LA FORMATION
EN APPRENTISSAGE, POURQUOI PAS VOUS ?



L'alternance permet de se former à un métier et de s'intégrer plus facilement à la vie et la culture de l'entreprise.
C'est un système de formation construit selon l'alternance :
- de phases pratiques
- de phases théoriques.

C'est une véritable passerelle vers l'emploi et l'insertion professionnelle.

Les avantages pour l'alternant.

- Se former à un métier
- Obtenir un diplôme
- Bénéficier de la gratuité des frais de formation
- Mettre en pratique les enseignements théoriques
- Acquérir une expérience professionnelle
- Être rémunéré.e, pendant sa formation, en tant que salarié.e
- Faciliter son insertion à l'emploi

Les avantages pour l'employeur.

- Transmettre des compétences
- Recruter un.e jeune adapté.e aux besoins de l'entreprise
- Former un.e futur.e salarié.e
- Bénéficier des aides de l'État selon les dispositions en vigueur

70 % des jeunes diplômés ont trouvé un emploi dans les 7 mois suivant leur formation en apprentissage.

DEVENIR APPRENTI.E

- Être âgé.e de 16 ans au moins (et 29 ans au plus) dans l'année civile.
- Les jeunes de 15 ans peuvent conclure un contrat d'apprentissage à condition d'avoir terminé le premier cycle d'enseignement secondaire (3ème)
- Avoir un maître d'apprentissage
- Être reconnu.e apte par la médecine du travail. Une visite médicale est organisée par l'employeur au plus tard dans les 2 mois qui suivent l'embauche.

LE STATUT DE L'APPRENTI.E

L'apprenti.e est considéré.e comme un.e salarié.e, à ce titre il.elle bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés de l'entreprise.
La couverture sociale de l'apprenti.e : affiliation au régime général dont dépend l'entreprise (sécurité sociale ou MSA) congés payés, droits ouverts à la retraite, CPF.

LE DÉROULEMENT DE LA FORMATION

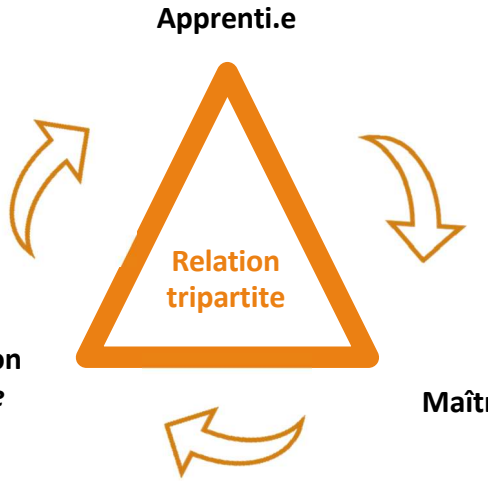
La formation est rythmée par des périodes en entreprise et des périodes en centre (calendrier défini par l'établissement).

Chaque année de formation est découpée en :
- 20 semaines en centre de formation (35h par semaine)
- 32 semaines en entreprise dont 5 semaines de congés.

Début des cours lundi matin à 9h10 ; en semaine à 8h05 - Fin des cours en semaine à 17h30 ; le vendredi à 16h30.

L'apprenti.e est placé.e sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage. Il.elle est suivi, en centre, par le coordonnateur de la classe, l'ensemble de l'équipe pédagogique et un.e chargé.e de suivi des apprentis au quotidien.
Le centre de formation est en lien avec les maîtres d'apprentissage :
- 2 visites en entreprise programmées sur les 2 années de cursus
- Des contacts réguliers entre les entreprises et les équipes pédagogiques.

LE TRIANGLE DE L'ALTERNANCE



LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

DURÉE DU CONTRAT

Le contrat conduit à l'obtention du diplôme ou du titre visé. La durée du contrat d'apprentissage peut varier en fonction du cycle de formation.
Cette durée peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti.e ; la durée minimale peut être portée à 4 ans dans les cas suivants :

- la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti.e
- l'apprenti.e échoue à l'examen
- l'apprenti.e est inscrit.e sur la liste officielle des sportifs de haut niveau.

