

Le réseau des développeur.se.s de l'apprentissage-alternance en région Centre-Val de Loire



GUIDE DE LA REFORME ALTERNANCE

Loi 5 sept.2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Sommaire

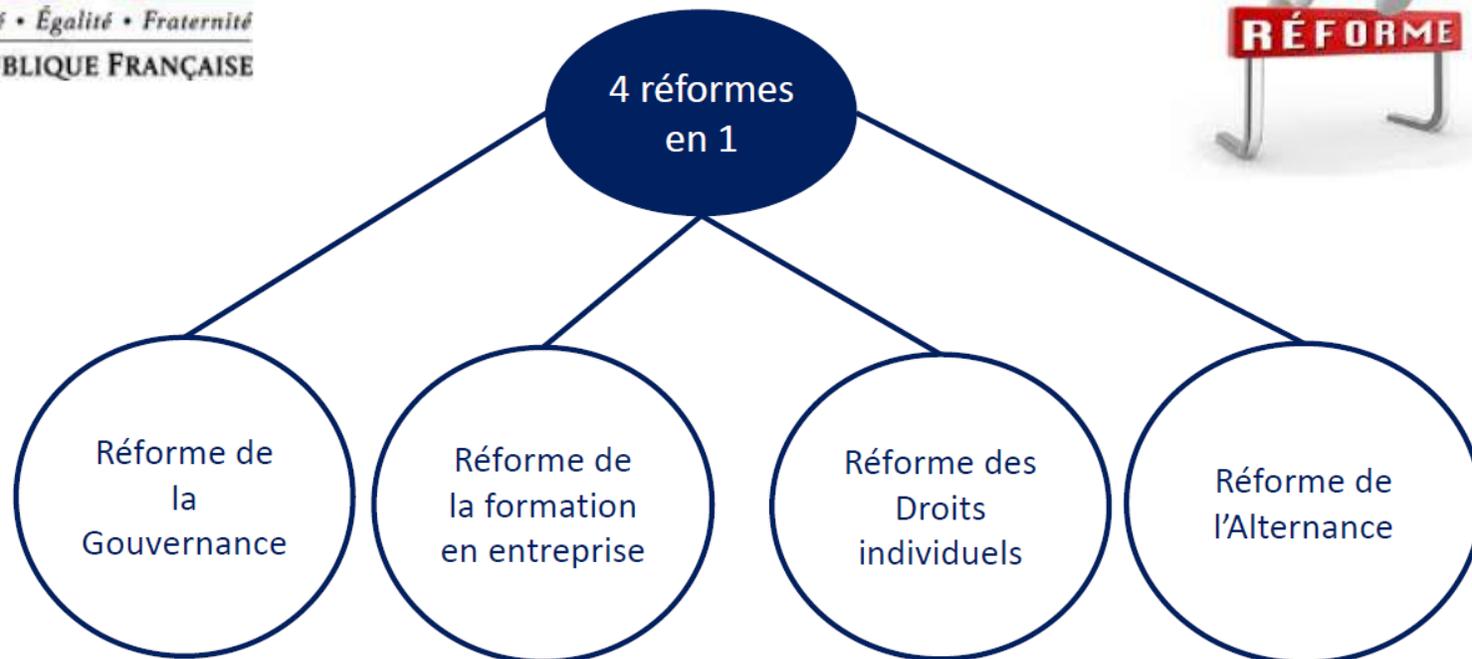
1. Nouvelle organisation, nouveaux acteurs	3
1.1. La nouvelle organisation et le planning 2019	4
1.2. Les messages clés de la réforme	8
1.3. Ce qui change...	9
1.4. Impacts pour les Régions	11
1.5. Impacts pour les CFA	12
1.6. Les OPCO	14
2. Nouveau mode de financement	19
2.1. Contribution unique des entreprises pour la formation	20
2.2. Collecte de la taxe d'apprentissage	22
2.3. L'aide unique aux employeurs d'apprentis	23
3. Les aides aux apprentis/stagiaires	29
3.1. La rémunération	30
3.2. Aide au permis de conduire pour les apprentis	33
3.3. La prime d'activité pour les apprentis/stagiaires	36
3.4. Les aides pour vivre au quotidien	37
4. Les nouvelles modalités des dispositifs de l'alternance	42
4.1. Le maître d'apprentissage/tuteur	43
4.2. Le contrat d'apprentissage	48
4.3. Le contrat de professionnalisation	66
4.4. La ProA	77
4.5. La POE(Préparation Opérationnelle à l'Emploi)	80
4.6. La PrépaApprentissage	82



GIP ALFA
CENTRE-VAL DE LOIRE

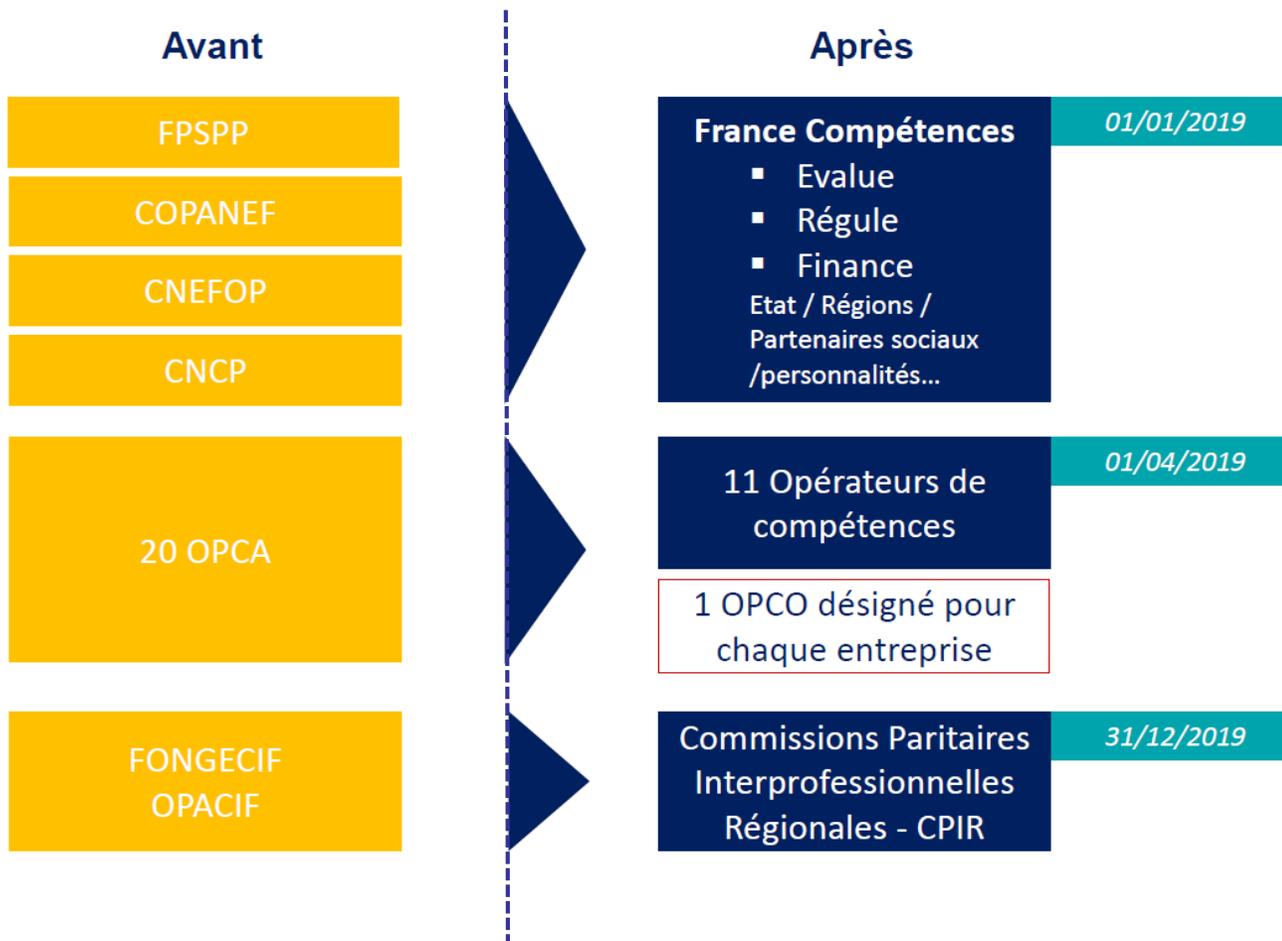
1. Nouvelle organisation, nouveaux acteurs

1.1. La nouvelle organisation



1.1. La nouvelle organisation

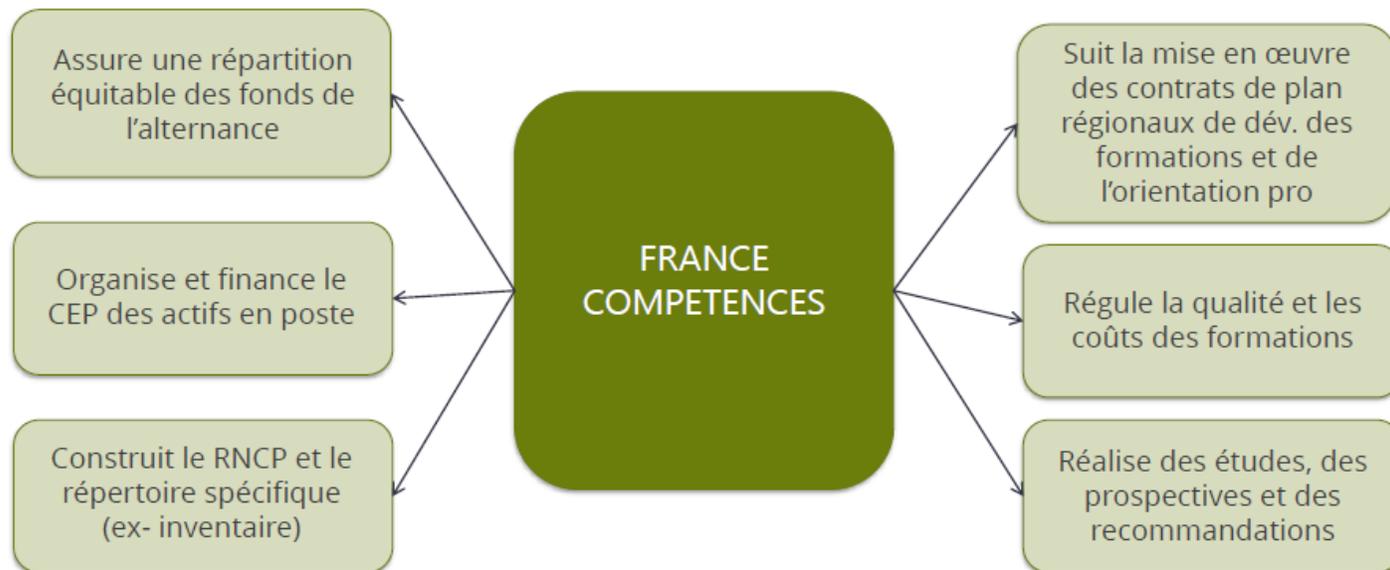
☐ France Compétences au cœur du dispositif





1.1. La nouvelle organisation

- ☐ France Compétences : nouveau régulateur du système de financement de la formation professionnelle

