

L'apprentissage, Un choix gagnant !

L'alternance est véritablement un choix Gagnant-Gagnant.

Gagnant : Une formation adaptée aux futurs collaborateurs ou experts comptables, qui contribue à donner à chaque apprenti l'opportunité de s'épanouir et de trouver sa place au sein de la société.

Gagnant : Une formation adaptée aux entreprises, en permettant aux entreprises d'accueil de relever les défis de l'emploi, de la qualité et du développement des compétences.

Pour vous et votre collaborateur apprenti, l'UFA Haute-Follis s'engage.

- ◆ Une nouvelle démarche qualité s'est engagée depuis septembre 2012 pour améliorer et innover dans la formation aux apprentis : organisation de la formation, relation entre UFA et Entreprise...
- ◆ Un parcours adapté à chaque jeune. Cette nouvelle démarche qualité vise notamment à personnaliser la formation en s'appuyant sur la pédagogie différenciée pour mettre en place un parcours adapté à chacun et sécuriser le parcours de formation de l'apprenti.

Faire de l'apprentissage une voie d'excellence est l'objectif ambitieux que l'UFA Haute-Follis poursuit quotidiennement ; faire connaître cet engagement est un véritable enjeu qui contribuera à son développement.



Lydie ROULAND
Responsable Pédagogique



Claude HUBERT
Responsable
Relations professionnelles

**GUIDE
PRATIQUE**

- > **Embaucher un apprenti : démarches et modalités.**
- > **Comment intégrer un apprenti ?**
- > **Les engagements de l'employeur**
- > **Pourquoi choisir l'UFA Haute-Follis ?**
- > **Recruter un apprenti : combien ça coûte ?**
- > **Quelles sont les aides pour les employeurs ?**

**Consulter notre site internet
www.lhf53.eu**



UFA HAUTE-FOLLIS

Du CFA EC 53
25 rue du Mans
53000 LAVAL

Téléphone : 02.43.26.17.18
Télécopie : 02.43.64.36.69
Messagerie : campus@lhf53.eu

