissements

+ de **520**
formations

02 Le contrat d'apprentissage

Contrat à Durée Déterminée (CDD)

- S'effectue sur la **durée de la formation suivie** (ex : CDD de 2 ans pour un BTS)
- Sa durée peut varier de **6 mois à 3 ans** en fonction du diplôme préparé

Cette durée peut être adaptée pour prendre en compte le niveau initial de compétences de l'apprenti.

La durée peut être **augmentée d'un an maximum** (sans pouvoir dépasser 4 ans) pour les personnes RQTH (Reconnues en Qualité de Travailleur Handicapé) et les sportifs de haut niveau.

Durée du contrat



Date de début

Le contrat d'apprentissage porte mention de la date du début de l'exécution du contrat, de la période de formation chez l'employeur et en centre de formation.

La date de début de la formation pratique chez l'employeur ne peut être postérieure de plus de 3 mois au début d'exécution du contrat.



Date de fin

La date de fin du contrat souhaitée par l'entreprise doit respecter la fin du cycle de formation ou de l'examen et peut expirer au plus tard 2 mois après celui-ci.

CDI / CDD
à vous de
choisir !



Et en CDI, c'est possible ?

La durée de la formation fait partie du contrat. Pour plus d'informations, consultez-nous !

Temps de travail

L'apprenti est soumis au **même temps de travail que les autres salariés** de l'entreprise (35h/semaine) et à **l'horaire collectif applicable** dans l'entreprise, que ce soit en formation ou en entreprise.

Il peut être soumis à des heures supplémentaires ou travailler le dimanche. Les heures de formation dispensées sont considérées comme des heures de travail (sauf dans le cas où l'apprenti a choisi de suivre des modules complémentaires au cycle de formation).

- **Pour les apprentis reconnus RQTH :**
Un aménagement du temps de travail peut être proposé par le médecin du travail.
- **Apprenti mineur :**
Le temps de travail ne peut excéder les 8h/jour et les 35h/semaine.

Les spécificités pour les apprentis mineurs



Travail le dimanche

En principe, il est interdit pour un apprenti mineur de travailler le dimanche. Toutefois des dérogations sont possibles dans certains secteurs (décret).



FAQ

Foire Aux Questions

Quel **diplôme peut préparer mon futur apprenti** ?

- **Diplôme Professionnel** : CAP, Bac Pro, Brevet Professionnel, Mention Complémentaire, ...
- **Diplôme de l'enseignement supérieur** : BTS, ...
- **Titre Professionnel**

Qui peut être mon futur apprenti ?

- Personne entre **16 et 29 ans révolus**
- **Dès 15 ans** pour les jeunes en fin de cycle de 3^{ème}
- **Aucune limite d'âge** pour :
 - Les personnes en situation de handicap (RQTH)
 - Les porteurs de projet de création ou de reprise d'entreprise



Heures supplémentaires

Depuis le 1^{er} janvier 2019, dans certains secteurs d'activité des dérogations sont possibles. Lorsque l'organisation collective du travail le justifie, l'apprenti mineur peut travailler dans la limite de 10h/jour et de 40h/semaine (métiers du bâtiment, travaux publics, espaces paysagers).



Heures de nuit

Travail de nuit entre 22h et 6h du matin (ou entre 20h et 6h pour les moins de 16 ans) interdit sauf dérogation accordée par l'inspecteur du travail. Sa décision s'appuie sur un décret listant les secteurs potentiellement concernés (boulangerie, spectacle, hôtellerie/restauration...).

03

Le rôle du **maître d'apprentissage**

Rythme et formalités

Le rythme varie en fonction de la formation.



L'apprenti doit :

- Suivre l'enseignement théorique
- Mettre en œuvre ses acquis en entreprise



Le maître d'apprentissage doit :

- Justifier d'une expérience et d'une qualification suffisantes
- Avoir le statut d'employeur ou de salarié
- Accompagner l'apprenti
- Connaître les compétences inhérentes au diplôme préparé



FAQ Foire Aux Questions

Quelles entreprises peuvent embaucher un apprenti ?

- Secteur privé et associations
- Secteur public non industriel et commercial

Quel environnement de travail ?