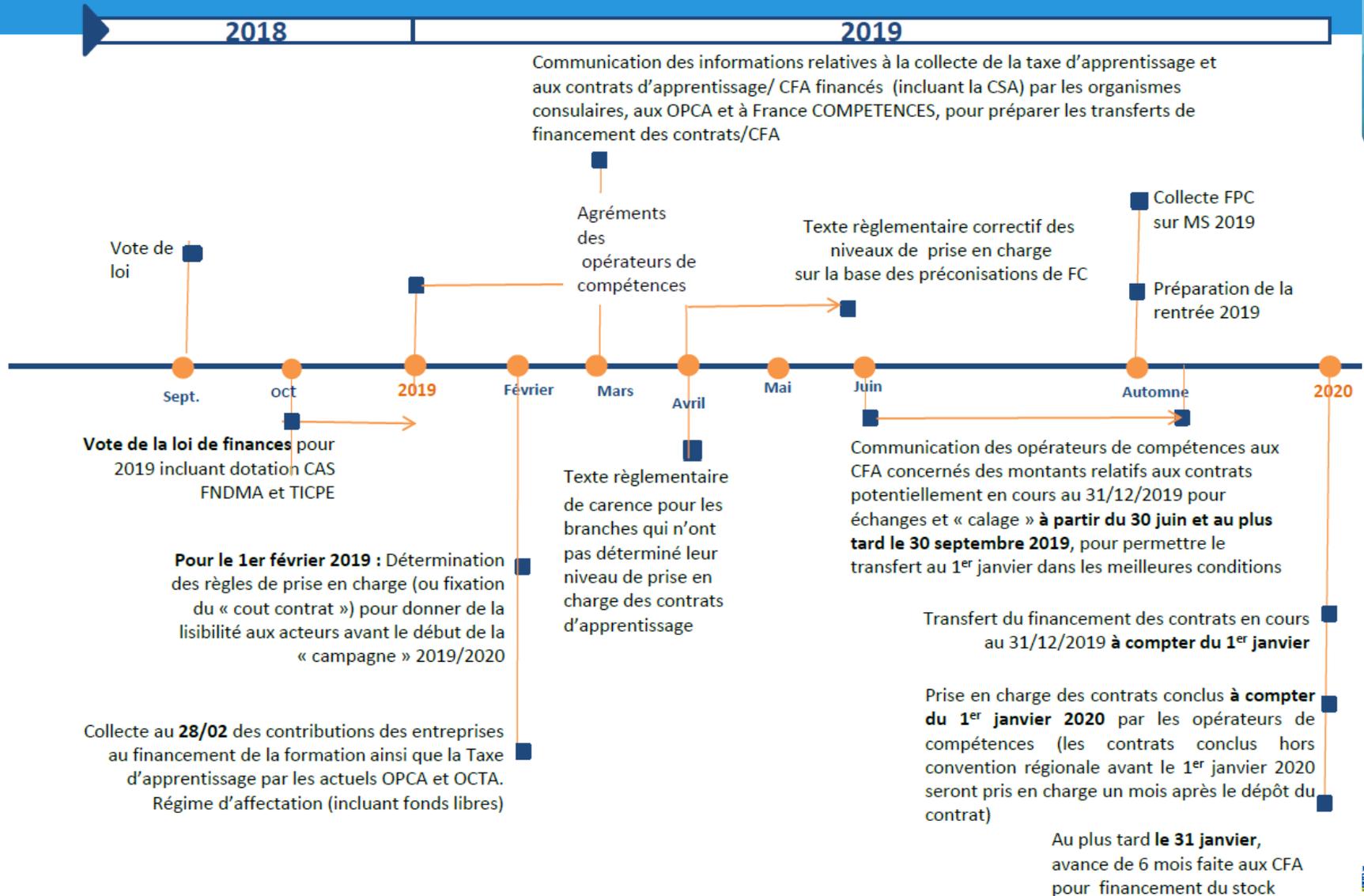




CID ALEA

1.1. Le planning 2019 de l'Etat

CALENDRIER PRÉVISIONNEL RÉFORME APPRENTISSAGE





GIP ALFA
CENTRE-VAL DE LOIRE

1.2. Les messages clés de la réforme

NEW! Le financement des contrats est garanti (système de péréquation)

NEW! Fin de la régulation régionale des ouvertures de formations - des ouvertures sont possibles et financées dès 2019

L'objectif est le développement de l'apprentissage

Les employeurs peuvent toujours décider de l'affectation de la taxe d'apprentissage uniquement pour le hors quota

NEW! La qualité et la transparence des formations sont garanties par un référentiel national de certification qualité

NEW! Les principaux apports sur le contrat : simplification administrative, rupture sécurisée, âge de l'apprenti, durée du contrat simplifiée

NEW! Aide unique aux employeurs

NEW! Prise en charge des coûts de formation/pédagogiques par l'OPCO et participation au financement de la restauration, de l'hébergement, du 1er équipement des apprentis et de la mobilité européenne des apprentis

NEW! Signature des contrats en continu

1.3. Ce qui change...



- L'alternance réformée => 4 dispositifs



1 Contrat d'apprentissage

Règlementation du contrat :

Suppression de l'obligation d'enregistrement des contrats auprès des chambres consulaires

Dépôt des contrats aux opérateurs de compétences (OPCO) avec vérification à postériori.

Embauche tout au long de l'année

Limite d'âge étendue de 16 à 29 ans révolus

Simplification des conditions pour devenir maître d'apprentissage (obtention d'une certification tuteur par formation ou VAE)

Modification des conditions de rupture du contrat (intervention d'un médiateur, suppression du passage devant les prud'hommes)

Evolution de la législation en matière de durée de travail des mineurs (selon branche)

Durée : 6 mois à 3 ans

Employeurs et Apprentis :

Abrogation des aides gérés par l'État ou les régions (Prime TH, Aide TPE, Prime apprentissage, Aide au recrutement) , ainsi que du crédit d'impôt.

Remplacement par une Aide unique aux employeurs de -250 salariés employant un apprenti préparant titre ou diplôme à finalité professionnelle de niv.IV ou V (versée par l'ASP)

Aide public forfaitaire de 500€ pour passer le permis de conduire (18ans et+) (versée par l'ASP)

Jeunes de 16 à 20 ans en apprentissage : rémunération augmentée de 30€ net / mois

Accès à la prépa-apprentissage pour les jeunes ne disposant pas des connaissances et compétences requises

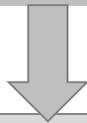


1.3. Ce qui change...

▪ L'alternance réformée => 4 dispositifs



2 Contrat de
professionnalisation



- Durée maximale portée à 36 mois pour les publics « nouvelle chance »
- Ouvert aux structures d'insertion
- Possibilité de périodes à l'étranger
- Prise en charge des frais annexes à la formation notamment transport hébergement
- Possibilité de faire un contrat de pro pour plusieurs blocs de compétences d'une certification (à titre expérimental pour 3 ans)
- Prise en charge de la formation par l'OCPO suite à une rupture du contrat qui passe de 3 mois à 6 mois
- Pôle emploi, pour le compte de l'Unédic, peut prendre en charge, directement ou par l'intermédiaire des OPCO, les dépenses afférentes aux contrats de professionnalisation des demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et +



3 Reconversion et
Promotion par
l'alternance – Pro A



- Remplace la période de professionnalisation
- Permet de changer de métier, de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle
- Réservée au bas niveau de qualification

4

POE



1.4. Impacts pour les Régions



- ❑ **Disparition de la compétence régionale sur l'apprentissage**
 - Suppression de la fraction régionale de la taxe d'apprentissage;
 - Fin de l'autorisation préalable d'ouverture de CFA via la conclusion d'une convention entre Région / CFA.

- ❑ **Contribution des Régions au financement des CFA au titre des :**
 - Dépenses de fonctionnement : **possibilité de majoration de la prise en charge des contrats d'apprentissage** versée par les OPCO au vu des **besoins en aménagements du territoire et du développement économique** – (budget national 250M€);
 - Dépenses d'investissement (sous forme de subventions - budget national 180M€) : **l'intervention de la Région contribuera à garantir la cohérence et la qualité de l'offre de formation par apprentissage dans les territoires.**

- ❑ **Orientation :**
 - **Transfert des Délégations Régionales de l'ONISEP** aux Régions;
 - **les Régions** seront en charge de la coordination et de **l'organisation des actions d'information sur les métiers, les formations et les filières à destination des élèves, étudiants et apprentis** (classe de 4^{ème}, 3^{ème}, 2^{nde} et 1^{ère}, établissements scolaires et universitaires), ainsi que des actions d'information sur l'égalité professionnelle homme/femme. [Décret n° 2019-10 du 4 janvier 2019](#)

1.5. Impacts pour les CFA



- ❑ **Libéralisation des CFA**
 - Suppression de la demande d'autorisation administrative d'ouverture des CFA et des formations = **création libre et sans contrôle à priori**;
 - Les CFA ont les mêmes obligations de certification que les OF.

- ❑ Au 01 janvier 2020 **tout nouveau CFA devra être déclaré OF** (organisme de formation) **accompagné d'une certification qualité à partir du 01 janvier 2021** délivrée par un organisme accrédité de France Compétences.

- ❑ **Les CFA existants auront jusqu'au 31 décembre 2021 pour se mettre en conformité avec la certification qualité.**

- ❑ **Financement des CFA au contrat par les OPCO (et non plus par les subventions régionales).**

- ❑ **Co-construction des diplômes avec les branches, ils seront obligatoirement révisés tous les 4-5 ans.**

- ❑ **Les formations devront être articulées en modules /ou blocs de compétences.**

1.5. Impacts pour les CFA



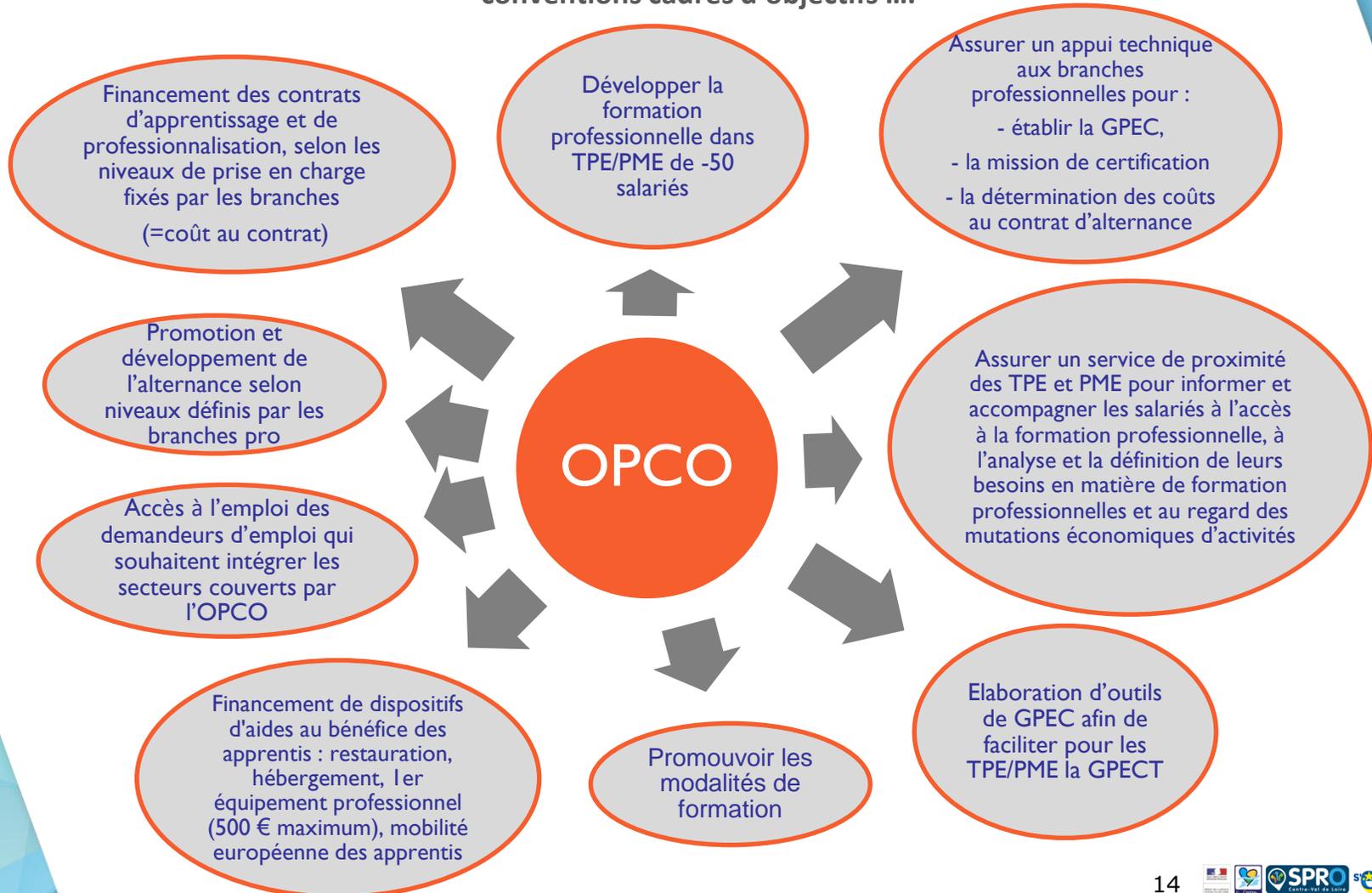
- ❑ **Le CFA évalue les compétences** acquises par les apprentis, **y compris sous forme de contrôle continue**, dans le respect des règles définies par chaque organisme certificateur.
- ❑ **En cas de rupture du contrat d'apprentissage** en application de l'article [L. 6222-18](#), **le CFA** dans lequel est inscrit l'apprenti prend les dispositions nécessaires pour lui permettre de **suivre sa formation théorique pendant 6 mois et contribue à lui trouver un nouvel employeur** susceptible de lui permettre d'achever son cycle de formation.
- ❑ **Toute personne âgée de 16 à 29 ans révolus**, ou ayant au moins 15 ans et justifiant avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, peut, à sa demande, si elle n'a pas été engagée par un employeur, **débuter un cycle de formation en apprentissage dans la limite de 3 mois. La formation doit être agréée par l'OPCO.** Pendant cette période **le bénéficiaire a le statut de stagiaire de la formation professionnelle (coûts de formation pris en charge par l'OCPO ainsi que la rémunération du stagiaire).**



1.6. Les OPCO

☐ Missions des OPCO :

Les OPCO peuvent conclure avec l'Etat et les Régions des conventions cadres d'objectifs



1.6. Les OPCO



- Un agrément provisoire en qualité d'opérateur de compétences (OPCO) est attribué aux ex-OPCA à compter du 1er janvier 2019 et **ce jusqu'à l'agrément définitif des nouveaux OPCO (11 ou 12 OPCO) au plus tard au 1er avril 2019.**

Liste des 20 OPCA ayant l'agrément provisoire :

- ACTALIANS
- AFDAS
- AGEFOS-PME
- ANFA
- CONSTRUCTYS
- FAFIEC
- FAFIH
- FAFSEA
- FAF.TT
- FORCO
- INTERGROS
- OPCA 3+
- OPCA DÉFI
- OPCA BAIA
- OPCA Transports et services
- OPCAIM
- OPCALIA
- OPCALIM
- UNIFAF
- UNIFORMATION

1.6. Les OPCO



☐ Les 11 OPCO préconisés :

	OPCO	Secteurs concernés
1	Agriculture et transformation alimentaire	Agriculture, production maritime, transformation alimentaire
2	Industrie	Regroupement des secteurs industriels
3	Construction	Bâtiment, travaux publics
4	Mobilité	Transports (routier, ferroviaire, aérien, maritime, fluvial), services à l'automobile
5	Commerce	Commerce de détail et grande distribution
6	Services financiers et conseil	Regroupement des services financiers et de conseil (banques, assurances, activités de conseil et professions juridiques)
7	Santé	Regroupement des professions de la santé et médico-social
8	Culture et médias	Regroupement des activités culturelles et du secteur des médias (presse, audiovisuel ...)
9	Cohésion sociale	Champ social et insertion, sport
10	Services de proximité et artisanat	Professions de l'artisanat, professions libérales, hôtellerie, restauration, tourisme
11	Travail temporaire, propreté et sécurité	Travail temporaire, propreté et sécurité privée
12	??? (selon liste définit par France Compétence)	???