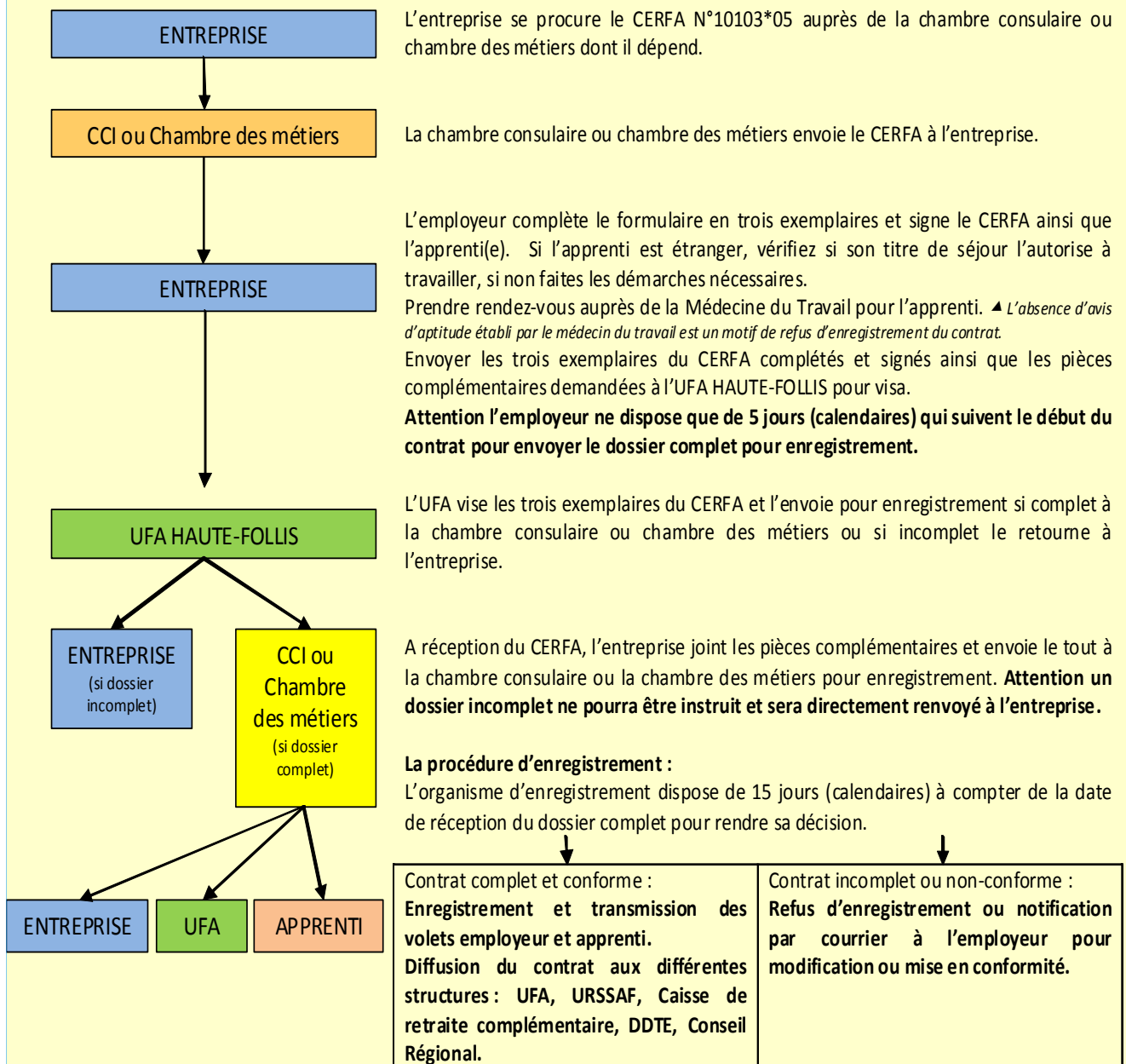


EMBAUCHER UN APPRENTI : DÉMARCHES ET MODALITÉS

Avant de conclure un contrat d'apprentissage, renseignez-vous sur les règles applicables (art 6211.1 à 6226.1 du code du travail) au contrat ainsi que les dispositions particulières prévues dans la convention collective ou l'accord spécifique appliqué dans votre entreprise. En effet, des minima de rémunération plus élevés ainsi que des règles plus restrictives applicables au maître d'apprentissage peuvent être prévus. N'hésitez pas à vous rapprocher de votre conseil, de votre chambre consulaire ou de votre DIRECTE.

Vous avez la possibilité d'effectuer votre démarche via le formulaire papier ou la démarche en ligne proposée sur le site : www.formulaires.modernisation.gouv.fr/gf/cerfa_10103.do

Si vous choisissez le formulaire papier :



Attention, un contrat dont l'enregistrement est refusé par l'organisme d'enregistrement ne peut débuter ou ne peut plus recevoir exécution.

Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'apprenti ou l'employeur pendant les deux premiers mois ou, passé ce délai, par commun accord ou décision du Conseil des prud'hommes. La rupture du contrat doit faire l'objet d'un écrit, qui est notifié au directeur de l'UFA Haute-Follis et à l'organisme ayant enregistré le contrat.

COMMENT INTÉGRER UN APPRENTI ?

• LES CONDITIONS D'EMBAUCHE

Les activités de votre entreprise correspondent au diplôme préparé.

Vous êtes en mesure de nommer **un maître d'apprentissage** responsable de la formation du jeune. Il doit :

- soit être titulaire d'un diplôme de même niveau que celui préparé par l'apprenti dans le domaine professionnel concerné et avoir trois ans d'expérience dans le domaine préparé par l'apprenti,
- soit posséder une expérience professionnelle de cinq ans dans une activité en rapport avec la qualification préparé par l'apprenti.

Vous disposez d'un équipement, de techniques, de conditions de travail, d'hygiène et de sécurité pour apporter une formation satisfaisante.

• LE STATUT DE L'APPRENTI DANS L'ENTREPRISE

L'apprenti est considéré comme un véritable salarié : ses horaires, ses congés et son régime de protection sociale sont ceux appliqués dans la profession. Il peut prétendre à la prise en charge légale de ses frais de transport.

L'apprenti n'entre pas dans l'effectif du personnel pour le calcul du seuil social de l'entreprise sauf en ce qui concerne la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

• LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE : UN RÔLE CLÉ

Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, la formation est assurée par l'UFA Haute-Follis et par l'entreprise au sein de laquelle le maître d'apprentissage assume la responsabilité de la formation de l'apprenti.

Le maître d'apprentissage peut être soit le chef d'entreprise, soit un salarié. Il doit impérativement être présent sur le lieu de travail de l'apprenti. Il doit être majeur, offrir toutes garanties de moralité et présenter des compétences pédagogiques et professionnelles.