Chaque employeur doit garantir une formation satisfaisante : équipements, techniques utilisées, conditions de travail, d'hygiène et de sécurité.

Combien d'apprentis puis-je embaucher ?

2 apprentis maximum simultanément par maître d'apprentissage.



Le maître d'apprentissage capitalise des droits au titre du Compte d'Engagement Citoyen (CEC). Il peut pour une activité minimale de 6 mois obtenir une contribution financière sur son CEC et compléter son Compte Personnel de Formation (CPF).

Notre **objectif** :

vous accompagner !

L'apprenti peut commencer son **cycle de formation sans employeur dans un délai maximum de 3 mois.**

Le CFA et le réseau des GRETA Hauts-de-France l'accompagnent alors dans sa recherche d'entreprise.

Nos équipes s'engagent à **accompagner** et à **maintenir un suivi régulier** avec l'apprenti et l'employeur.



Livret d'apprentissage

L'apprenti en est responsable. Cet outil est **le lien permanent entre l'entreprise, le centre de formation et l'apprenti.** Il en est responsable. Le livret doit être à jour et visé par le maître d'apprentissage.

Suivi éducatif et pédagogique

Le formateur et le maître d'apprentissage s'assurent de la **progression des enseignements théoriques et des activités réalisées** en entreprise.

Correspondance régulière

Le récapitulatif des retards et des absences hebdomadaires permet de **vérifier l'assiduité de l'apprenti.**

L'envoi des bulletins trimestriels permet de **suivre l'engagement de l'apprenti dans sa formation.**

Visites de formateurs et entretiens

- **1^{er} entretien** : l'apprenti est convié à un entretien pour une 1^{ère} évaluation
- **2 visites/an** permettent de maintenir et de renforcer le lien
- Des **évaluations** dans le cadre du Contrôle en Cours de Formation et des évaluations régulières des acquis.

Rencontres en établissement

Des réunions d'information et des rencontres trimestrielles permettent de faire des **bilans pédagogiques.**



Le centre de formation accompagne et forme le maître d'apprentissage

04 Les démarches administratives



Pour conclure un contrat d'apprentissage, un dossier administratif doit être constitué.

Entreprise du secteur privé

Vous devez fournir à votre opérateur de compétences (OPCO) :

📄 Le contrat d'apprentissage

Formulaire Cerfa 13 (et sa notice) signé par l'apprenti et par l'employeur.

Doivent être stipulés les éléments liés au maître d'apprentissage :

- Nom,
- Titres ou diplômes titulaires,
- Durée de l'expérience professionnelle dans l'activité (certains OPCO demandent un CV et une attestation de formation de tuteur)

📄 Le planning de la formation

📄 Le CV de l'apprenti

📄 La convention de formation

et si besoin la convention d'aménagement de durée

Entreprise du secteur public

Vous devez fournir le **dossier administratif** à votre unité territoriale de la DREETS-DDETS dont vous dépendez.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé.

À ce titre, l'apprenti bénéficie des **mêmes conditions de travail et de protection sociale que les salariés du secteur privé** et notamment, de 5 semaines de congés payés.

Un même employeur public ne peut conclure avec le même apprenti plus de 3 contrats d'apprentissage consécutifs.

Les étapes de la signature d'un contrat

#1

L'envoi du dossier

Envoi avant le début du contrat ou au plus tard dans les **5 jours ouvrables**. La transmission est généralement dématérialisée. À cet effet vous devez être à jour de vos cotisations avec votre OPCO.

Le dépôt du contrat conditionne le versement de l'aide unique aux employeurs d'apprentis éligibles.

#2

Prise en charge

L'OPCO confirme la **prise en charge financière** dans un délai de 20 jours à réception du dossier.

En cas de refus, la décision est notifiée à l'ensemble des parties (apprenti, employeur, CFA/GRETA).

Quels autres frais, les **OPCO** peuvent-ils couvrir ?

En plus de la prise en charge des contrats, les OPCO peuvent également couvrir :

- Des frais annexes (hébergement et restauration), des frais de premier équipement pédagogique nécessaire à l'exécution de la formation et des frais liés à la mobilité internationale **lorsqu'ils sont financés par le centre de formation.**
- **Les frais de formation du maître d'apprentissage** dès lors que celui-ci est salarié et dans l'exercice de sa fonction.