LA RÉMUNÉRATION

Âge	Année 1	Année 2	Année 3
16-17 ans	27 %	39 %	55 %
18-20 ans	43 %	51 %	67 %
21-25 ans	53 %	61 %	78 %
26 ans et +	100 %	100 %	100 %

Cette rémunération est calculée selon un pourcentage du SMIC brut en fonction de votre âge, de votre progression dans le cycle de formation et du niveau de diplôme. Elle représente la rémunération minimum légale mais peut être plus élevée en fonction de la convention collective dont dépend l'entreprise. L'apprenti.e est rémunéré pendant les périodes en entreprise ET les périodes en centre de formation.

LES HORAIRES

La durée de travail journalière dépend de l'âge de l'apprenti.e dans la limite de 35 heures par semaine. Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est compris dans l'horaire de travail.
Le temps de repos quotidien est au minimum de 11 heures consécutives pour un apprenti.e majeur et de minimum 12 heures pour un mineur. Le temps de pause quotidien est au minimum de 20 minutes pour 6 heures de travail consécutif.

LES CONGÉS

L'apprenti.e a droit aux congés payés légaux soit 5 semaines de congés payés par an.
L'employeur a le droit de décider de la période à laquelle l'apprenti peut prendre ses congés.
Une apprentie peut bénéficier d'un congé maternité selon les règles en vigueur. Un apprenti peut aussi bénéficier d'un congé paternité.

LES ABSENCES

L'apprenti.e est tenu.e de suivre les cours du centre de formation avec assiduité et l'employeur est tenu de vérifier son assiduité aux cours. L'absence du jeune équivaut à une absence en entreprise ; celle-ci doit donc être justifiée. Ainsi, pour une absence due à la maladie, un arrêt de travail est nécessaire. De même, un accident sur le trajet du centre de formation ou pendant le temps de formation est qualifié d'accident du travail et sera géré par l'employeur. En cas d'absence non justifiée au cours théorique en centre de formation,

l'employeur pourra user de son pouvoir disciplinaire au même titre que les autres salariés de l'entreprise.

JOURNÉE D'APPEL DE PRÉPARATION À LA DÉFENSE
L'apprenti.e bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour pour participer à la journée d'appel de préparation à la défense. Cette absence n'entraîne pas de perte de salaire.

LES AIDES

- Le site du gouvernement ci-dessous répertorie les ressources mobilisables qui peuvent être utiles aux apprentis
  https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F38630
- Nous attirons également votre attention sur l'aide suivante cumulables avec l'aide CAF sous certaines conditions :
  https://www.actionlogement.fr/l-aide-mobili-jeune

LA RUPTURE DE CONTRAT

Durant la période d'essai (45 jours en entreprise consécutifs ou non)

Le contrat peut alors être rompu sans avoir à justifier de motifs précis. La rupture anticipée du contrat d'apprentissage peut venir aussi bien de l'employeur que de l'apprenti.e.

Après la période d'essai

Passé la période d'essai, la rupture peut être actée par accord signé des 2 parties. Les différents cas de rupture (force majeure, faute grave, inaptitude médicale, décès de l'employeur maître d'apprentissage dans une entreprise unipersonnelle) prennent la forme d'un licenciement sans le besoin de recourir au conseil des prud'hommee. Passé ce délai, l'apprenti.e peut prendre l'initiative de la rupture, après le respect d'un préavis dans les conditions déterminées par le décret n°2018-1231 du 24 décembre 2018. Au préalable, l'apprenti.e doit avoir sollicité le médiateur et obtenu sa réponse.

Rutpure en cas de mise en danger de l'apprenti.e

Lorsqu'il est constaté une exposition de l'apprenti.e à des risques, le contrat peut être rompu. La demande doit être faite à la DREETS.