Sa mission est déterminante dans le parcours de qualification de l'apprenti. Il est, en effet, un maillon essentiel dans la qualité de transmission des savoir-faire et de la culture de l'entreprise. Il participe ainsi à développer les moyens d'une insertion professionnelle réussie.

En liaison avec l'UFA, il a pour mission de contribuer à ce que l'apprenti acquiert dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé. Des formations peuvent lui être proposées par l'UFA Haute-Follis.

TÉMOIGNAGES



« Ayant obtenu un BTS CGO, le DCG était pour moi une poursuite logique de mes études. J'ai décidé de le faire en alternance pour acquérir de l'expérience professionnelle tout en restant dans le cursus scolaire.

De plus le DCG est un diplôme reconnu qui permet d'accéder facilement à un emploi, ou de continuer une formation en DSCG ». Mathieu, apprenti en DSCG

« Le choix du DSCG en apprentissage m'a semblé une évidence après mes trois années de DCG pour deux raisons. Cette formation, à la fois pluridisciplinaire et exigeante, constitue à mon sens le meilleur bagage pour atteindre les métiers d'expertise, qui requièrent des connaissances pointues dans de nombreux domaines. C'est cette polyvalence que j'apprécie avant tout dans le DSCG. De plus l'apprentissage satisfait mon besoin de concret par la mise en pratique de mes connaissances, la prise de contact avec la clientèle et la satisfaction de leurs attentes.

Ainsi allier théorie et pratique est, à mon avis, un réel atout pour intégrer le marché du travail et constitue un véritable tremplin vers le métier d'expert-comptable auquel j'aspire » - Mathilde, apprentie en DSCG



▶ LES ENGAGEMENTS DE L'EMPLOYEUR



- Assurer ou faire assurer à l'apprenti une formation professionnelle méthodique et complète correspondant au diplôme ou titre prévu au contrat.
- Inscrire l'apprenti à l'UFA Haute-Follis et veiller à ce qu'il suive les cours.
- Désigner un maître d'apprentissage, personne directement responsable de l'apprenti dans l'entreprise et qui joue le rôle de tuteur.
- Participer aux activités de coordination entre les formations dispensées à l'UFA Haute-Follis et en entreprise, notamment les réunions d'information des maîtres de stage et des formateurs tuteurs organisées par l'UFA Haute-Follis.
- Effectuer, dès l'entrée de l'apprenti dans son entreprise, les déclarations obligatoires afin qu'il bénéficie des lois sociales en vigueur.
- Prendre rendez-vous avec la Médecine du Travail.
- Respecter la législation du travail : horaires, congés, travail de nuit...
- Verser à l'apprenti le salaire prévu au contrat et l'ajuster à l'évolution du SMIC.
- Lui permettre de s'inscrire et de participer à l'examen conduisant au diplôme préparé.
- Prévenir le directeur du CFA en cas d'absences, de maladie, d'accident...

TÉMOIGNAGE

- Nous vous invitons à vous appuyer sur la compétence de l'UFA Haute-Follis pour vous accompagner dans le recrutement de votre apprenti (validation du projet du jeune et du diplôme à préparer, constructions d'un parcours de formation individualisé).

« Les enjeux de la formation professionnelle par l'apprentissage pour les cabinets et l'apprenti... »

En raison d'une évolution très rapide des lois et règlements, mais aussi des supports de l'information, la formation interne des jeunes générations est au cœur des préoccupations des cabinets d'expertise comptable. En effet, ils doivent s'assurer de développer la compétence de leur personnel à tous les niveaux afin de fournir un travail respectueux des normes professionnelles et de la législation en vigueur.

De son côté, l'apprenti se trouve confronté à la lourde tâche d'apprendre son métier, d'apprendre « le cabinet » mais aussi de réussir son examen. Or le plus difficile pour un jeune est de trouver sa place et d'intégrer l'ensemble des comportements professionnels au sein du cabinet d'expertise comptable. L'alternance est en cela un vrai avantage en permettant d'apprendre et de répondre à trois objectifs en même temps. Ces réussites sont complémentaires et intimement liées les une aux autres, c'est un enjeu crucial de part et d'autre...

Pour ce faire la formation doit avoir du sens et les activités réalisées par l'apprenti doivent être encadrées par un maître d'apprentissage. Mais si l'apprenti s'investit à développer ses compétences, les cabinets pourront alors s'inscrire dans une démarche de consolidation des relations à long terme... S. Beaumont - Expert-Comptable en Mayenne.

