

NOUS SOMMES

LÀ

**POUR
FORMER**

**LE GUIDE DE L'EMPLOYEUR
APPRENTISSAGE**



La vie entre chien et loup
Christine Berge et Jacqueline Salmon

La vie entre chien et loup
Christine Berge et Jacqueline Salmon

La vie entre chien et loup
Christine Berge et Jacqueline Salmon

La vie entre chien et loup
Christine Berge et Jacqueline Salmon

Sommaire

QU'EST-CE QUE L'APPRENTISSAGE ?

LES ENGAGEMENTS DES PARTIES

LA FORMATION À LA CROIX ROUGE

LE COÛT D'UN APPRENTI

COMMENT RECRUTER L'APPRENTI ?

LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

VOS QUESTIONS

CONTACT



Qu'est-ce que l'apprentissage ?



QU'EST-CE QUE L'APPRENTISSAGE ?

L'apprentissage est un **parcours de formation professionnalisant sous contrat de travail** qui alterne un **enseignement en établissement de formation** et une **expérience pratique** chez un employeur public ou privé.

QUI PEUT DEVENIR APPRENTI ?

Toute personne entre 17 et 29 ans révolus est éligible à l'apprentissage. Les travailleurs reconnus handicapés ainsi que les créateurs ou repreneurs d'entreprise le sont aussi, sans limitation d'âge.

POURQUOI RECRUTER UN APPRENTI ?

- **Vous répondez aux difficultés de recruter** du personnel qualifié
- **Vous fidélisez** vos collaborateurs
- **Vous profitez de l'accompagnement** du CFA de la Croix Rouge française depuis le recrutement de l'apprenti jusqu'à la fin du contrat d'apprentissage
- **Vous recrutez un jeune motivé** et directement opérationnel
- **Vous bénéficiez d'aides** financières et fiscales





QU'EST-CE QU'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

Le contrat d'apprentissage est un **contrat de travail spécifique conclu entre un apprenti et un employeur**. L'objectif est de former l'apprenti à un diplôme reconnu et de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes.

Il peut être à **durée limitée (CDL)** d'une durée de 6 mois à 3 ans ou à durée indéterminée (CDI). Lorsqu'il s'agit d'un CDI, il débute par une période d'apprentissage. La durée maximale du contrat peut être portée à 4 ans lorsque l'apprenti est un travailleur handicapé.

L'apprenti est un salarié de la structure.

Il perçoit donc un salaire dont le montant est réglementé et bénéficie de tous les avantages salariés de la structure qui l'emploie.

Il ne prend pas en charge ses frais de formation, qui sont financés par l'opérateur de compétences dont relève l'employeur.

Une convention tripartite est également signée entre l'employeur, l'apprenti et le centre de formation d'apprentis (CFA).

QUELLE EST LA DURÉE D'UN CONTRAT ?

Un contrat d'apprentissage peut durer de **6 mois à 3 ans**. Il peut démarrer 3 mois avant le démarrage de la formation de l'apprenti et jusqu'à 3 mois après son début.

Les engagements des parties



EN TANT QU'EMPLOYEUR, VOUS VOUS ENGAGEZ À :

- **Faire suivre à l'apprenti la formation** prévue dans la convention passée avec le CFA
- Donner à l'apprenti **les moyens nécessaires** à sa formation pratique et **des tâches adaptées** à sa progression et au diplôme visé
- **Désigner un maître d'apprentissage** chargé de son accompagnement et de son suivi
- **Lui verser un salaire** et lui faire bénéficier de tous les avantages salariés de la structure
- **Respecter la réglementation du travail** applicable à l'apprentissage

LE CFA S'ENGAGE À :

- **Assurer la formation** prévue dans le contrat
- **Transmettre toutes les informations utiles** à la formation de l'apprenti
- **Assurer l'accompagnement de l'apprenti et son suivi**, en lien avec le maître d'apprentissage
- **Vous accompagner et vous conseiller** quant au recours à l'apprentissage et au recrutement de l'apprenti dans votre structure
- **Vous aider à effectuer les démarches administratives** nécessaires à l'enregistrement du contrat

L'APPRENTI S'ENGAGE À :

- **Effectuer le travail confié** par l'employeur
- **Réaliser les examens** prévus en fin de contrat
- **Respecter les règlements intérieurs et les horaires de travail** du CFA et de l'employeur
- **Suivre les cours** du CFA



