

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.

Par accord entre la Branche professionnelle et le ministère, 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 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.

ZOOM

Des aménagements sont apportés, en ce qui concerne les personnes handicapées, aux règles relatives à la durée et aux modalités de la formation. Ces aménagements portent notamment sur les conditions et les modalités d'octroi, aux chefs d'établissement formant des apprentis handicapés, de primes destinées à compenser les dépenses supplémentaires ou pouvant en résulter.

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 secteur, l'accord de Branche 2006-01 a défini les formations prioritaires et éligibles au financement sur le Fonds National de l'Apprentissage à 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 Technique Spécialisé |
| ➤ Diplôme de Conseiller en Economie Sociale et Familiale | ➤ D.E. Educateur de Jeunes Enfants |
| ➤ D.E. Auxiliaire de Puériculture | ➤ DE Infirmier |
| ➤ D.E. Aide-Soignant | ➤ D.E. Moniteur Educateur |
| ➤ D.E. Assistant de Service Social | ➤ D.E. Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale |
| ➤ D.E. Educateur Spécialisé | |

SOMMAIRE

- ➊ Recruter et qualifier des jeunes
- ➋ Acquérir une qualification
- ➌ Choisir un maître d'apprentissage
- ➍ Vérifier la durée du contrat
- 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.

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.

Le maître d'apprentissage doit obligatoirement effectuer une formation de 120 heures au plus tard au cours du mois qui suit l'exercice de la mission tutorale. Celle-ci est assurée par le CFA selon un cahier des charges établi par la CPNE.

Le maître d'apprentissage est la personne directement responsable de la formation de l'apprenti au sein de l'établissement et assurant la fonction de tuteur.

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.

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.

Le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans un établissement est fixé à deux pour chaque maître d'apprentissage.

4 Vérifier la durée du contrat

Le contrat d'apprentissage est un contrat de type particulier dont la durée 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.

La durée du contrat 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. A ce titre, les lois, les règlements et la convention collective de la branche professionnelle ou 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.

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	AGE DE L'APPRENTI		
	DE 16 A 17 ANS	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

ZOOM

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.

Exonérations des cotisations sociales :

Employeurs occupant moins de 11 salariés : exonération des cotisations patronales (sauf celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles) et salariales. Employeurs occupant 11 salariés ou plus : exonération partielle des cotisations patronales (sauf accidents du travail et maladies professionnelles) et salariales + accès au dispositif « zéro charge » pour les contrats conclus entre le 24/04/2009 et le 31/12/2010 pendant 12 mois maximum.

