

Quels employeurs ?

- Entreprise du **secteur privé** (y compris les associations).
- Le **secteur public** non industriel et commercial (dont les 3 fonctions publiques)

Quelles aides ?

- Une **aide unique** pour les entreprises si :
 - moins de 250 salariés
 - niveau de formation jusqu'au Bac

4 125 € maximum pour la 1^{re} année de contrat
2 000 € maximum pour la 2^e année de contrat
1 200 € maximum pour la 3^e année de contrat
- **Exonération** de cotisations sociales (totale ou partielle).
- Des aides pour l'embauche d'un **travailleur handicapé** :

Dans le secteur privé, versements d'aides complémentaires par l'**AGEFIPH**. Dans la fonction publique, financement des aides techniques et humaines par le **FIPHFP**.

Quelle rémunération ?

- L'apprenti bénéficie d'une rémunération variant en **fonction de son âge** ; en outre, sa rémunération progresse **chaque nouvelle année d'exécution de son contrat**.

Quels jeunes ?

- Les jeunes âgés de **16 à 29 ans** révolus.
- **Au-delà de 29 ans** (apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, travailleurs handicapés, personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise).
- Les **moins de 15 ans** ayant achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire (fin de 3^e).

Quel temps de travail ?

- Temps de travail **identique à celui des autres salariés**. L'employeur doit permettre à l'apprenti de suivre les cours théoriques professionnels (ce temps est compris dans le temps de travail effectif et rémunéré comme tel).

Quelle alternance ?

- L'apprenti suit un enseignement général, théorique et pratique dans le **centre de formation d'apprentis** et travaille en alternance chez un **employeur** privé ou public.
- L'apprenti est obligatoirement accompagné par un **maître d'apprentissage**, justifiant d'une expérience professionnelle et d'une qualification suffisante.

Tableau de rémunération d'un apprenti (en % du SMIC) :

Année de contrat	Moins de 18 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et plus
1 ^{ère} année	27% (411€)	43% (654€)	53% (806€)	100% (1521€)
2 ^{ème} année	39% (593€)	51% (776€)	61% (928€)	100% (1521€)
3 ^{ème} année	55% (837€)	67% (1019€)	78% (1187€)	100% (1521€)

Le choix de l'apprentissage ?

● L'apprentissage constitue une **voie d'excellence**, se destine à **tout jeune**, quel que soit son parcours scolaire initial, et permet l'**obtention de titres ou de diplômes reconnus** et strictement **équivalents à ceux obtenus par voie scolaire**.

● L'apprentissage n'induit **pas frais de scolarité**.

Le contrat d'apprentissage est un **contrat de travail**, engageant le jeune sur une **période de 1 à 3 ans** et garantissant une **rémunération**

● **déterminée selon l'âge et le niveau d'étude**.

L'apprentissage confère au jeune un **statut de salarié** et offre :

Un **accompagnement** personnalisé du jeune
Une **expérimentation** réelle des compétences
Une meilleure **appropriation des savoirs et savoir-faire**

Recherche du contrat ?

● La signature du contrat d'apprentissage **conditionne l'entrée du jeune en formation**. Le processus de recherche d'un contrat est donc déterminant et suppose d'être **pleinement investi par le jeune lui-même**. Les parents accompagnent leur enfant dans ses recherches et démarches mais **seul(e) le/la jeune sera amené(e) à :**

- *Prendre contact avec les employeurs*
- *Présenter son parcours et son projet*
- *Faire le suivi des démarches engagées*

● Pour chacun des **employeurs sollicités**, il faut :

- *Connaitre son activité (cf ; web)*
- *Prévoir le/les moyens de rallier le lieu de travail (solutions de mobilité)*
- *Relancer suite au premier contact*
- *Se proposer en stage d'essai*

Signature du contrat ?

● Lorsqu'un **employeur et le jeune souhaitent la réalisation d'un contrat** d'apprentissage, ils se rapprochent du site de formation qui accompagne la formalisation des démarches. Le contrat d'apprentissage est conclu à l'aide d'un **formulaire type**, signé par l'employeur, par l'apprenti et son représentant légal (s'il est mineur).

Réalisation du contrat ?

● L'apprenti(e) dispose d'un statut de salarié. A ce titre :

- Toute absence en formation ou en entreprise **doit être justifiée** (arrêt maladie). Une absence non justifiée pouvant entraîner une **retenue sur salaire**.
- Les périodes de congés seront à **déterminer en accord avec l'employeur**.
- L'apprenti s'engage à se conformer aux **règles et usages** de l'entreprise ou du service d'accueil et du CFA.

● En cas de difficulté ou de conflit, l'apprenti(e) ou le parent (responsable légal) **en réfère au responsable de formation**.

Rupture du contrat ?

● Durant les **45 premiers jours** en entreprise, le **contrat peut être rompu** par l'employeur ou par l'apprenti sans motif. Au-delà, un **accord conclu et signé** entre les 2 parties suffit.

● Le contrat peut également être rompu en cas de **faute grave, d'inaptitude** (médecine du travail), ou d'**exclusion** de l'apprenti(e) du CFA.