La formation à la Croix-Rouge

LES + DE LA FORMATION À LA CROIX-ROUGE

- **Une grande expertise** liée aux métiers sanitaires, sociaux et médico-sociaux
- **Des formations de qualité**, enseignées par des professionnels et des pédagogues reconnus
- **Un accompagnement individualisé** tout au long de la formation
- **Un accompagnement de l'employeur et du maître d'apprentissage** en amont et tout au long du contrat d'apprentissage
- **Un accompagnement dans les démarches administratives**, notamment au moment de la mise en place d'un contrat en apprentissage
- Des méthodes pédagogiques basées sur **l'apprentissage pratique et adaptées aux réalités du métier enseigné**

LES FORMATIONS EN APPRENTISSAGE PROPOSÉES À LA CROIX-ROUGE

Métiers	Niveau de diplôme	Durée jusqu'à*
Accompagnant(e) éducatif et social	Niveau 3	12 mois
Aide-soignant(e)	Niveau 4	18 mois
Ambulancier(ère)	Niveau 3	12 mois
Assistant(e) de service social	Niveau 6	36 mois
Auxiliaire de puériculture	Niveau 4	18 mois
Conseiller(ère) en économie sociale et familiale	Niveau 6	12 mois
Éducateur(trice) spécialisé(e)	Niveau 6	36 mois
Ergothérapeute	Niveau 6	36 mois
Infirmier(ère)	Niveau 6	36 mois
Masseur(euse)-kinésithérapeute	Niveau 7	24 mois
Moniteur(trice) éducateur(trice)	Niveau 4	24 mois
Secrétaire médical(e) et médico-sociale(e)	Niveau 4	12 mois
Technicien(ne) de l'intervention sociale et familiale	Niveau 4	22 mois

* durée maximum de formation selon référentiel ministériel



Le coût d'un apprenti



LE FINANCEMENT DE LA FORMATION

Dans un contrat d'apprentissage, l'apprenti ne prend pas en charge ses frais de formation.

Depuis le 1er janvier 2019, ils sont **pris en charge par l'opérateur de compétences (OPCO) dont dépend l'employeur**. Ce financement est fondé sur le coût contrat du diplôme visé, défini par les France Compétences et les branches professionnelles

Afin que le contrat d'apprentissage bénéficie du financement de l'OPCO, **une convention de formation doit être conclue entre le CFA et l'employeur**, en plus du contrat d'apprentissage.

Elle doit contenir :

- L'intitulé et l'objet de la formation
- Le contenu du contrat
- Les moyens prévus
- La durée du contrat
- Les modalités de déroulement, de suivi etc.
- Les modalités financières

Au sein du CFA de la Croix-Rouge française, nous accompagnons l'employeur dans ses démarches administratives et effectuons le suivi avec l'OPCO compétent.

LA RÉMUNÉRATION DE L'APPRENTI ?

La rémunération de l'apprenti dépend de son âge et de l'année d'exécution du contrat d'apprentissage.

	De 16 à 17 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	A partir de 26 ans
1ère année du contrat	27% du SMIC	43% du SMIC	53% du SMIC*	100% du SMIC*
2ème année	39% du SMIC	51% du SMIC	61% du SMIC*	
3ème année	55% du SMIC	67% du SMIC	78% du SMIC*	

*ou du salaire conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est supérieur au SMIC

Source : [Le Portail de l'Alternance](#)

Pour le **secteur du sanitaire, du social et du médico-social privé à but non lucratif (SSSMS)**, la rémunération des apprentis a été revalorisée.

	De 16 à 17 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans
1ère année	35% du SMIC	50% du SMIC	65% du minimum conventionnel de l'emploi occupé sans que celui soit inférieur à 65% du SMIC
2ème année	45% du SMIC	60% du SMIC	75% du minimum conventionnel de l'emploi occupé sans que celui soit inférieur à 75% du SMIC
3ème année	55% du SMIC	70% du SMIC	85% du minimum conventionnel de l'emploi occupé sans que celui soit inférieur à 85% du SMIC

LES AIDES POUR L'EMPLOYEUR

Les employeurs qui recrutent des apprentis dans leur structure peuvent bénéficier d'aides de l'État susceptibles d'évoluer. **Nous vous conseillons également de vous rapprocher de l'OPCO dont dépend votre structure** car certains accords de branches prévoient des aides supplémentaires.