► POURQUOI CHOISIR L'UFA HAUTE-FOLLIS ?

● PARCOURS PERSONNALISÉ

Nous recevons chaque étudiant dès son acte de candidature à l'UFA, et nous analysons avec lui ses forces et ses faiblesses pour adopter la meilleure stratégie de réussite. Le choix est validé par le responsable d'apprentissage.

L'apprenti est toujours placé au cœur de sa formation, épaulé dans ses choix par le formateur référent et le maître d'apprentissage.

La durée du contrat d'apprentissage est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat. Elle peut varier de 1 à 3 ans. En cas d'échec à l'examen, le contrat peut être prolongé une seule fois. En cas de maladie, la formation peut être prolongée d'un an.

● DES FORMATEURS EXPÉRIMENTÉS

Les formateurs viennent de deux horizons qui s'enrichissent mutuellement.

- ◆ **Des professionnels** en responsabilité dans leur domaine de compétence : avocat, expert-comptable, inspecteur des impôts...
- ◆ **Des professionnels de l'enseignement** : des professeurs agrégés pour la plupart qui enseignent par ailleurs dans des formations supérieures sur Laval, Angers et Rennes.

● UN SUIVI PÉDAGOGIQUE RÉGULIER

Aussi bien en DCG qu'en DSCG, nous veillons à l'acquisition régulière des connaissances et compétences. Cela se traduit par :

En DCG :

- ◆ une évaluation hebdomadaire au format examen pour un contrôle continu,
- ◆ un examen blanc un mois avant l'examen officiel,
- ◆ quatre bulletins de notes communiqués au maître d'apprentissage,
- ◆ une préparation individualisée pour l'épreuve « Relations Professionnelles ».

En DSCG :

- ◆ quatre examens blancs pour clore chaque semestre de formation,
- ◆ quatre bulletins semestriels,
- ◆ une préparation individualisée pour l'épreuve « Relations Professionnelles » assuré par un enseignant chercheur.

● UN ACCOMPAGNEMENT EN ENTREPRISE

Nous sommes convaincus que la réussite de l'apprentissage passe par une collaboration étroite entre l'UFA Haute-Follis et le maître d'apprentissage au service de l'apprenti.

Aussi rencontrons-nous en début de contrat les employeurs lors de demi-journées d'informations décentralisées sur Laval, Le Mans, Angers, Rennes...

Par ailleurs, trois entretiens sont organisés au sein de l'entreprise avec l'apprenti, son maître d'apprentissage et le formateur référent. C'est l'occasion de discuter de la coordination des modes de formations et de préparer les apprentis à leur épreuve « Relations Professionnelles ».



Ce qu'il faut savoir :

- La durée du contrat peut être portée à trois ans :
 - en fonction de la nature du diplôme
 - en cas d'échec à l'examen.
- La durée peut être portée à quatre ans lorsque la qualité du travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti.
- La durée peut être réduite à d'un an :
 - pour les personnes déjà titulaires d'un diplôme homologué de niveau supérieur à celui préparé,
 - pour les personnes qui ont bénéficié d'une formation à temps complet d'une durée d'au moins un an en enseignement technologique et qui entrent en apprentissage pour achever cette formation.

RECRUTER UN APPRENTI : COMBIEN ÇA COÛTE ?



• LA RÉMUNÉRATION

Comme tout salarié, elle est contractuelle. Le Code du Travail fixe un minimum qui progresse en fonction de l'âge et de l'ancienneté dans l'apprentissage. Elle est calculée en pourcentage du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) ou du minimum prévu à la convention collective.

Au 1er janvier 2014 le montant brut du SMIC est de 9.53 €/heure.

		De 18 ans à 20 ans	De 21 ans et plus*
DCG	2ème année	49 % du SMIC	61 % du SMIC
	3ème année	65 % du SMIC	78 % du SMIC
DSCG	1ère année		53 % du SMIC
	2ème année		61 % du SMIC
	3ème année**		78 % du SMIC

*à compter du 1er jour du mois qui suit son anniversaire.

** formation s'étale sur 26 mois, le 2 derniers mois sont à considérer comme une troisième année de contrat.

• FINANCEMENT DE LA FORMATION

L'employeur finance la formation de son apprenti par le biais de la taxe d'apprentissage.



CAS PARTICULIERS

• Rémunération suite à la conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage :

Si ce nouveau contrat est conclu avec le même employeur, la rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année du contrat précédent (sauf si la rémunération en fonction de l'âge est plus favorable).

