CFA RÉGIONAL

de l'Enseignement Supérieur en Languedoc-Roussillon,

SUD DE FRANCE

CFA ENSUP LR Sud de France

L'APPRENTISSAGE

DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

UN PARI GAGNANT !

CFA ENSUP LR
Sud de France

L'APPRENTISSAGE
DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

UNE RESSOURCE POUR VOTRE AVENIR

QU'EST-CE QUE **L'APPRENTISSAGE ?**

L'apprentissage est un dispositif de formation en **alternance** qui associe l'acquisition de savoir-faire chez un employeur et des enseignements théoriques dispensés à l'Université.

Le contrat d'apprentissage est un **contrat de travail** particulier.

L'apprenti a un **double statut** :
il devient **salarié** à part entière de l'entreprise, tout en étant **étudiant**.
A ce titre, il prépare un diplôme d'Etat (du Bac +2 au Bac +5) en alternance.
(DUT, Licence, Licence Pro, DCG, DSCG, Master, Diplôme d'Ingénieur, DNO).

QUELS **AVANTAGES ?**

LES « PLUS » PROFESSIONNELS

L'ouverture des formations est en adéquation avec les besoins des employeurs. L'apprentissage permet de former des jeunes rapidement opérationnels à vos métiers et services, de renouveler des compétences au sein de votre organisation et d'investir sur le long terme.

Des aides financières sont allouées par la Région Languedoc-Roussillon et l'État.

AIDES FINANCIÈRES DIRECTES ET INDIRECTES

Aides du Conseil Régional
(cf. votre CR pour plus de détails)

Une prime à l'apprentissage de 1000€

Cette aide est versée aux entreprises, aux collectivités territoriales et aux établissements publics de **moins de 11 salariés.**

Elle est versée à l'employeur à l'issue de chaque année de formation sous réserve que l'apprenti(e) n'ait pas été retenu(e) en entreprise en dehors de la période réglementaire.

Une aide au recrutement de 1000€

Cette aide est versée aux entreprises, aux collectivités territoriales et aux établissements publics de **moins de 250 salariés** qui embauchent un(e) apprenti(e) supplémentaire à compter du 1er juillet 2014 et qui remplissent l'une des conditions suivantes à la date de conclusion du nouveau contrat :

- Ne pas avoir employé d'apprentis depuis le 1er janvier de l'année précédente dans l'établissement du lieu de travail de l'apprenti.

- Employer dans le même établissement au moins un apprenti dont le contrat est en cours à l'issue de la période d'essai.

Le nombre de contrat en cours dans cet établissement après le recrutement de ce nouvel apprenti doit être supérieur au nombre de contrats en cours dans ce même établissement au 1er janvier de l'année de conclusion du nouveau contrat.

Aide de l'Etat

Le crédit d'impôt apprentissage

L'entreprise soumise à un régime réel d'imposition, qui emploie un jeune apprenti préparant un diplôme de niveau inférieur ou égal à Bac +2 (DUT) peut bénéficier d'un **crédit d'impôt de 1600€** au titre de la première année de formation.

Aide de Pôle Emploi

Les entreprises de **250 salariés et plus** qui emploient **plus de 4% d'alternants** peuvent bénéficier d'un bonus versé par Pôle Emploi : 400 € / an / alternant, compris entre 4% et 6% de l'effectif de l'entreprise.

Aides de l'AGEFIPH ou du FIPHFP

(pour le recrutement d'un apprenti ayant une reconnaissance RQTH)

Secteur Privé

- Aide à la signature du contrat d'apprentissage : entre 1500€ et 9000€ / an / apprenti
- Aide à la pérennisation suite au contrat d'apprentissage

Secteur Public

- Prise en charge à 80 % du coût salarial chargé par année d'apprentissage
- Participation au financement de la formation
- Aide à la pérennisation suite au contrat d'apprentissage

Aide de votre OPCA

Prise en charge de la formation du Maître d'Apprentissage par votre OPCA.

ÉXONÉRATION DE CHARGES

Exonération des Charges pour les employeurs

Les entreprises de moins de 11 salariés du secteur privé qui emploient un apprenti sont exonérées des cotisations sociales et patronales sur les contrats d'apprentissage à l'exception des cotisations :

- AT / MP
- Contribution au financement des organisations syndicales

Exonération totale des charges sur le salaire pour l'apprenti.

