

LES CONDITIONS POUR UN APPRENTISSAGE

Qui peut recruter un(e) apprenti(e) ?

Toute entreprise, association, ou profession libérale peut engager un apprenti.

L'employeur doit mettre à disposition du jeune un Maître d'apprentissage, qui assume la fonction de tuteur.

Le maître d'apprentissage

Il doit être majeur, offrir toutes les garanties de moralité et présenter des compétences pédagogiques.

En termes de compétences professionnelles, le Maître d'apprentissage doit remplir l'une des conditions suivantes :

- Être titulaire d'un titre ou d'un diplôme dans le domaine professionnel correspondant à la qualification préparée par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, et justifier d'au moins 2 ans d'exercice dans une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par l'apprenti.
- Justifier d'au moins 3 ans d'exercice dans une activité professionnelle correspondant à la qualification visée par l'apprenti.

Pourquoi recruter un apprenti ?

L'apprentissage permet à l'entreprise de former un jeune à ses méthodes de travail tout en bénéficiant d'exonérations de charges et de primes de l'État sous certaines conditions.

La rémunération d'un apprenti s'élève à entre 25 % et 78 % du SMIC voire du SMC. Elle est exonérée de charges patronales.

Avec l'apprentissage, l'entreprise peut anticiper le transfert des savoir-faire. Si vous recrutez le jeune à l'issue de l'apprentissage, vous connaîtrez déjà son niveau de compétence et vous êtes sûr de sa capacité à s'intégrer dans l'entreprise. L'apprentissage contribue donc à la gestion prévisionnelle des compétences et des ressources humaines.



Comment se passe l'apprentissage ?

En entreprise

L'apprenti est un salarié et bénéficie, à ce titre, des dispositions légales et conventionnelles applicables au personnel de l'entreprise (horaires de travail, convention collective, régime de protection sociale, règlement intérieur...)

Au CFA

Parallèlement, l'apprenti fréquente un Centre de Formation d'Apprentis (CFA). Le CFA (ou une section d'apprentissage ou une unité de formation par apprentissage) a pour mission d'assurer l'enseignement technologique et pratique du jeune, de garantir sa progression pédagogique et de le présenter aux examens pour l'obtention d'un diplôme ou d'un titre reconnu.

La formation est d'au moins 400 heures par an en moyenne sur les années d'application du contrat. Pour les redoublants, 240 heures par an ou proportionnellement moins si la durée de la prolongation est inférieure.

L'apprenti

Jeunes âgés de 16 à 30 ans

Nouveau - Jusqu'au 31/12/2019, la région Occitanie participe à une expérimentation relative au relèvement de l'âge d'entrée en apprentissage de 25 à 30 ans.

Par dérogation, l'apprentissage est ouvert également aux jeunes :

- De 15 ans ayant effectué la scolarité du premier cycle du second degré.
- De 25 à 30 ans dans l'un des deux cas suivants :
 - suite à un premier contrat d'apprentissage, terminé au plus tard un an avant la signature du nouveau contrat, dont le niveau de diplôme obtenu était inférieur.
 - suite à une rupture de contrat, intervenue au plus tard un an avant la signature du nouveau contrat, pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti (cessation d'activité de l'employeur ; faute de l'employeur ; inaptitude physique temporaire de l'apprenti ; rupture administrative du contrat pour risque d'atteinte à la santé ou à l'intégrité de l'apprenti).
- Personnes de tout âge si le futur apprenti a le statut de travailleur handicapé ou s'il a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation nécessite l'obtention de la certification visée.
- Lorsque l'apprenti est inscrit en tant que sportif de haut niveau sur la liste mentionnée à l'article L221-2 alinéa 1er du code du sport.