1.6. Les OPCO



□ Composition des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage : => correspond à un montant annuel et permet le financement des CFA par les OPCO

- Déterminée en fonction du domaine d'activité du titre ou du diplôme visé
- Modulée en fonction de critères et selon un montant déterminé par décret, en particulier lorsque le salarié est reconnu TH (majoration dans la limite de 50%) ou lorsqu'il existe d'autres sources de financements publics

Charge de gestion administrative et de production

- Comprend la conception, la réalisation des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un CFA ainsi que l'évaluation des compétences acquises par les apprentis
- Comprend la réalisation par les CFA de leurs missions d'accompagnement et de promotion de la mixité ;
- Comprend le déploiement d'une démarche qualité engagée pour satisfaire aux exigences liées au cadre de la certification

Charge d'amortissement

- Pour une durée d'amortissement qui n'excède pas 3 ans
- Ces charges d'amortissement concernent des équipements qui participent : à la mise en œuvre des enseignements dispensés par apprentissage ; et à l'ingénierie pédagogique

Frais annexes à la formation des apprentis

- Les frais d'hébergement par nuitée, de restauration par repas, pour un montant maximal déterminé par arrêté du ministre chargé de la Formation professionnelle ;
- Les frais de premier équipement pédagogique nécessaires à l'exécution de la formation, établis en fonction de la nature des activités des apprentis, et dans la limite d'un plafond maximal de 500 euros ; identique pour l'ensemble des CFA concernés
- Les frais liés à la mobilité internationale des apprentis, par nature d'activité et par zone géographique, identique pour l'ensemble des CFA concernés. Art. D6332-83 du Code travail

1.6. Les OPCO



Décret n° 2018-1345 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités de détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage

□ Fixation des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage par les OPCO

- Déterminée par la CPNE ou à défaut la commission paritaire de la branche professionnelle;
- Sur recommandations de France compétences en matière d'observation coûts /niveaux de prise en charge.

Calendrier à titre transitoire pour l'année 2019:

- ⇒ France Compétences, fin 2018, définit une méthode commune de calcul des coûts à l'ensemble des branches;
=> Lien : [pack méthodologique](#)
- ⇒ les CPNE, ou à défaut les commissions paritaires des branches professionnelles, transmettent les niveaux de prise en charge établis par diplôme et titre à finalité professionnelle au plus tard le [1er février 2019](#) ;
- ⇒ la CPNE ou à défaut la commission paritaire de la branche professionnelle transmet le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage qu'elle a déterminé à l'OPCO dont relève la branche, qui le communique ensuite à France compétences;
- ⇒ Les recommandations de France compétences sont transmises au plus tard le 15 mars 2019 .

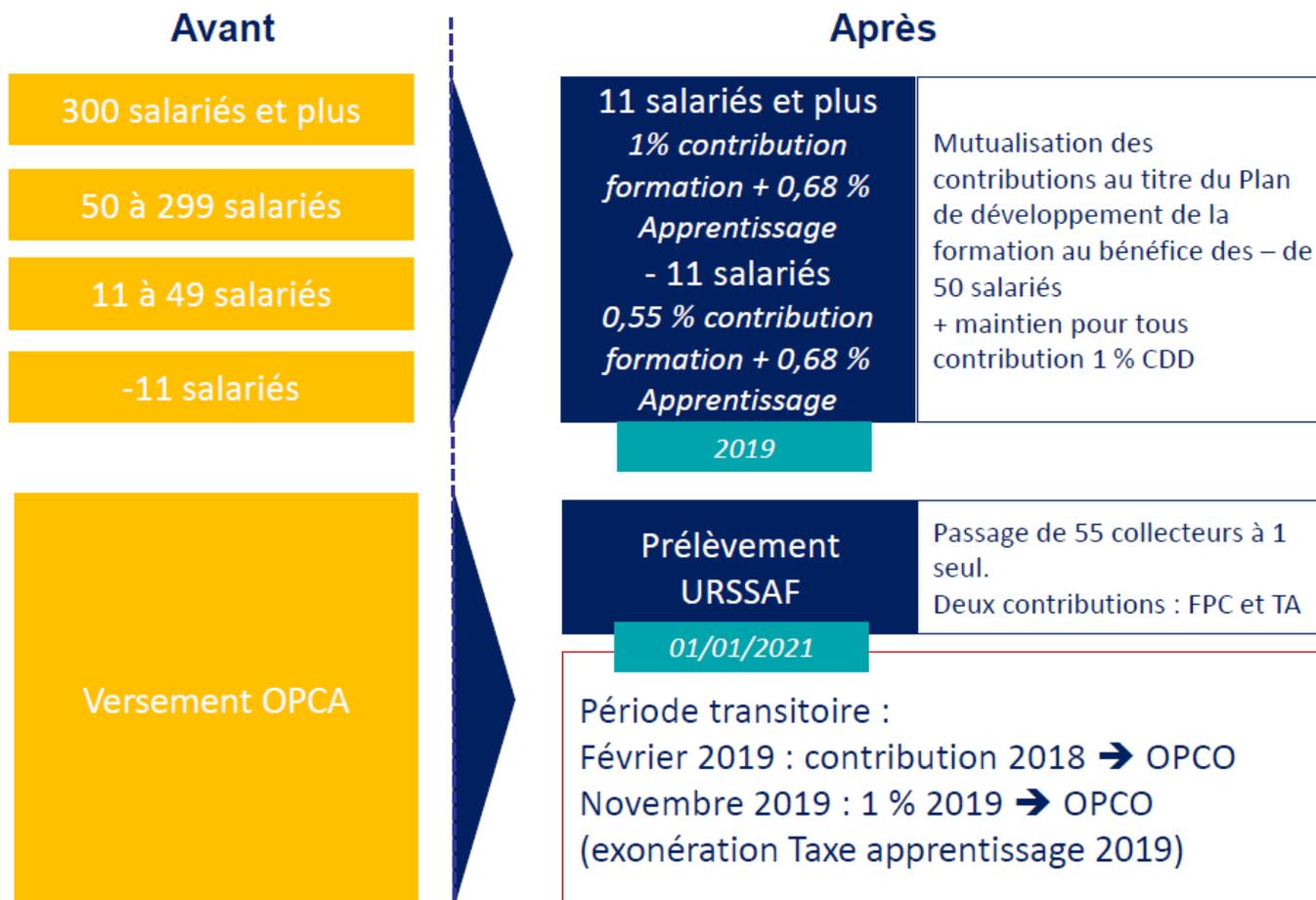


GIP ALFA
CENTRE-VAL DE LOIRE

2. Nouveau mode de financement

2.1. Contribution unique des entreprises pour la formation

☐ Financement obligatoire :



2.1. Contribution unique des entreprises pour la formation

❑ Répartition de la contribution

Au 1^{er} janvier 2021 :

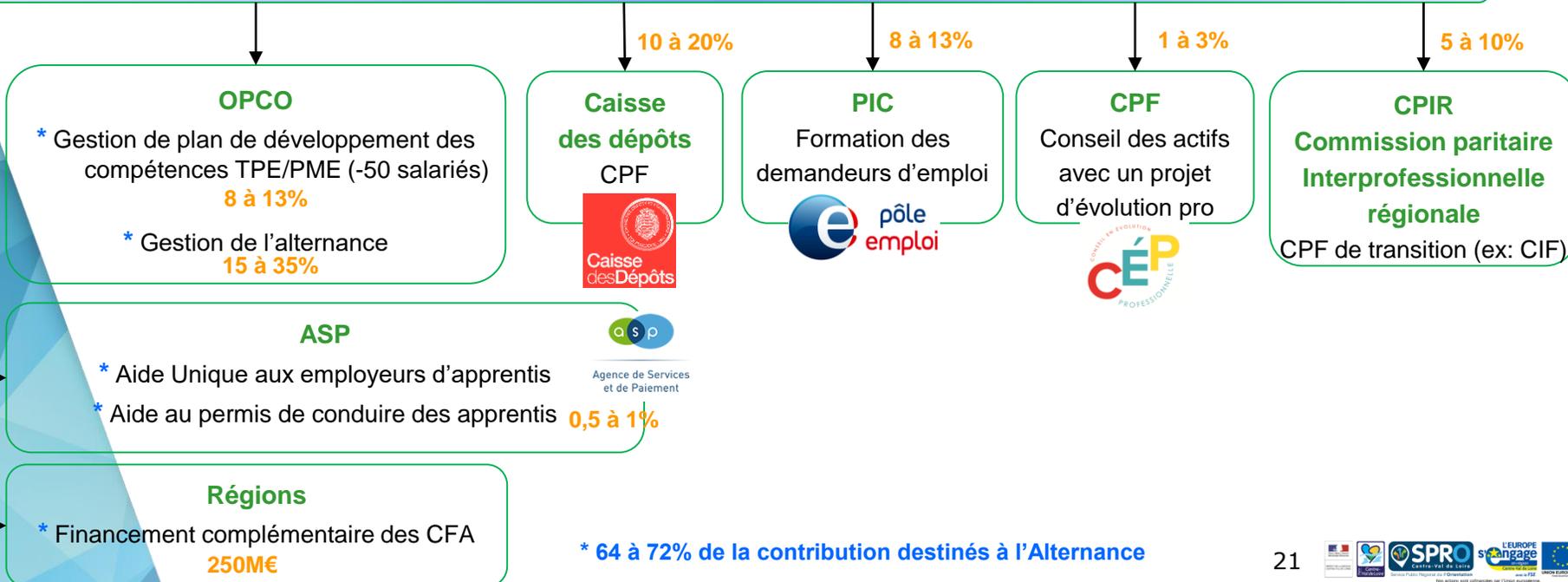


Entreprise

Contribution unique pour la formation (1,68%)



FRANCE COMPETENCES



* 64 à 72% de la contribution destinés à l'Alternance

2.2. Collecte de la taxe d'apprentissage 2019

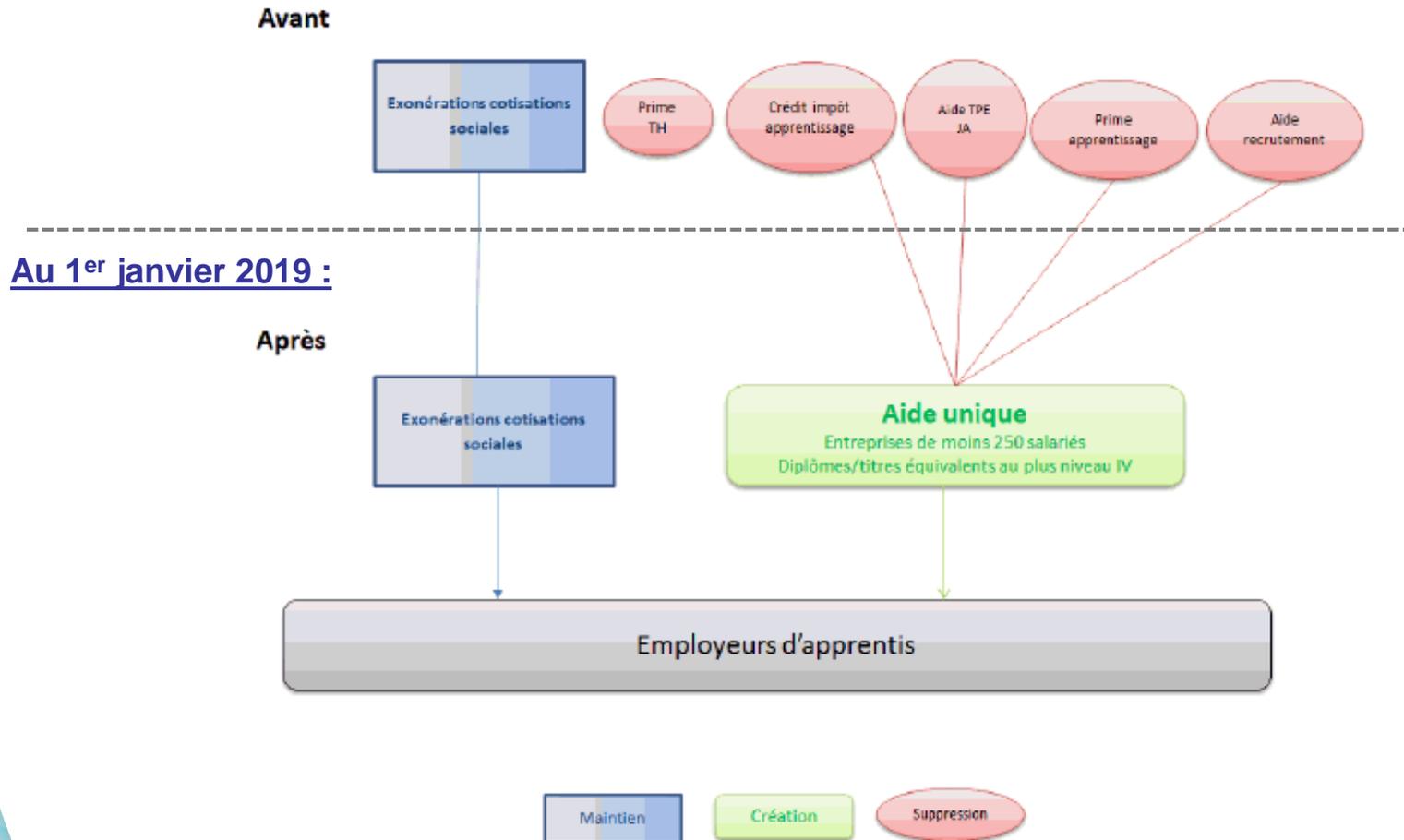
Double collecte en 2019 :