Prises en charge par l'état

Le BRUT = Le NET

Exonération partielle des charges patronales

Selon la taille de l'entreprise

Les entreprises privées à partir de 11 salariés bénéficient d'une éxonération partielle :

Cotisations restant dues :

- **Cotisation AT/MP**
- **Contribution de solidarité pour l'autonomie** (0,30%)
- **Contribution FNAL**

- à 0,10% pour les entreprises de 11 à 19 salariés
- à 0,50% pour celles de plus de 20 salariés

- **Versement transport** (le cas échéant)
- **Le forfait social au taux de 8% dû sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire dont bénéficient les apprentis dès lors :**

- que l'effectif de l'employeur atteint ou dépasse 10 salariés,
- que ces contributions patronales de prévoyance complémentaire respectent l'ensemble des conditions pour être exclues de l'assiette des cotisations de Sécurité Sociale au titre de la prévoyance complémentaire.

- **Contribution au financement des organisations syndicales**

Apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial
(Circulaire du 8 avril 2015)

Afin d'accompagner les services de l'Etat dans les objectifs quantitatifs à atteindre une aide financière leur est proposée :

- De sept. à décembre 2015 :
prise en charge à 100% du salaire de l'apprenti ainsi que du coût de la formation.

- De janvier à décembre 2016 :
prise en charge à 50% du salaire de l'apprenti et du coût de la formation.

Pour toute information complémentaire, contactez la Plate-forme Régionale Interministérielle d'appui à la GRH

Les entreprises publiques, collectivités ou associations non assujetties à la Taxe d'Apprentissage :

De – de 11 salariés :

Exonération quasi-totale sauf accidents du travail / maladies professionnelles

De + de 11 salariés :

Restent dues :

- **Cotisation AT/MP**
- **Contribution FNAL**
- **Contribution de solidarité pour l'autonomie** (0,30 %)
- **Versement transport** (le cas échéant)
- **I.R.C.A.N.T.E.C.**
- **Chômage :**

- Si La collectivité adhère à Pôle Emploi pour tous ses salariés non titulaires :
L'Etat prend en charge la contribution correspondant au salaire de l'apprenti

- **Contribution au financement des organisations syndicales**

- Si la collectivité n'adhère pas au régime d'assurance chômage :
Elle est son propre assureur et versera éventuellement, en fin de contrat, des allocations de perte d'emploi à l'apprenti.
La collectivité a tout intérêt à y adhérer uniquement pour ses apprentis.
(prise en charge de la contribution par l'Etat)

QUEL EST
LE COÛT D'UN APPRENTI ?

L'apprenti est rémunéré sur la base d'un pourcentage du SMIC ou du SMC en fonction de son âge et de l'année de formation.

1/ Salaire de l'apprenti

TABLEAU DES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES			
AGE DE L'APPRENTI	1ÈRE ANNÉE	2ÈME ANNÉE	3ÈME ANNÉE
Moins de 18 ans	25% du SMIC*	37% du SMIC*	53% du SMIC*
De 18 à 20 ans	41% du SMIC*	49% du SMIC*	65% du SMIC*
21 ans et +	53% du SMIC*	61% du SMIC*	78% du SMIC*

(*) ou du salaire minimum conventionnel (SMC) de la branche professionnelle correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable que le SMIC.

Dans le secteur public le pourcentage est augmenté de 20 points lorsque le diplôme préparé est de niveau III, il est d'usage d'appliquer cette même règle pour les niveaux II et I.

Les apprentis en 2ème année de DUT, en Licence et en Master 2 sont rémunérés sur la base de la deuxième année d'exécution du contrat.

2/ Participation au coût de la formation

Les entreprises privées participent au coût de formation de leur apprenti uniquement à hauteur de la part **quota obligatoire** (concours financier) du montant de leur **Taxe d'Apprentissage**. Si la partie Quota ne couvre pas le coût réel de la formation, l'entreprise peut également verser la partie **Hors Quota** ou barème (catégorie A et B) de cet impôt **au CFA EnSup-LR**, ou à l'établissement qui a formé son apprenti.

Les versements de taxe d'apprentissage doivent être effectués via un OCTA.