Est-il possible de **rompre le contrat de manière anticipée** ?

L'employeur ou l'apprenti peut rompre le contrat **durant les 45 premiers jours** (consécutifs ou non) sans motif.

- En cas de rupture par l'une des parties ou d'un commun accord :
 - Un écrit doit notifier la rupture
 - Les responsables de l'établissement concernés par la formation et l'OPCO doivent être avertis
- Pour les contrats conclus à partir du **1^{er} janvier 2019** :
 - Au-delà du délai de 45 jours, la rupture est actée par un accord amiable écrit entre les 2 parties.
 - Cas de rupture possible : force majeure, faute grave, inaptitude médicale, décès de l'employeur/maître d'apprentissage dans une entreprise unipersonnelle. Cela prendra la forme d'un licenciement.
 - L'apprenti peut prendre l'initiative de la rupture selon respect du préavis en vigueur.

Que se passe-t-il en cas de **liquidation judiciaire** ?

- En cas de liquidation judiciaire, le **contrat d'apprentissage doit être rompu.**
- Le **versement des dommages et intérêts est obligatoire**, d'un montant au moins égal aux rémunérations que l'apprenti aurait dû percevoir jusqu'à la fin de son contrat.
- Le centre de formation s'engage à **maintenir l'apprenti en formation** jusqu'à la fin de l'année scolaire



04 Les avantages financiers

La rémunération

La rémunération d'un apprenti se définit selon :



L'âge



Le montant du **SMIC**



Le **nombre d'années d'exécution du contrat**

| | MOINS DE 18 ANS | 18 ANS À 20 ANS | 21 ANS À 25 ANS | 26 ANS ET PLUS |
|---|-----------------|-----------------|-----------------|----------------|
| 1 ^{ère} année d'exécution du contrat | 27% du SMIC | 43% du SMIC | 53% du SMIC | 100% du SMIC |
| 2 ^{ème} année d'exécution du contrat | 39% du SMIC | 51% du SMIC | 61% du SMIC | 100% du SMIC |
| 3 ^{ème} année d'exécution du contrat | 55% du SMIC | 67% du SMIC | 78% du SMIC | 100% du SMIC |

Selon les entreprises, des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent engendrer une rémunération plus favorable à l'apprenti.

Les aides possibles pour les personnes RQTH

Les personnes RQTH (Reconnues en Qualité de Travailleur Handicapé) bénéficient :

- Pour le secteur privé : aide de l'Agefiph.
- Pour le secteur public : aide du FIPHFP (Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique).



Les aides financières pour l'entreprise

- **Aide unique pour les entreprises de moins de 250 salariés.** Aucune démarche n'est à réaliser.

L'OPCO se charge de transmettre le contrat d'apprentissage au service concerné pour procéder à la mise en place du paiement de l'aide.

Celle-ci est versée par l'ASP qui procède par la suite à une vérification de présence du salarié via la Déclaration Sociale Nominative (DSN) qui est transmise chaque mois par l'employeur à différents organismes sociaux (URSSAF, MSA, CPAM).

Les montants alloués diffèrent selon les années d'exécution du contrat.

- **Exonération des cotisations sociales**
- **Aide de l'Agefiph pour l'embauche de personnes RQTH**

Exclusivement pour les entreprises de la fonction publique : le FIPHDP finance des aides techniques et humaines pour favoriser l'embauche des personnes RQTH

- **Déductions fiscales de la taxe d'apprentissage**

FAQ Foire Aux Questions

Et si j'embauche mon apprenti à l'issue de sa formation, quelle est sa rémunération ?

Embauche en CDD, CDI, travail temporaire à l'issue d'une formation : aucune période d'essai ne peut être imposée.

La **durée du contrat d'apprentissage et l'ancienneté** sont prises en compte pour le calcul de la rémunération.

Vous souhaitez embaucher un apprenti ?

Contactez-nous pour plus d'informations.

CFA académique de Lille

111 avenue de Dunkerque
CS 10023 - 59009 LILLE Cedex 09

cfa-academie@ac-lille.fr

03 62 59 52 39



Acteurs
du réseau



**mon
Avenir pro**
hauts-de-france

monavenirpro-hdf.fr