- A partir du 1^{er} janvier 2019 : les fonds que l'employeur n'a pas consacré au financement du CPF doivent être reversés au Trésor public;
- Avant le 1^{er} mars 2019 : les OPCO procéderont à la collecte des deux contributions (Formation et Taxe d'apprentissage) versées au titre de la masse salariale 2018 (N-1);
- Automne 2019 : une seconde collecte sera appelée sur la masse salariale partielle 2019 et au seul titre de la formation professionnelle soit 1%.

En 2020 : (pas de date(s) pour le moment), les OPCO procéderont à la collecte des deux contributions (Formation et Taxe d'apprentissage) versées au titre de la masse salariale 2020

2.3. L'aide unique aux employeurs d'apprenti(s)



2.3. L'aide unique aux employeurs d'apprenti(s)



Les aides à l'apprentissage 2018 et 2019

2018			
	Moins de 11 salariés	De 11 à 249 salariés	250 salariés et +
« TPE jeune apprenti »	✓		
Prime à l'apprentissage pour les TPE	✓		
Aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire	✓	✓	
Exonération des charges sociales	✓	✓	✓
Crédit d'impôts	✓	✓	✓
Bonus de la CSA			✓

2019			
	Moins de 11 salariés	De 11 à 249 salariés	250 salariés et +
« Aide unique » Niv IV et V	✓	✓	
Prise en charge spécifique handicapés	✓	✓	✓
Prise en charge Maître d'apprentissage par OPCO (pas de condition de Niveau du diplôme ou titre préparé)	✓	✓	✓
Exonération salaire apprenti de la TA (Article L6331-1 du Code du travail)	✓		
Exonération des charges sociales (aide de l'Etat, pas de condition de Niveau du diplôme ou titre préparé)	✓	✓	✓
Bonus de la CSA (entre 250€ et 500€/alternant supplémentaire, seuil >5%)			✓

TA : Taxe d'apprentissage
CSA : Contribution supplémentaire à l'alternance

2.3 L'aide unique aux employeurs d'apprenti(s)



- **Abrogation de la prime aux employeurs d'apprentis reconnus travailleurs handicapés (TH) et de la prime à l'apprentissage.**

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

- ⇒ Transition de sortie de la prime apprentissage et du crédit d'impôt organisée par la loi finances pour les années 2019, 2020 et 2021
- ⇒ Pour tout contrat signé jusqu'au 31 décembre 2018, la Région Centre-Val de Loire ouvre les droits aux entreprises pour toucher les anciennes aides (Prime apprentissage, aide TPE JA, etc.), et ce jusqu'à la fin d'exécution du contrat (maximum jusqu'en 2021)

2.3. L'aide unique aux employeurs d'apprenti(s)



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

☐ **L'aide unique** remplace trois dispositifs d'aides gérés par l'État ou les régions, ainsi qu'un crédit d'impôt, à compter du 01 janvier 2019

☐ **Entreprises bénéficiaires :** (*Art. L6243-1 du Code du travail*)

✓ **De 0 à 249 salariés**

➤ l'effectif de l'entreprise est apprécié au titre de l'année civile précédant la date de conclusion du contrat, tous établissements confondus

✓ **Et employant un apprenti afin de préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au baccalauréat, soit Niv. IV et V**

☐ **Montant :** (*Art. D6243-2 du Code du travail*)

Exécution du contrat d'apprentissage	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
Montant	4 125€ maximum	2 000€ maximum	1 200€ maximum

Le montant maximal prévu pour la troisième année d'exécution du contrat s'applique également pour la quatrième année d'exécution du contrat dans les cas suivants :

- aménagement de la durée du contrat de l'apprenti (handicapé, sportif de haut niveau) ;
- lorsqu'en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, l'apprentissage est prolongé d'un an ;
- lorsque le contrat a une durée supérieure à trois ans.

2.3. L'aide unique aux employeurs d'apprenti(s)



□ Condition de versement de l'aide :

- Sur **réception des données mentionnées dans la DSN (Déclaration Sociale Nominative) effectuée par l'employeur, tous les mois, et avant le paiement de la rémunération de l'apprenti par l'employeur**
 - ⇒ A défaut de transmission de la DSN, le mois suivant, l'aide est suspendue
- Le bénéfice de l'aide est subordonné **au dépôt du contrat d'apprentissage auprès de l'OPCO et à sa transmission dématérialisée via le portail de l'alternance**
 - ⇒ les informations nécessaires au paiement de l'aide sont transmises par ce service dématérialisé (portail de l'alternance) à l'ASP pour chaque contrat éligible. Cette transmission vaut décision d'attribution.
- l'aide n'est pas due :
 - à compter du mois suivant la date de fin du contrat en cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage ;
 - pour chaque mois considéré en cas de suspension du contrat conduisant au non versement de la rémunération par l'employeur à l'apprenti.
- Les sommes indûment perçues sont remboursées à l'ASP

Art. D6243-3 du Code du travail

2.3. L'aide unique aux employeurs d'apprenti(s)



□ Disposition transitoire :

- A titre transitoire, jusqu'au 1er janvier 2020, pour les contrats d'apprentissage conclus jusqu'au 31 décembre 2019, le versement de l'aide unique aux employeurs d'apprentis est subordonné à :
 - l'enregistrement du contrat d'apprentissage par la chambre consulaire compétente,
 - sa transmission dématérialisée via le [Portail de l'alternance](#)

□ Gestion de l'aide par l'ASP :

L'ASP :

- notifie la décision d'attribution de l'aide à l'employeur bénéficiaire et l'informe des modalités de versement;
- verse mensuellement l'aide à l'employeur bénéficiaire ;
- ⇒ le cas échéant, l'ASP recouvre les sommes indûment perçues par l'employeur
- traite les réclamations et les recours relatifs à l'aide ;
- peut demander à l'employeur et à l'OPCO toute information complémentaire nécessaire au paiement de l'aide ;
- est responsable du traitement de données, y compris personnelles, nécessaires au versement de l'aide et à la gestion des réclamations et des recours.



GIP ALFA
CENTRE-VAL DE LOIRE

3. Les aides aux apprentis/stagiaires



3.1. La rémunération

□ Rémunération de l'apprenti pour un contrat d'apprentissage :

Décret n° 2018-1347 du 28 décembre 2018 relatif à la rémunération des apprentis (JO du 30.12.18)



Année d'exécution du contrat	Jeunes âgés de 16 à 17 ans	Jeunes âgés de 18 à 20 ans	Jeunes âgés de 21 an à 25 ans	Jeunes âgés de 26 ans et plus
1 ^{ère} année	27% du SMIC (≈410,73€ brut/mois)	43% du SMIC (≈654,12€ brut/mois)	53% du SMIC (≈806,24€ brut/mois) ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé	100% du SMIC (≈1 521,22€ brut/mois) ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé
2 ^{ème} année	39% du SMIC (≈593,27€ brut/mois)	51% du SMIC (≈775,82€ brut/mois)	61% du SMIC (≈927,94€ brut/mois) ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé	100% du SMIC, (≈1 521,22€ brut/mois) ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé
3 ^{ème} année	55% du SMIC (≈836,67€ brut/mois)	67% du SMIC (≈1 019,22€ brut/mois)	78% du SMIC (≈1 186,55€ brut/mois) ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé	100% du SMIC (≈1 521,22€ brut/mois) ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé

3.1. La rémunération

□ Rémunération de l'apprenti pour un contrat d'apprentissage :



➤ Quelques situations spécifiques :

- En cas de succession de contrats (avec le même employeur ou non), la rémunération de l'apprenti 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 est plus favorable en fonction de son âge. *Art. D6222-29 du Code du travail*
- **Apprenti TH** : Lorsque la durée du contrat d'apprentissage est prolongée, il est appliqué une majoration uniforme de 15 points aux pourcentages correspondant à la dernière année de la durée du contrat. *Art. R6222-54 du Code du travail*
- **Diplôme connexe** : 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. *Art. D6222-30 du Code du travail*

3.1. La rémunération

☐ Rémunération du stagiaire pour un **contrat de professionnalisation** :



Age du bénéficiaire	Titre ou diplôme non professionnel de niveau bac ou titre ou diplôme professionnel inférieur au bac (<Niv.IV)	Titre ou diplôme à finalité professionnelle égal ou supérieur au niveau bac (>= Niv.IV)
Moins de 21 ans	55% du SMIC (≈ 836,67 € brut/mois)	65% du SMIC (≈ 988,80 € brut/mois)
De 21 ans à 25 ans inclus	70% du SMIC (≈ 1 064,86 € brut/mois)	80% du SMIC (≈ 1 216,98 € brut/mois)
26 ans et +	100% du SMIC (≈ 1 521,22€ brut/mois) Ou 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise.	100% du SMIC (≈ 1 521,22€ brut/mois) Ou 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise.

Des accords de branche peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié

3.2. L'aide au permis de conduire pour les apprentis



Décret n° 2019-1 du 3 janvier 2019 relatif à l'aide au financement du permis de conduire pour les apprentis (JO du 4.1.19)

Entrée en vigueur de l'aide au 01 janvier 2019

Conditions :

- ✓ Être âgé d'au moins 18 ans;
- ✓ Etre titulaire d'un contrat d'apprentissage en cours d'exécution ;
- ✓ Etre engagé dans la préparation des épreuves du permis de conduire autorisant la conduite des véhicules de la cat.B.

Montant : 500€

- Attribué une seule fois pour un même apprenti;
- Incessible et insaisissable;
- Cumulable avec toutes les autres aides perçues par l'apprenti, y compris les prestations sociales;
- Il n'est pas tenu compte de cette aide pour la détermination des plafonds de ressources du foyer fiscal de rattachement de l'apprenti pour le bénéfice de prestations sociales.

3.2. L'aide au permis de conduire pour les apprentis



☐ Modalités d'attribution :

L'apprenti transmet au CFA où il est inscrit son dossier de demande comprenant :

- la demande d'aide complétée et signée par l'apprenti qui mentionne :
 - les informations relatives à l'identité de l'apprenti et à l'identification du CFA ;
 - le justificatif de versement de l'aide par le CFA à l'apprenti ou, le cas échéant, à l'école de conduite ;
 - la liste des pièces justificatives à conserver par le CFA;
- la copie recto-verso de la carte nationale d'identité de l'apprenti, ou de son passeport, ou de son titre de séjour en cours de validité ;
- la copie d'un devis ou d'une facture de l'école de conduite datant de moins de 12 mois.

⇒ Le CFA vérifie le respect des conditions par l'apprenti demandant le bénéfice de l'aide. Lorsque ces conditions sont réunies, il atteste sur le dossier de demande d'aide et verse l'aide à l'apprenti ou, le cas échéant, à l'école de conduite.

⇒ Les informations mentionnées dans le dossier de demande d'aide sont transmises au ministère du Travail et à France compétences dans un format anonymisé afin d'assurer le pilotage et l'évaluation de l'aide.

3.2. L'aide au permis de conduire pour les apprentis



- ❑ **Remboursement du CFA par l'ASP (Agence de Services et de Paiement)**
 - 1- Le CFA adresse la demande d'aide au permis de conduire à l'ASP pour que celle-ci le rembourse du montant de l'aide versée à l'apprenti.
 - 2- L'ASP :
 - verse l'aide au CFA ;
 - recouvre les sommes indûment perçues par le CFA ;
 - procède aux contrôles nécessaires au versement de l'aide au CFA ;
 - traite les réclamations et recours présentés par le CFA relatifs à l'aide au financement du permis de conduire.