Si ce nouveau contrat est conclu avec un autre employeur, la rémunération de l'apprenti est au moins égale à la rémunération minimale à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année du contrat précédent (sauf si la rémunération en fonction de l'âge est plus favorable).

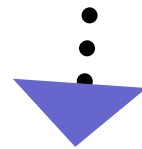
• Apprenti reconnu travailleur handicapé :

Une année supplémentaire peut être prévue par rapport à la durée normale du contrat. Dans ce cas, la rémunération de cette 3ème année est celle de l'année précédente majorée de 15 %.

• Redoublement :

La rémunération est équivalente à celle de l'année précédente.

▶ QUELLES SONT LES AIDES POUR LES EMPLOYEURS ?



• EXONÉRATION DE CHARGES SALARIALES

Pendant toute la durée du contrat, l'employeur est exonéré des charges sociales, à l'exception de la cotisation patronale d'accidents du travail et maladie professionnelle. La CSG et la CRDS ne sont pas dues.

Pour les entreprises employant moins de 11 salariés (hors apprentis), **exonération totale** (sauf cotisation accidents du travail - maladies professionnelles) des parts patronale et salariale.

Pour les entreprises, à partir de 11 salariés, **exonération partielle** (uniquement la part patronale des cotisations sociales)

- Restent exigibles notamment : la contribution de solidarité pour l'autonomie ; la contribution au Fonds national d'aide au logement (Fnal) jusqu'à 20 salariés et la contribution au Fnal supplémentaire à partir de 20 salariés ; les cotisations patronales et salariales d'assurance chômage et d'AGS, les cotisations patronales et salariales de retraite complémentaire et d'AGFF, le versement transport, le forfait social, la cotisation supplémentaire et la majoration complémentaire d'accidents du travail, le cas échéant.

• PRIME RÉGIONALE, à partir du 1er janvier 2014, uniquement pour les entreprises de moins de 11 salariés

Pour les contrats conclus depuis janvier 2014, **les entreprises de moins de 11 salariés** peuvent percevoir une prime versée par la région dans laquelle est situé l'établissement où travaille l'apprenti.

Cette prime régionale a remplacé l'indemnité compensatrice forfaitaire (ICF). Le montant (dont **le minimum est fixé à 1000 euros par année de formation**) et les modalités d'attribution sont fixés par le conseil régional.

Pour obtenir cette prime, **l'employeur n'a plus de démarche à effectuer** : lors de l'enregistrement du contrat d'apprentissage, le contrat est transféré aux services de la région, qui informent pour courrier l'employeur de ses droits à prime.

EN PROJET

Exemple pour la Région

PAYS DE LA LOIRE

La prime régionale à l'apprentissage devrait être versée pour les entreprises de moins de 250 salariés.

Une prime de 1000 euros serait versée en cas d'embauche d'un apprenti supplémentaire, sous conditions.



NOTA : Les apprentis ne sont pas pris en compte dans l'effectif de l'entreprise pour le calcul des différents seuils sociaux et fiscaux (sauf pour tarification des accidents du travail ou de maladies professionnelles).

Contacts et renseignements

Notre équipe reste à votre disposition pour vous accompagner dans vos démarches, n'hésitez pas à prendre contact avec nous.

Mme Lydie ROULAND
Responsable pédagogique en charge de la
Section Apprentissage
☎ 02.43.26.17.14
📞 06.86.68.31.60
@ lydie.rouland@lhf53.eu

M. Claude HUBERT
Responsable des relations professionnelles
☎ 02.43.26.17.14
📞 07.62.73.53.57
@ claude.hubert@lhf53.eu

Mme Christine GALLI
Secrétaire de Direction
☎ 02.43.26.17.18
@ campus@lhf53.eu

LIENS UTILES

www.alternance.emploi.gouv.fr
www.emploi.gouv.fr
www.pole-emploi.fr
www.orientation-formation.fr
www.centre-inffo.fr
www.travail-emploi.gouv.fr
www.urssaf.fr

Pour aller plus loin :

Articles du code du travail

L. 6221-1 à L6225-8
D. 6222-1 à R 6226-10
L. 6243-1 à L6243-3
R 6243-1 à D6243.5

Notre site internet :



UFA HAUTE-FOLLIS

Du CFA EC 53
25 rue du Mans
53000 LAVAL

Téléphone : 02.43.26.17.18
Télécopie : 02.43.64.36.69
Messagerie : campus@lhf53.eu