Les entreprises ayant une masse salariale inférieure à 6 fois le SMIC sont exonérées de cet impôt.

Les entreprises de **250 salariés et +** qui n'atteignent pas le quota de **5% d'alternants** sont également redevables de **la CSA** (Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage). Cette contribution peut également être versée au **CFA EnSup-LR**.

Les entreprises publiques, associations, professions libérales, cabinets d'expertise comptable qui ne sont pas assujettis à cette taxe, participent à hauteur d'un tiers du coût réel de la formation au travers d'une convention de partenariat avec le CFA EnSup-LR.

Le coût des formations est déterminé par arrêté préfectoral en décembre de chaque année.

Les droits d'inscription universitaires sont pris en charge par le CFA EnSup-LR.

SIMULATIONS DE COÛT POUR L'EMPLOI D'UN APPRENTI :

ATTENTION ! Les résultats présentés sont une estimation évaluée qui ne peut être contractuelle.

EXEMPLE 1 :

Entreprise privée de moins de 11 salariés qui recrute un apprenti de 22 ans en licence GRH.

Salaire :
61% du SMIC soit au 1er janvier 2015, 894.64€/mois
Charges :
env. 38€/mois
Coût total à l'année :
env. 11190€ /an/apprenti
Aides :
- 1000€ de prime à l'apprentissage
- Possibilité de 1000€ supplémentaires (aide au recrutement), sous réserve de remplir les conditions

EXEMPLE 2 :

Entreprise privée de 50 salariés qui recrute un apprenti de 22 ans en licence GRH.

Salaire :
61% du SMIC soit au 1er janvier 2015, 894.64€/mois

Charges :
134€/mois
Coût total à l'année :
env. 12 355€ /an/apprenti
Aides :
Possibilité d'une aide de 1000€ (aide au recrutement), sous réserve de remplir les conditions

EXEMPLE 3 :

Entreprise du secteur public de 19 salariés qui recrute un apprenti de 22 ans en licence GRH.

Salaire :
81% du SMIC soit au 1er janvier 2015, 1 188€/mois
Charges :
155€/mois
Coût total à l'année :
- Salaire :
env. 16 120€ / an / apprenti
- Participation au coût de la formation à hauteur d'un tiers du coût réel, soit 2 100€ (coût 2015)
- Total d'environ 18 220€
Aides :
Possibilité d'une aide de 1000€ (aide au recrutement), sous réserve de remplir les conditions

COMMENT RECRUTER **UN APPRENTI ?**

Le candidat que vous avez sélectionné doit avoir déposé sa candidature dans l'établissement de formation où l'équipe pédagogique vérifiera l'acquisition des prérequis. Le CFA doit être informé de ce futur recrutement afin que le responsable pédagogique puisse vérifier l'adéquation entre les missions qui seront confiées au futur apprenti et le contenu de la formation.

L'apprentissage est accessible à toute personne de moins de 26 ans (sauf cas dérogatoires)

Démarches administratives

Informer le CFA EnSup-LR de votre recrutement par l'envoi d'une lettre d'engagement (courrier, mail) contenant les nom et prénom du futur apprenti, la formation préparée ainsi que les coordonnées de votre entreprise.

Contacter la chambre consulaire dont vous dépendez (CCI, CMA, DIRECCTE…) afin d'établir le contrat d'apprentissage en 3 exemplaires originaux (Cerfa FA13). Certains organismes consulaires utilisent une version dématérialisée du Cerfa.

Faire une DUE auprès de votre URSSAF.

Procéder à l'immatriculation de l'apprenti au régime salarié auprès de la sécurité sociale.

Contacter la Médecine du Travail pour organiser la visite médicale obligatoire de l'apprenti.

Renvoyer les 3 exemplaires du Cerfa remplis et signés à votre organisme consulaire.