- ❑ **Le CFA conserve les pièces justificatives** relatives au versement de l'aide et les tient notamment à disposition de l'ASP.
- ❑ **Le CFA et l'ASP sont responsables des traitements de données**, y compris personnelles, nécessaires à l'attribution, au versement de l'aide et à la gestion des réclamations et des recours.

- ❑ **Une convention peut être conclue entre le CFA et l'ASP qui précise les modalités :**
 - de mise à disposition par l'ASP d'un montant de crédit prévisionnel correspondant au montant maximal des aides qui pourraient être attribuées aux apprentis justifiant des conditions d'octroi de l'aide ;
 - d'acompte et de solde, ainsi que les pièces justificatives nécessaires afférentes à chacun de ces versements, incluant le cas échéant les demandes d'aide des apprentis.

- ❑ **Le financement de l'aide est assurée par France Compétences**
 - Une convention est conclue à cet effet entre France compétences et l'ASP, qui inclut notamment les frais de gestion correspondants.

3.3. La prime d'activité pour les apprentis/stagiaires

- ❑ **Objet :** La prime d'activité remplace le RSA activité et la prime pour l'emploi
- ❑ **But :** Améliorer la condition des apprentis, rassurer et convaincre les familles de l'intérêt de l'alternance
- ❑ **Conditions :**
 - ✓ Etre apprenti ou stagiaire;
 - ✓ Etre âgé d'au moins 18 ans;
 - ✓ Et bénéficier d'une rémunération d'au moins 78% du SMIC (apprenti en 3^{ème} année de contrat)
- ❑ **Montant :** le montant varie selon les revenus du bénéficiaire (≈130€/mois en moyenne pour un apprenti célibataire)
- ❑ **Modalité de versement :**
 - Prime versée par les caisses d'allocations familiales chaque mois ;
 - Tous les 3 mois, le bénéficiaire doit déclarer à la Caf ses revenus d'activité ;

Cette déclaration de ressources peut être faite en ligne en se connectant sur le site de la Caf (Simulateur caf : <https://wwwd.caf.fr/wps/portal/caffr/simulateurpa/>)

3.4. Les aides pour vivre au quotidien

☐ Carte nationale d'apprenti/étudiant

- ✓ Donne accès à différentes réductions;
- ✓ Carte officielle (avec photo) remise par le CFA au moment de la rentrée (renouvelée chaque année);
- ✓ Valable dans toute la France ;
- ✓ Renseignement : auprès du CFA.

☐ Aides régionales spécifiques à l'hébergement et à la restauration

- Attention : suppression de ces aides au 01/01/2020 => financement par les OPCO
- ✓ Renseignements : auprès du CFA

☐ Transport :



➤ Rémi

- ✓ Gratuité des transports pour les apprentis utilisant le réseau de ramassage scolaire régional pour se rendre au CFA et/ou chez l'employeur;
- ✓ Dispositif ouvert aux apprentis préparant au maximum un niveau IV (bac).

➤ Carte TER Apprenti

- ✓ Apprentis de moins de 26 ans de la région Centre-Val de Loire;
- ✓ Tarif de la carte : 30€;
- ✓ Carte qui permet de voyager à 50 % de réduction dans les trains 2^{de} classe vers le lieu d'apprentissage (CFA ou entreprise) dans les régions Centre-Val de Loire, Limousin, Poitou-Charentes, Bourgogne, Pays de la Loire et Auvergne et dans les autocars réguliers en région Centre-VDL;
- ✓ En savoir plus : Service TER Apprenti SNCF 02.47.47.14.84 - (coût d'une communication locale depuis un poste fixe); Ou 0 800 83 59 23 appel est gratuit depuis un poste fixe; Gares et boutiques SNCF.

3.4. Les aides pour vivre au quotidien

☐ Aides de la Région : le Pass « YEP'S »

➤ Aide à la mobilité à l'étranger : « **Parcours d'Europe** »

⇒ Euro-Métiers Centre :

- ✓ Acquérir une expérience professionnelle européenne;
- ✓ Faciliter l'insertion professionnelle et le développement personnel;
- ✓ Dispositif « Premiers Parcours – Erasmus + » : pour les apprentis du CAP au Bac Pro;
- ✓ Dispositif « Jeunes Diplômés de l'Apprentissage – Erasmus + » : pour les post-diplômés de l'apprentissage (tous niveaux) ;
- ✓ Dispositif « Bac + » : pour les apprentis de niveau III et II en cours de formation ;
- ✓ Bourse forfaitaire d'un montant de 140 € ou 200 € par semaine de stage (montant selon le projet);
- ✓ Chaque projet de stage est préparé par l'établissement, lycée ou CFA, puis adressé au Conseil régional pour une procédure de sélection;
- ✓ [En savoir plus](#)

⇒ Trans'Europe Centre :

- ✓ Découvrir un pays d'Europe durant un séjour de 5 jours minimum, avec toute la classe;
- ✓ Pays d'Union européenne et Pays associés : Islande, Liechtenstein, Norvège et Turquie;
- ✓ Séjour pris en charge par la Région. Une contribution forfaitaire de 120 € est sollicitée auprès de chaque apprenti au titre de la participation aux frais de restauration;
- ✓ Apprentis inscrits dans un établissement de formation de la Région ;
- ✓ L'équipe pédagogique de l'établissement élabore le projet de séjour et l'adresse au Conseil Régional
- ✓ [En savoir plus](#)

3.4. Les aides pour vivre au quotidien

☐ Aides de la Région : le Pass « YEP'S »

➤ Aide à la mobilité à l'étranger : « Parcours d'Europe »

⇒ Actions internationales :

- ✓ Découvrir un pays étranger, le temps d'un séjour pédagogique d'une semaine minimum, dans le cadre du cursus scolaire;
- ✓ Apprentis inscrits dans un établissement de formation de la Région;
- ✓ Le pays dans lequel se déroule le projet est soumis à condition :
 - Projet à dimension « solidarité internationale » : le séjour doit se dérouler hors Union européenne et pays associés,
 - Projet hors dimension « solidarité internationale » : le séjour doit se dérouler dans l'une des 6 zones prioritaires internationales (3 en Asie et 3 en Afrique)
- ✓ Aide de 15 € par apprenti et par jour, dans la limite de 35 % du budget prévisionnel du projet ;
- ✓ La Région finance deux projets par établissement et par année scolaire maximum ;
- ✓ L'équipe pédagogique de l'établissement de formation élabore le projet de séjour et l'adresse au Conseil Régional ;
- ✓ [En savoir plus](#)

☐ Aides pour les apprentis en situation de handicap :

- Mesures d'adaptations et d'aménagements spécifiques, contacter :
 - [L'AGEFIPH](#) N° Vert 0 800 11 10 09 (pour les entreprises du secteur privé);
 - [FIPHFP](#) Service client au 01 58 50 99 33 (pour les entreprises secteur public).



GIP ALFA
CENTRE-VAL DE LOIRE

4. Les nouvelles modalités des dispositifs de l'alternance

4.1. Le maître d'apprentissage / tuteur

□ Missions : contrat d'apprentissage ou de professionnalisation

- Participer éventuellement au recrutement du futur alternant salarié ;
- Être en liaison avec l'organisme de formation ;
- Accueillir l'alternant, l'intégrer (adaptation à l'environnement professionnel), l'informer, et l'accompagner ;
- Veiller au respect du temps de travail de l'alternant ;
- Veiller à l'adéquation des missions / projets avec le référentiel de la qualification ou du diplôme préparé ;
- Aider à l'élaboration du projet professionnel ;
- Transmettre ses pratiques professionnelles, ses savoir-faire ;
- Informer et gérer les situations relationnelles (conflits) ;
- Suivre et évaluer par étape l'alternant dans l'apprentissage du métier (savoir-faire et aptitudes) ;
- Participer à la préparation du diplôme ou de la certification.

□ Intérêt :

- Valoriser son savoir-faire ;
- Diversifier ses activités ;
- Développer ses compétences managériales, relationnelles et pédagogiques.



GIP ALFA
CENTRE-VAL DE LOIRE

4.1. Le maître d'apprentissage / tuteur

Finalité : Contribuer à l'acquisition par l'apprenti-stagiaire dans l'entreprise, des compétences correspondantes à la qualification recherchée

Obligation de l'employeur

L'employeur doit veiller à ce que le maître d'apprentissage/tuteur bénéficie de formations qui lui permettent :

- d'exercer correctement sa mission;
- de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

4.1. Le maître d'apprentissage / tuteur



Décret n° 2018-1138 du 13 décembre 2018 relatif aux conditions de compétences professionnelles exigées d'un maître d'apprentissage

□ **Conditions** : déterminées par convention ou accord collectif de branche, à défaut par voie réglementaire

1. Être majeur, offrir toutes les garanties de moralité, avoir des compétences pédagogiques et professionnelles pour permettre la formation de l'apprenti
2. Être un salarié de l'entreprise
3. Être désigné au moment de la conclusion du contrat d'apprentissage / il peut s'agir du chef d'entreprise
4. Encadrer au maximum 2 apprentis, +1 dont la formation serait prolongée en cas d'échec à l'examen
5. 2 alternatives (*Art . R6223-22 du Code du travail*) (*idem dans la fonction publique*):
 - Etre titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti contre deux ans aujourd'hui ; **OU**
 - Justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti, contre trois ans aujourd'hui.

□ **NB** : Les stages et les périodes de formation effectuées en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale, y compris sous contrat d'apprentissage, ou d'une formation continue qualifiante, ne sont toujours pas pris en compte dans le décompte de cette durée d'expérience.

4.1. Le maître d'apprentissage / tuteur

Décret n° 2018-1342 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités de prise en charge des dépenses par les sections financières des opérateurs de compétences prévues aux articles L. 6332-14 et L. 6332-17 du code du travail



- ☐ **Prise en charge : par les OPCO** Les prises en charge maître d'apprentissage / tuteur sont communes entre CT pro et CT app

Entreprise de -11 salariés :

Prise en charge de l'action de formation au tutorat : Art. L6332-14 du Code du travail

- Prise en charge pour chaque salarié de l'action de formation en qualité de tuteur / ou maître d'apprentissage
- Prise en charge pour le chef d'entreprise de l'action de formation en qualité de tuteur / ou maître d'apprentissage
 - Limitée à 15€/h de formation dans la limite de 40h comprenant les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, ainsi que les frais de transport, de restauration et d'hébergement

Toute entreprise :

Prise en charge des coûts liés à l'exercice de la fonction : Art. D. du Code du travail 6332-92 et Art. D. 6332-93

- **230€/mois par salarié pour une durée de 6 mois maximum, pour l'exercice de la fonction de tuteur (CT pro).** Ce plafond mensuel est majoré de 50 % lorsque la personne chargée de l'exercice du tutorat
 - est âgée de 45 ans ou plus
 - Ou accompagne une des personnes suivantes :
 - personne âgée de 16 à 25 ans révolus qui n'a pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui n'est pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
 - demandeur d'emploi inscrit depuis plus d'un an à pôle emploi ;
 - personne bénéficiaire du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ;
 - personne ayant bénéficié d'un contrat conclu dans le cadre des politiques de l'emploi.
- **230€/mois par apprenti pour une durée maximale de 12 mois pour l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage (CT app)**

4.1. Le maître d'apprentissage / tuteur

□ Reconnaissance :

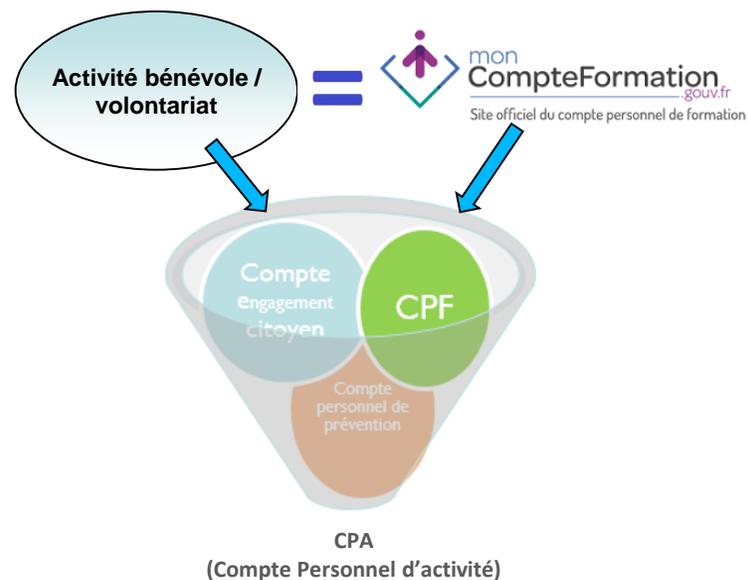


- **Création d'une certification** (titre ou diplôme inscrit au RNCP) pour valoriser la fonction de maître d'apprentissage, accessible via une formation ou par la VAE (en justifiant la formation d'au moins 3 apprentis ayant obtenu leur diplôme ou titre)



➤ Le CEC (Compte d'Engagement Citoyen) :

- **L'activité de maître d'apprentissage fait partie des activités bénévoles ou de volontariat** recensées par le CEC, permettant d'acquérir des heures inscrites (≈20h) sur le CPF (Compte Personnel de Formation) à raison de l'exercice de cette activité ; **soit des droits spécifiques en euros inscrits CEC**
- Les heures acquises au titre du CEC sont inscrites dans la limite d'un plafond de 60h
- But : faciliter la reconnaissance des compétences acquises à travers cette activité, notamment dans le cadre du financement de la VAE ou du bilan de compétences





4.2. Le contrat d'apprentissage

❑ Intérêts :

- Recruter de nouveaux salariés et les former aux métiers de l'entreprise (besoin en main d'œuvre / politique RH);
- Assurer la transmission des savoir-faire spécifiques de l'entreprise ;
- Anticiper les départs en retraite dans le cadre de la GPEC (Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences) ;
- Bénéficier d'avantages financiers : exonérations de charges sociales, aide aux employeurs, etc.

❑ Finalité :

- Obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle reconnu par l'état, ou enregistré au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles).

❑ Organismes concernés :

- Toute entreprise du secteur privé;
- Certains établissements du secteur public : service de l'état, commune, département, Région, établissement public hospitalier, établissement public local, établissement public local d'enseignement, établissement public administratif de l'Etat, établissement public administratif local y compris établissement public de coopération intercommunale EPCI, autre employeur public;
- Employeurs spécifiques : entreprise de travail temporaire, groupement d'employeurs, employeur saisonnier, apprentissage familiale.

4.2. Le contrat d'apprentissage

☐ Qui est concerné :



- Toute personne âgée de 16 à 29 ans révolus
 - l'âge peut être abaissé à 15 ans si le jeune atteint 16 ans entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile, et qu'il a terminé son année de classe de 3^{ème};
 - à 15 ans, il est également possible de commencer un cursus d'insertion personnalisé ou un dispositif d'initiation aux métiers en alternance (Dima).

- Toute personne de 30 ans au plus qui, après un précédent contrat d'apprentissage, souhaite accéder à un diplôme ou une qualification supérieure à celle déjà obtenue, Il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les deux contrats

- Toute personne de 30 ans au plus dont le contrat a été rompu pour une cause indépendante de sa volonté (inaptitude médicale, fermeture de l'entreprise...) ; Il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les deux contrats

- Toute personne, quel que soit son âge, reconnue travailleur handicapé (TH), ou ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant l'obtention d'un diplôme déterminé, ou un sportif de haut niveau

4.2. Le contrat d'apprentissage

☐ **Forme du contrat :**

- Contrat type Cerfa FA 13 (disponible service-public.fr) (*nouveau Cerfa en 2020*);
- Conclu en CDD ou CDI apprentissage (= période d'apprentissage en début de contrat);
- Signé par l'employeur et l'apprenti.

☐ **Durée du contrat :**

- 6 mois à 3 ans
- + prolongation d'un an en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou titre, ou pour les apprentis TH, ou en cas de suspension du contrat pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti
- Par dérogation la durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être inférieure à celle du cycle de formation, fixée en fonction :
 - du niveau initial de compétences de l'apprenti ;
 - des compétences acquises lors d'une mobilité à l'étranger;
 - d'une activité militaire, d'un service civique, d'un volontariat militaire, d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire ;

Cette durée est alors fixée par une convention tripartite, signée par le CFA, l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal), et annexée au contrat d'apprentissage



- **Période de Mobilité :** le contrat peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée qui n'excède pas 1 an et dont la durée en France est de minimum 6 mois

4.2. Le contrat d'apprentissage

□ Date d'exécution du contrat :

- Le contrat d'apprentissage porte mention de la :
 - ✓ date du début de l'exécution du contrat d'apprentissage;
 - ✓ période de formation pratique chez l'employeur;
 - ✓ période de formation en CFA.
- Maximum 3 mois après le début de la formation pratique chez l'employeur
- Maximum 3 mois avant ou après le début de période de formation au CFA
-  ➤ L'embauche d'apprentis peut se faire tout au long de l'année, et est beaucoup moins contrainte par le rythme scolaire

□ Période d'essai : 45 jours consécutifs ou non en entreprise effectués par l'apprenti

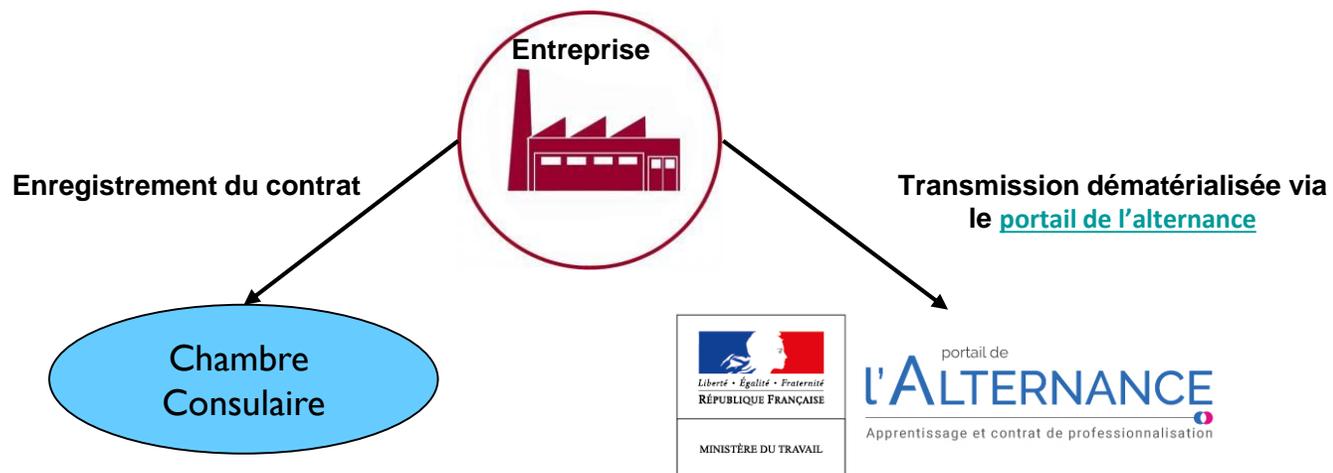
□ Fin du contrat : Au terme du contrat, sauf prolongation

□ Durée de formation au CFA :

- Varie selon le niveau de la qualification préparée
- Ne peut pas être inférieure à 25% de la durée totale du contrat [Article L6211-2 du Code du travail](#)
- En cas d'échec à l'examen, le contrat d'apprentissage peut être prolongé d'1 an, la durée de formation minimum est alors de 240 heures

4.2. Le contrat d'apprentissage

- ❑ Le dépôt du contrat jusqu'au 31 décembre 2019 (année transitoire)

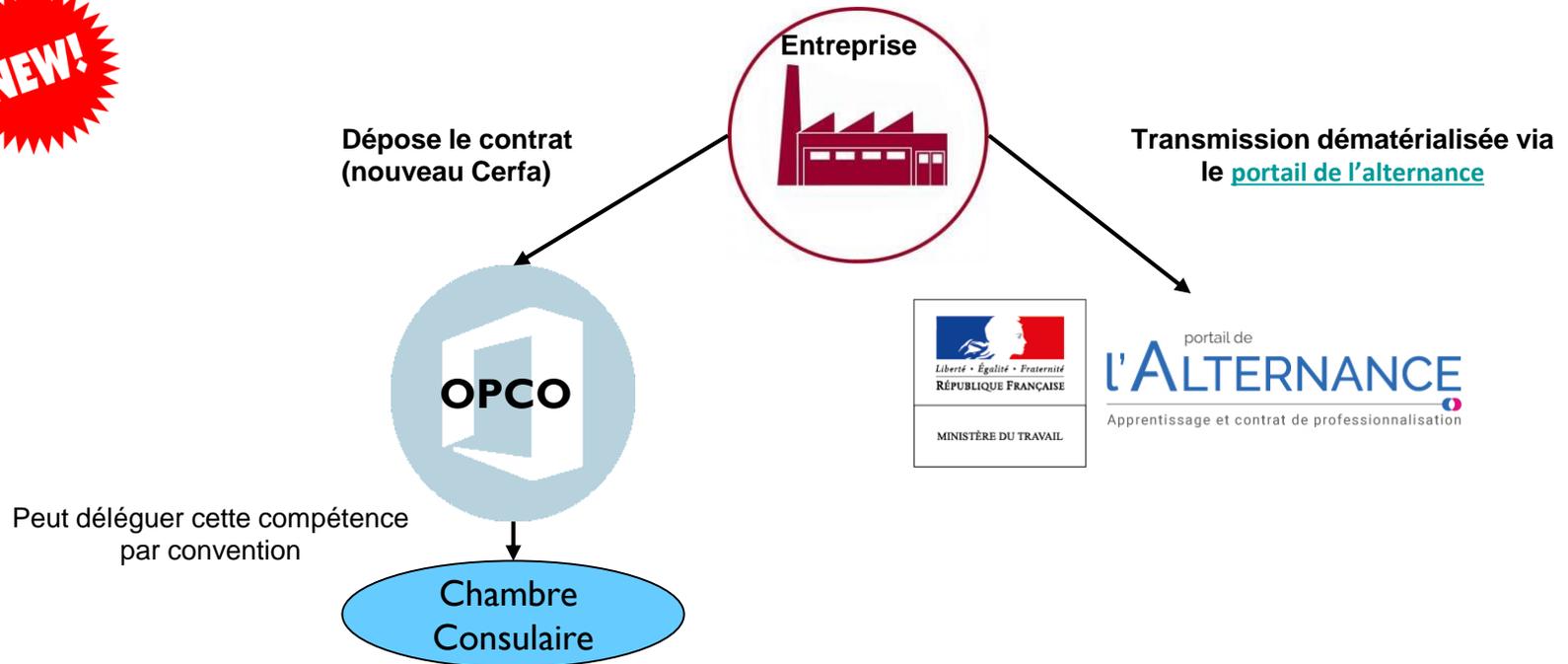


A titre transitoire, jusqu'au 1er janvier 2020, pour les contrats d'apprentissage conclus jusqu'au 31 décembre 2019:

- enregistrement du contrat d'apprentissage par la chambre consulaire compétente;
- transmission dématérialisée via [Portail de l'alternance](#)

4.2. Le contrat d'apprentissage

❑ Le dépôt du contrat au 01 janvier 2020



- Objectif : Simplifier drastiquement les formalités administratives liées à l'embauche d'un jeune en apprentissage;
- La procédure se transforme en un dépôt et non plus un enregistrement;
- Rappel : en 2019, toujours une procédure d'enregistrement par les chambres consulaires;
- **Entrée en vigueur de la réforme sur le dépôt des contrats au 01 janvier 2020.**

4.2. Le contrat d'apprentissage



☐ Visite médicale:

Décret n° 2018-1340 du 28 décembre 2018 portant sur l'expérimentation relative à la réalisation de la visite d'information et de prévention des apprentis par un professionnel de santé de la médecine de ville (JO du 30.12.18)

A titre expérimental (national) et jusqu'au 31 décembre 2021 :

- ☐ Lorsqu'aucun professionnel de santé n'est disponible dans un délai de 2 mois, la visite d'information et de prévention pour les apprentis peut être réalisée par un professionnel de santé de la médecine de ville, par tout médecin exerçant en secteur ambulatoire, à l'exception des apprentis relevant de l'enseignement agricole, dont les contrats sont conclus entre le 30 avril 2019 et le 31 octobre 2021

- ☐ Au plus tard à la date d'embauche de l'apprenti, l'employeur saisit le service de santé au travail dont il dépend, aux fins d'organiser la visite d'information et de prévention prévue avant l'expiration d'un délai de 2 mois à compter de sa date d'embauche, ou avant l'affectation de l'apprenti au poste si ce dernier est mineur
 - Le service de santé au travail dispose d'un **délai de 8 jours** suivant sa saisine **pour répondre à l'employeur** de l'apprenti. A l'issue de ce délai, la visite d'information et de prévention peut être réalisée par tout médecin qui exerce en secteur ambulatoire, si le service de santé au travail :
 - ✓ a indiqué qu'aucun professionnel de santé n'est disponible dans le délai de 8 jours pour effectuer cette visite;
 - ✓ ou n'a pas apporté de réponse à l'employeur.