Conditions à remplir

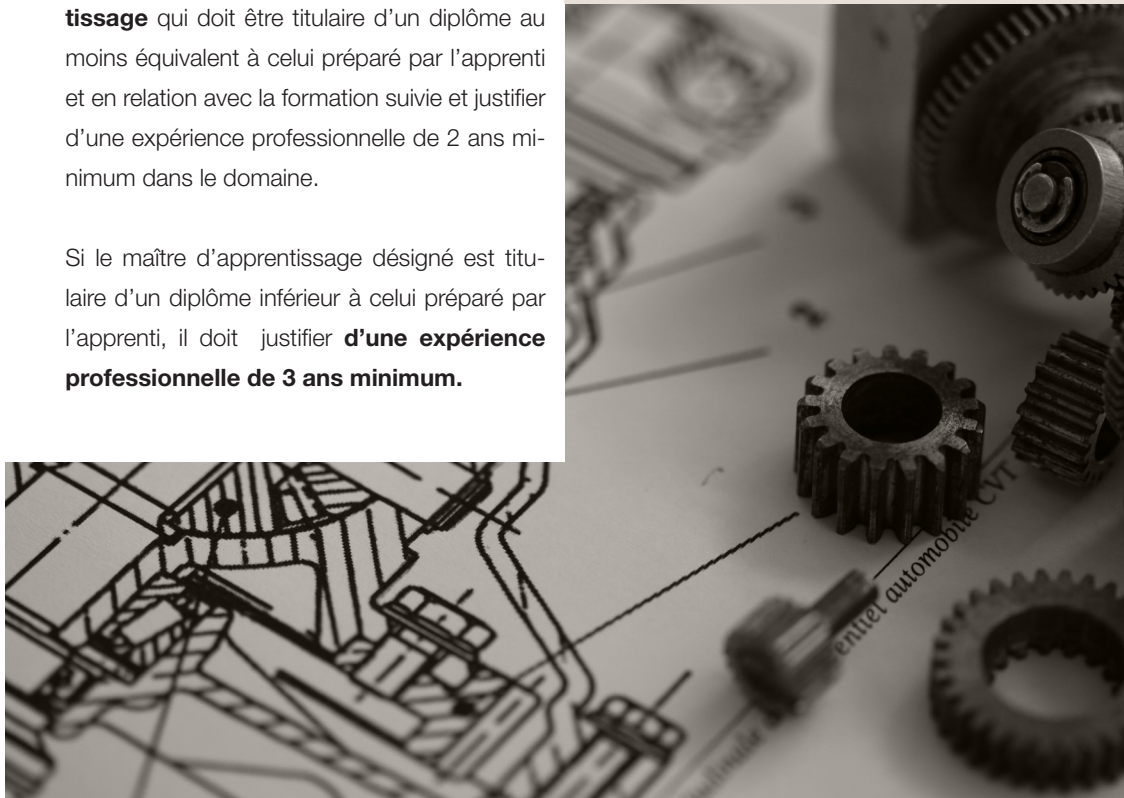
Vous devez être habilité à signer un contrat d'apprentissage pour le diplôme visé. Pour plus de renseignements, vous pouvez contacter votre organisme consulaire (CCI, CMA, Chambre d'Agriculture) ou, à défaut, la DIRECCTE.

Vous devez désigner **un Maître d'Apprentissage** qui doit être titulaire d'un diplôme au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti et en relation avec la formation suivie et justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans le domaine.

Si le maître d'apprentissage désigné est titulaire d'un diplôme inférieur à celui préparé par l'apprenti, il doit justifier **d'une expérience professionnelle de 3 ans minimum.**

Cadre juridique

Le contrat d'apprentissage peut être signé jusqu'à 3 mois avant ou après la date de début de la formation. La durée du contrat doit cependant couvrir l'ensemble de la formation jusqu'à l'obtention du diplôme, c'est-à-dire inclure la date de soutenance à l'examen.



NOS PARTENAIRES

mars 2016 - Conception, réalisation : antoine-vivier.com

CONTACTS

POUR TOUTE INFORMATION COMPLÉMENTAIRE CONTACTEZ LE CFA EnSup-LR :

Par téléphone :

04 99 58 52 35 / Fax : 04 99 58 52 33

04 66 62 85 90 (antenne de Nîmes)

Par mail :

cfa@ensuplr.fr

Par courrier :

CFA Régional de l'Enseignement Supérieur

en Languedoc-Roussillon Sud de France

99 avenue d'Occitanie

CS 79235

34197 MONTPELLIER CEDEX 5

OFFRE DE FORMATION
À CONSULTER SUR NOTRE SITE INTERNET :

www.ensuplr.fr

Retrouvez nous sur :

facebook.com/cfa.ensuplr