4.2. Le contrat d'apprentissage

□ Rémunération de l'apprenti

Décret n° 2018-1347 du 28 décembre 2018 relatif à la rémunération des apprentis (JO du 30.12.18)



Année d'exécution du contrat	Jeunes âgés de 16 à 17 ans	Jeunes âgés de 18 à 20 ans	Jeunes âgés de 21 an à 25 ans	Jeunes âgés de 26 ans et plus
1 ^{ère} année	27% du SMIC (≈ 410,73€ brut/mois)	43% du SMIC (≈ 654,12€ brut/mois)	53% du SMIC (≈ 806,24€ brut/mois) ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé	100% du SMIC (≈ 1 521,22€ brut/mois) ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé
2 ^{ème} année	39% du SMIC (≈ 593,27€ brut/mois)	51% du SMIC (≈ 775,82€ brut/mois)	61% du SMIC (≈ 927,94€ brut/mois) ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé	100% du SMIC, (≈ 1 521,22€ brut/mois) ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé
3 ^{ème} année	55% du SMIC (≈ 836,67€ brut/mois)	67% du SMIC (≈ 1 019,22€ brut/mois)	78% du SMIC (≈ 1 186,55€ brut/mois) ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé	100% du SMIC (≈ 1 521,22€ brut/mois) ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé

4.2. Le contrat d'apprentissage

❑ Rémunération de l'apprenti : Quelques situations spécifiques



Décret n° 2018-1347 du 28 décembre 2018 relatif à la rémunération des apprentis (JO du 30.12.18)

- En cas de succession de contrats (avec le même employeur ou non), la rémunération de l'apprenti 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 est plus favorable en fonction de son âge. *Art. D6222-29 du Code du travail*
- **Apprenti TH** : Lorsque la durée du contrat d'apprentissage est prolongée, il est appliqué une majoration uniforme de 15 points aux pourcentages correspondants à la dernière année de la durée du contrat. *Art. R6222-54 du Code du travail*
- **Diplôme connexe** : 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. *Art. D6222-30 du Code du travail*



GIP ALFA
CENTRE-VAL DE LOIRE

4.2. Le contrat d'apprentissage

□ Durée du travail de l'apprenti :

- Identique à celui des autres salariés de l'entreprise ;
- Durée légale du travail fixée à 35h/sem;
- Le temps de formation est inclus dans le temps de travail ;
- Le temps partiel n'est pas possible en contrat d'apprentissage.

□ Conditions de travail en entreprise de l'apprenti mineur : Dérogation pour Travaux dangereux

- Liste des travaux dangereux => service-public.fr;
- L'employeur doit faire une déclaration de dérogation auprès de l'inspecteur du travail;
- La déclaration est à renouveler tous les 3 ans.



GIP ALFA
CENTRE-VAL DE LOIRE

4.2. Le contrat d'apprentissage

□ Durée du travail de l'apprenti mineur

Source : service-public.fr

- 8h/jour et 35h/sem, sauf dérogation dans la limite quotidienne de 2h/jour et 5h/sem, et de 40h/sem hebdomadaire (inspection du travail)
- 2 j/sem de repos consécutifs
- Interdiction de travailler un jour de fête légale
- Interdiction de travail le dimanche, sauf pour les secteurs suivants : [Art. R3164-1 du Code du travail](#)
 - L'hôtellerie ;
 - La restauration ;
 - Les traiteurs et organisateurs de réception ;
 - Les cafés, tabacs et débits de boisson ;
 - La boulangerie ;
 - La pâtisserie ;
 - La boucherie ;
 - La charcuterie ;
 - La fromagerie-crèmerie ;
 - La poissonnerie ;
 - Les magasins de vente de fleurs naturelles, jardineries et graineteries ;
 - Les établissements des autres secteurs assurant à titre principal la fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ou dont l'activité exclusive est la vente de denrées alimentaires au détail.
- Travail de nuit interdit de :
 - 22h à 6h pour les 16-18 ans;
 - 20h à 6h pour les moins de 16ans.
- En aucun cas la durée ne peut être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire des adultes employés dans l'entreprise
- Les heures supplémentaires donnent lieu a un repos compensateur équivalent

4.2. Le contrat d'apprentissage

NEW!

☐ Dérogation de la durée de travail pour certaines activités des apprentis mineurs :

Décret n° 2018-1139 du 13 décembre 2018 définissant les secteurs d'activité pour lesquels les durées maximales du travail des jeunes travailleurs peuvent être aménagées lorsque l'organisation collective du travail le justifie

Pour les activités :



- réalisées sur les chantiers de bâtiment ;
- réalisées sur les chantiers de travaux publics ;
- de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces paysagers.

⇒ **Dérogations applicables pour les contrats conclus à partir du 01 janvier 2019 dont le travail effectif excède les 8h/jour et 35h/sem :**

- dans la limite de **10h/jour et 40h/sem**. Art. R. 3162-1 nouveau du Code du travail

Pour les entreprises ne figurant pas dans ces activités :
=> faire une demande de dérogation à l'inspection du travail

4.2. Le contrat d'apprentissage

☐ Conditions de rupture du contrat : Synthèse

durant la période d'essai

d'un commun accord

pour faute grave

pour inaptitude



en cas d'exclusion définitive du CFA



à l'initiative de l'apprenti sur sollicitation d'un médiateur

en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé

en cas d'opposition de l'employeur à l'engagement de l'apprenti

NB : Une copie de l'acte de rupture doit être adressée au CFA

4.2. Le contrat d'apprentissage

□ Conditions de rupture du contrat : les détails

Article L6222-18

- Résiliation par l'employeur ou l'apprenti pendant la période d'essai, sans motif, sans préavis ;
- Passée la période d'essai, résiliation d'un commun accord, par accord écrit signé des deux parties ;
- Résiliation en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti (prud'hommes);
- Résiliation en cas d'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier, constatée par le médecin du travail dans les conditions définies à l'article [L. 4624-4](#) ou en cas de décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle. La rupture prend la forme d'un licenciement prononcé selon les modalités prévues aux articles [L. 1232-2](#) à [L. 1232-6](#) et [L. 1332-3](#) à [L. 1332-5](#). En cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail, l'employeur n'est pas tenu à une obligation de reclassement;
- En cas de liquidation judiciaire sans maintien de l'activité ou lorsqu'il est mis fin au maintien de l'activité en application du dernier alinéa de l'article [L. 641-10](#) du code de commerce et qu'il doit être mis fin au contrat d'apprentissage, le liquidateur notifie la rupture du contrat à l'apprenti;

4.2. Le contrat d'apprentissage



□ Conditions de rupture du contrat : les détails

Article L6222-18 et Décret n° 2018-1231 du 24 décembre 2018 relatif aux conditions de la rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti

- **Résiliation à l'initiative de l'apprenti** à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti, après respect d'un préavis, et des conditions suivantes :

L'apprenti doit, au préalable, solliciter le médiateur :

(suppression du passage devant les prud'hommes pour rompre un contrat d'apprentissage)

Article L6222-18 du Code du travail

- désigné par les chambres consulaires, pour les entreprises ressortissantes des chambres consulaires
 - pour les apprentis du secteur public non industriel et commercial, le service désigné comme étant chargé de la médiation
 - Si l'apprenti est mineur, l'acte de rupture doit être conjointement signé par son représentant légal. Lorsque l'apprenti mineur ne parvient pas à obtenir de réponse de son représentant légal, il peut solliciter le médiateur mentionné au même article L. 6222-39. Le médiateur intervient, dans un délai maximum de 15 jours calendaires consécutifs à la demande de l'apprenti, afin d'obtenir l'accord ou non du représentant légal sur l'acte de rupture du contrat. Une copie de cet acte est adressée, pour information, à l'établissement de formation dans lequel l'apprenti est inscrit.
- Dans un délai qui ne peut être inférieur à 5 jours calendaires à compter de la saisine du médiateur, l'apprenti informe l'employeur de son intention de rompre le contrat par tout moyen.
 - La rupture du contrat d'apprentissage ne peut intervenir qu'après un délai qui ne peut être inférieur à 7 jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti de rompre son contrat.

Article L6222-18-2

- **En cas de rupture du contrat d'apprentissage en application de l'article L. 6222-18, le CFA dans lequel est inscrit l'apprenti prend les dispositions nécessaires pour lui permettre de suivre sa formation théorique pendant six mois et contribue à lui trouver un nouvel employeur susceptible de lui permettre d'achever son cycle de formation.**



4.2. Le contrat d'apprentissage

□ Conditions de rupture du contrat : les détails

Article L6222-18-1



- Lorsque le CFA prononce l'exclusion définitive de l'apprenti, l'employeur peut engager à son encontre une procédure de licenciement. Cette exclusion constitue la cause réelle et sérieuse du licenciement, qui est prononcé dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel. Le CFA ou l'apprenti peut saisir le médiateur mentionné à l'article [L. 6222-39](#) et, pour les apprentis du secteur public non industriel et commercial, le service désigné comme étant chargé de la médiation.

A défaut pour l'apprenti d'être inscrit dans un nouveau centre de formation d'apprentis dans un délai de 2 mois à compter de son exclusion définitive, son maintien dans l'entreprise est subordonné à la conclusion soit d'un contrat de travail dans les conditions du droit commun, soit d'un avenant mettant fin à la période d'apprentissage lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée.

Article L6222-19

- Résiliation par l'apprenti en cas d'obtention du diplôme ou titre, avant le terme du contrat fixé initialement, à condition d'en avoir informé l'employeur par écrit 2 mois à l'avance

4.2. Le contrat d'apprentissage

☐ Suspension du contrat

➤ La Direccte, après enquête de l'inspecteur du travail, peut prononcer la suspension du contrat d'apprentissage, en cas de :

- mise en danger de l'apprenti,
- non conformité des installations,
- discrimination,
- harcèlement moral,
- harcèlement sexuel, etc.

Au cours de cette suspension, la rémunération de l'apprenti est maintenue.

Il doit continuer à suivre la formation.



☐ Aides à l'employeur :

- Aide Unique (entreprises de -250 salariés, Niv. IV et V);
- Dépenses liées à l'exercice de la fonction de tuteur (toute entreprise : 230€/mois dans la limite de 12 mois) ;
- Réduction générales de cotisations;
- Aides pour apprentis reconnus TH (travailleur handicapé)

En + pour les entreprises de -11 salariés :

- Dépenses liées à la formation des tuteurs (15€/h dans la limite de 40h);
- Exonérations du salaire des apprentis pour la détermination de la CUFPA (contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage) Article L6331-1;
- Réduction de la CUFPA Article L6331-1

4.2. Le contrat d'apprentissage

- ❑ **Maître d'apprentissage** : obligatoire
- ❑ **Sécurité sociale** : L'apprenti est affilié à la Sécurité Sociale de l'entreprise (souvent CPAM) et n'a pas à s'inscrire à la Sécurité Sociale étudiante
- ❑ **Statut de l'apprenti** : Salarié

4.3. Le contrat de professionnalisation

□ Intérêts :

- Recruter de nouveaux salariés et les former aux métiers de l'entreprise ;
- Construire un parcours de formation sur mesure en fonction des expériences et des connaissances des bénéficiaires ;
- Anticiper les départs en retraite dans le cadre de la GPEC (Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences) ;
- Assurer la transmission des savoir-faire spécifiques de l'entreprise ;
- Faire évoluer les salariés et favoriser le maintien dans l'emploi ;
- Permettre une montée en compétence sur un secteur identifié ;
- Bénéficier d'avantages financiers : prise en charge de la formation et du tutorat par l'OPCO.

□ Finalité :

- Favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle, ou le retour à l'emploi, par l'acquisition d'une certification ou d'une qualification professionnelle reconnue :
 - ✓ diplôme ou titre professionnel enregistré au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles);
 - ✓ CQP (certificat de qualification professionnelle);
 - ✓ qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale.



4.3. Le contrat de professionnalisation

❑ Organismes concernés :



- Employeurs privés assujettis au financement de la formation professionnelle
- Structures d'insertion par l'activité économique (IAE)
- Groupements d'employeurs,
- Entreprises de travail temporaire et employeurs saisonniers,
- Sont exclus :
 - les particuliers employeurs;
 - les employeurs publics : État, collectivités territoriales, établissements publics à caractère administratif (EPA), hôpitaux ou lycées.

❑ Qui est concerné :

- Jeunes de 16 à 25 ans révolus quel que soit leur niveau de formation initiale ;
- Demandeurs d'emploi de 26 ans et +, inscrits à Pôle Emploi ;
- Bénéficiaires de minimas sociaux : revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS) ou allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- Personnes sortant d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- Jeunes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- Personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi (peu importe leur âge).



4.3. Le contrat de professionnalisation

☐ **Forme du contrat :**

- Contrat type CERFA EJ20 (disponible sur service-public.fr) ;
- Signé par l'employeur et l'apprenti ;
- En CDD, ou CDI dans ce cas le contrat débute par une action de professionnalisation en début de contrat de 6 à 12 mois;
- Précise les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation;
- Transmis par l'employeur à son OPCO avec les pièces justificatives dans un délai de 5 jours à compter du début du contrat. L'OPCO instruit la demande (avis et prise en charge des frais), répond à l'entreprise et dépose le contrat à la [DIRECCTE](#) dans un délai de 20 jours à la réception du dossier.

☐ **Durée du contrat :**

- 6 à 12 mois
- Période de Mobilité : le contrat peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée qui n'excède pas 1 an et dont la durée en France est de minimum 6 mois (dans ce cas la durée peut être portée à 24 mois)
- La durée peut être portée jusqu'à :
 - **24 mois** par accord de branche lorsque la nature des qualifications le justifie, ou pour les autres publics que ceux visés par « nouvelle chance » [Article L6325-12](#) ;
 - **36 mois** pour les publics « nouvelle chance » : bénéficiaires de minimas sociaux RSA-ASS-AAH, CUI, jeunes âgés de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans qualification, personne inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi quel que soit l'âge [Article L6325-11](#) et [Article L6325-1-1](#)



4.3. Le contrat de professionnalisation

☐ **Date d'exécution du contrat :**

- À tout moment, jusqu'à 2 mois avant la date de début du parcours de formation

☐ **Période d'essai :**

- CDD : 1 mois
- CDI : période d'essai légale ou conventionnelle

☐ **Fin du contrat :**

- Au terme du contrat pour le CDD, au plus tard 2 mois après la validation de la qualification (en particulier les titres et diplômes inscrits au RNCP)
- sauf renouvellement (1 fois) :
 - pour préparer une qualification supérieure ou complémentaire;
 - ou en cas d'échec à l'obtention de la qualification, maternité, maladie, accident du travail, ou défaillance de l'organisme de formation.

☐ **Durée de formation :**

- 15 à 25 % de la durée totale du contrat (CDD) ou de l'action de professionnalisation (CDI) sans pouvoir être inférieure à 150h, sauf dérogation de branche;
- > à 25 % par un accord de branche, et pour les publics « nouvelle chance » ou pour les bénéficiaires visant des formations diplômantes.

☐ **Modalités de formation :**

- Les actions de formation sont réalisées :
 - soit par l'entreprise, si celle-ci dispose d'un service de formation;
 - soit par un organisme de formation agréé.

4.3. Le contrat de professionnalisation

☐ Rémunération du stagiaire :



Age du bénéficiaire	Titre ou diplôme non professionnel de niveau bac ou titre ou diplôme professionnel inférieur au bac (<Niv.IV)	Titre ou diplôme à finalité professionnelle égal ou supérieur au niveau bac (>=Niv.IV)
Moins de 21 ans	55% du SMIC (≈ 836,67 € brut/mois)	65% du SMIC (≈ 988,80 € brut/mois)
De 21 ans à 25 ans inclus	70% du SMIC (≈ 1 064,86 € brut/mois)	80% du SMIC (≈ 1 216,98 € brut/mois)
26 ans et +	100% du SMIC (≈ 1 521,22€ brut/mois) Ou 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise.	100% du SMIC (≈ 1 521,22€ brut/mois) Ou 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise.

Des accords de branche peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié

4.3. Le contrat de professionnalisation

Décret n° 2018-1342 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités de prise en charge des dépenses par les sections financières des opérateurs de compétences prévues aux articles L. 6332-14 et L. 6332-17 du code du travail



Prise en charge du contrat par l'OCPO pour l'employeur :

- Dépenses liées à la formation des tuteurs (entreprises de -11 salariés : 15€/h dans la limite de 40h)
- Dépenses liées à l'exercice de la fonction de tuteur (toute entreprise : 230€/mois dans la limite de 6 mois)
- **Actions de formation comprenant :** Art. D. 6332-85 du Code du travail
 - ✓ coûts pédagogiques;
 - ✓ rémunération et charges sociales légales et conventionnelles des stagiaires;
 - ✓ frais annexes notamment transport et hébergement.

⇒ **Sur la base d'un montant forfaitaire défini selon les branches :** Art. D. 6332-86 du Code du travail

- **A défaut de fixation, ce montant est fixé à 9,15 €/h**
- **Montant porté à 15€/h pour les personnes :**
 - âgées de 16 ans à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel;
 - inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi;
 - personnes bénéficiaires du RSA, ASS, AAH ou personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu dans le cadre des politiques de l'emploi.

- **Entreprises de moins de 50 salariés :** les dépenses au-delà des montants forfaitaires prévus ci-dessus peuvent être financées par l'OPCO au titre des fonds affectés au développement des compétences (selon les modalités définies par le conseil d'administration de l'OPCO) Art. D. 6332-88 du Code du travail



- ### **Prise en charge par Pôle emploi :** pour le compte de l'Unédic, Pôle Emploi peut prendre en charge, directement ou par l'intermédiaire des OPCO, les dépenses afférentes aux contrats de professionnalisation des demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et +. Art. D. 6332-87 du Code du travail

4.3. Le contrat de professionnalisation

☐ Autres aides à l'employeur :

- **Réduction générale de charges;**
 - Renseignement auprès de l'URSSAF : [Exonération](#) et [Réduction générale](#)

- **Aide Forfaitaire à l'Employeur (AFE) de Pôle Emploi:**
 - Demandeur d'emploi de 26 ans et +;
 - Montant : 2000€;
 - [En savoir plus](#)

- **Aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 et + :**
 - Demandeur d'emploi de 45 ans et +;
 - Montant : 2000€ (cumulable à l'aide de pôle emploi);
 - [En savoir plus](#)

- **Aide pour les personnes reconnues TH (Travailleur Handicapé)**
 - Renseignement auprès de l'Agefiph [site de l'Agefiph](#)

4.3. Le contrat de professionnalisation

- Durée du travail du stagiaire** : Horaires collectifs applicables à l'entreprise
- Tuteur** : Obligatoire
- Sécurité sociale** : Le stagiaire est affilié à la Sécurité Sociale de l'entreprise (souvent CPAM)
- Statut du stagiaire**: Salarié

4.3. Le contrat de professionnalisation

□ Conditions de rupture du contrat :

- Résiliation par l'employeur ou le stagiaire pendant la période d'essai, sans motif, sans préavis ;
- Résiliation par le salarié avant le terme du contrat d'un accord commun ;
- Résiliation à l'initiative du salarié en cas d'embauche en CDI;
- Résiliation par l'employeur sur un contrat en CDD (licenciement) :
 - Faute grave du salarié (absentéisme en entreprise ou en organisme de formation);
 - Inaptitude constatée par le médecin du travail ;
 - Cas de force majeure (exclusion de l'organisme de formation);
 - Accord du salarié (rupture anticipée d'un accord commun).
- Résiliation par l'employeur sur un contrat en CDI (licenciement) :
 - Motif réel et sérieux;
 - Cause économique;
 - Démission.
- **Maintien de la formation => Possibilité pour les OPCO de prendre en charge les frais de formation**
 - En cas d'accord de branche : pendant 6 mois pour un contrat d'une durée minimale d'1 an
 - Sans accord de branche : pas de limite à la durée de la prise en charge et pas de durée minimale des contrats, dans certains cas :
 - Licenciement économique;
 - Rupture anticipée ;
 - Redressement ou liquidation judiciaire de l'entreprise.



4.3. Le contrat de professionnalisation



❑ Expérimentation sur les blocs de compétences

Décret n° 2018-1263 du 26 décembre 2018 relatif à l'expérimentation étendant le contrat de professionnalisation à l'acquisition de compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences

Arrêté du 26 décembre 2018 relatif au cahier des charges de l'évaluation de l'expérimentation du contrat de professionnalisation prévue au VI de l'article 28 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

- **Objet** : à titre expérimental pour une durée de 3 ans (jusqu'au 31/12/2021), le contrat de professionnalisation peut être conclu en vue d'acquérir un ou plusieurs blocs de compétences définis par l'employeur et l'OPCO, en accord avec le salarié
- Contrat de professionnalisation expérimental ni certifiant ni qualifiant
- Finalité :
 - ✓ permettre une meilleure insertion professionnelle ;
 - ✓ permettre aux personnes, notamment les plus éloignées de l'emploi, de disposer d'une formation sur mesure plus adaptée à leurs besoins ;
 - ✓ Permettre aux entreprises d'embaucher d'emblée un salarié qui sera formé au plus près des besoins réels.

4.3. Le contrat de professionnalisation



□ Expérimentation sur les blocs de compétences

- Durée maximale portée de 24 à 36 mois
- Tuteur : idem contrat de professionnalisation
- Missions de l'OPCO :
 - prévoir un accompagnement spécifique de l'entreprise afin d'organiser un parcours en alternance adapté aux besoins du salarié, mais aussi à celui de l'entreprise :
 - durant l'exécution du contrat, établir le parcours de formation en fonction des compétences à acquérir par le salarié;
 - veiller à la répartition et à l'articulation entre la formation théorique et la pratique en entreprise ;
 - assurer le suivi du parcours de formation du salarié;
 - proposer en lien avec l'employeur des adaptations au contenu de la formation afin de répondre au mieux aux besoins de l'entreprise et du salarié ;
 - contribuer à l'évaluation de la formation.

4.4. La ProA

Décret n° 2018-1232 du 24 décembre 2018 relatif aux publics éligibles et aux conditions de mise en œuvre de la reconversion ou la promotion par alternance

❑ Objectif :

- Changer de métier ou de profession;
- Bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle;
- (anciennement « période de professionnalisation » des contrats de professionnalisation).

❑ Qui est concerné :

- salariés de l'entreprise en CDI, en CUI, certains sportifs en CDD, dont la qualification est inférieure au Niv.II (ou insuffisante au regard de l'organisation du travail ou des technologies)

❑ **Finalité** : au 1er janvier 2019, tout salarié qui n'a pas atteint un niveau de qualification (certification professionnelle enregistrée au RNCP) correspondant au grade de la licence (Niv.II), peut, par la ProA, atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'il détient au moment de la demande

❑ Tutorat obligatoire :

- L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la ProA
- Les conditions, modalités et obligations de la fonction de tuteur sont les mêmes que pour le contrat de professionnalisation

4.4. La ProA



□ **Prise en charge par l'OPCO :**

Décret n° 2018-1342 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités de prise en charge des dépenses par les sections financières des opérateurs de compétences prévues aux articles L. 6332-14 et L. 6332-17 du code du travail

- **Sur la base d'un montant forfaitaire défini selon les branches qui couvre :**
 - ✓ tout ou partie des frais pédagogiques;
 - ✓ ainsi que des frais de transport et d'hébergement.

En l'absence de forfaits fixés dans ces conditions, ce montant est de **9,15€/h**

- **Entreprises de moins de 50 salariés : les dépenses au-delà des montants forfaitaires prévus peuvent être financées par l'OPCO au titre des fonds affectés au développement des compétences (selon les modalités définies par le conseil d'administration de l'OPCO) *Art. D. 6332-91 du Code du travail***

❑ **Objet :**

- permet à une entreprise de bénéficier d'une aide financière pour former un demandeur d'emploi, préalablement à son embauche, ou certains salariés en contrat aidé ;
- formation pré-qualifiante précédant un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage

❑ **Finalité :** faire acquérir au bénéficiaire les compétences nécessaires à la tenue du poste

❑ **Intérêt :**

- Faciliter le recrutement sur un poste difficile à pourvoir ;
- Recruter un demandeur d'emploi rapidement opérationnel, formé aux besoins de l'entreprise ;
- Apprécier les aptitudes du candidat avant l'embauche ;
- Sécuriser l'embauche.

❑ **Qui est concerné :**

- ✓ Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi;
- ✓ Salariés en CUI et en CDD d'insertion dans une SIAE (Structure d'insertion par l'activité, économique);
- ✓ Toutes entreprises (secteur privé ou public) ayant déposé une offre d'emploi auprès de Pôle emploi.

❑ Condition :

- Avoir une proposition d'emploi (CDD d'au moins 12 mois, CDI, contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage d'au moins 12 mois) requérant une formation en interne ou en externe pour adapter ses compétences au poste

❑ Modalité de financement :

- Formation financée par Pôle Emploi, prise en charge :
 - ≈ 8€ net/heure pour une formation externe (en dehors de l'entreprise);
 - ≈ 5€ net/heure si la formation est organisée en interne (dans l'entreprise).
- L'OPCO dont relève l'entreprise concernée peut contribuer au financement du coût pédagogique et des frais annexes à la formation
- Formation d'une durée maximum de 400h

❑ Statut du bénéficiaire : Stagiaire de la formation professionnelle (rémunération de formation de Pôle emploi (RFPE) ou de l'allocation d'aide de retour à l'emploi (AREF))

4.6. La PrépaApprentissage



❑ Dispositif en cours de création

=> appel à projet ouvert jusqu'au 15 mai 2019 12h

Détails sur le [site du ministère du travail](#)

❑ Finalité

- Accompagner les personnes souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage;
- Confirmer un projet professionnel pour prévenir la rupture de contrat;
- Conforter les compétences relationnelles et le savoir être professionnel pour réussir à signer un contrat et s'intégrer dans le monde professionnel;
- Consolider les compétences de base qui peuvent être insuffisantes pour bien se lancer;
- Développer des connaissances et des compétences en cohérence avec un projet professionnel.

❑ Qui est concerné :

- Jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile;
- Jeunes ayant un niveau de qualification < Niv. IV, particulièrement ceux qui résident dans les quartiers défavorisés ou zones rurales;
- Les élèves volontaires au cours de la dernière année de scolarité au collège peuvent suivre une classe « 3ème prépa-métiers »;
- Inscription sous statut scolaire;
- Convention entre l'établissement d'enseignement secondaire et l'entreprise;
- Période d'immersion en entreprise et en CFA.

CONTACTS

Alissone DELORME

Animatrice du réseau de développeurs de l'alternance

GIP ALFA CENTRE

Pôle Appui aux Projets des Acteurs

L.D : 02.38.77.83.36 - Portable : 07.62.47.73.07

a.delorme@alfacentre.org

Anne MASSIP

Responsable du Pôle Appui aux Projets des Acteurs

GIP ALFA CENTRE

L.D : 02.38.77.83.32 - Portable : 06.86.40.30.96

a.massip@alfacentre.org