	Conditions par rapport à l'employeur	Montants
Aide exceptionnelle (contrat conclu entre le 1er juillet 2020 et le 30 juin 2022)	<ul style="list-style-type: none"> - Structure de moins de 250 salariés - Structures de plus de 250 salariés ayant 5% de leurs contrats favorisant l'insertion professionnelle - Structure de 250 salariés ayant enregistré une progression de 10% de ce quota par rapport à l'année 2020 	Pour la 1ère année du contrat d'apprentissage, jusqu'à 5000€ pour un apprenti de moins de 18 ans et jusqu'à 8000€ pour un apprenti majeur
A l'issue de la première année d'exécution du contrat, les entreprises éligibles à l'aide unique pourront bénéficier de cette aide jusqu'à la fin du contrat.		
Aide unique	<ul style="list-style-type: none"> - Structure de moins de 250 salariés - Formation de niveau inférieur ou égal au Bac 	4125€ la 1ère année (à partir de juillet 2022) 2000€ la 2ème année et 1200€ la 3ème année
Aide à l'embauche d'un travailleur handicapé	Toute structure ayant un contrat d'apprentissage d'au moins 6 mois avec un apprenti reconnu travailleur en situation de handicap	Pour un CDD de 6 à 36 mois : de 1 000 € à 3 500 € Pour un CDI : 4 000€
Déduction fiscale de la taxe d'apprentissage	Structure de plus de 250 salariés dépassant le taux de 5% de contrats favorisant l'insertion professionnelle	Règle de calcul explicitée sur le Portail de l'Alternance
Exonération des cotisations et contributions sociales	Toute structure	Détails auprès de l' URSSAF

Informations à titre indicatif, non contractuel



Comment recruter l'apprenti(e)

ÉTABLIR LE PROFIL DU POSTE

Les missions de l'apprenti et sa fiche de poste peuvent être définies en consultant le CFA de la Croix Rouge française pour qu'elles soient en adéquation avec des formations existantes. Pour obtenir de l'aide, vous pouvez également vous adresser à votre opérateur de compétences (OPCO) ou à votre Conseil régional.

TROUVER DES CANDIDATS

Les entreprises ont plusieurs possibilités pour promouvoir leur offre d'emploi en apprentissage :

- **S'appuyer sur les acteurs locaux** pour relayer l'offre (OPCO, CFA, Missions locales etc.)
- **Publier l'offre** sur votre site internet, sur le [Portail de l'Alternance](#), sur [Pôle emploi](#), sur des sites d'emplois généraux ou spécialisés, sur le site de votre Conseil régional etc.
- **Participer à des forums de recrutement**, des salons de l'emploi ou tout autre événement de recrutement physique ou digital



S'APPUYER SUR LE CFA DE LA CROIX ROUGE

Le CFA de la Croix Rouge peut vous aider dans vos réflexions et dans vos démarches :

- **Vous conseiller et vous accompagner** dans votre réflexion sur vos besoins, le profil de l'apprenti(e) et les financements adaptés à votre structure
- **Vous accompagner dans le recrutement** de l'apprenti(e) via notamment la recherche de candidats auprès de nos partenaires et des phases de pré-sélection
- **Vous assister** dans les tâches administratives
- **Former le maître d'apprentissage** en amont de sa mission
- **Vous accompagner ainsi que le maître d'apprentissage** tout au long du contrat

Le maître d'apprentissage

LA FONCTION DU MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Dans le cadre du recrutement d'un apprenti(e), l'employeur a l'obligation de désigner un maître d'apprentissage.

Celui-ci est responsable de la formation pratique de l'apprenti(e). Il contribue à l'acquisition par l'apprenti(e) des compétences correspondant au diplôme préparé, en liaison avec le CFA. Il conseille l'apprenti(e), tout au long du contrat. Il est aussi l'interlocuteur privilégié des formateurs afin qu'ils puissent suivre au mieux la progression de l'apprenti(e).

La fonction tutorale est souvent la responsabilité d'un salarié de la structure accueillante mais elle peut aussi être partagée entre plusieurs salariés.



LES CONDITIONS

Pour exercer ce rôle, il doit remplir les conditions exigées par l'accord de branche, ou à défaut :

- Soit être titulaire du même diplôme (ou diplôme à niveau équivalent) que celui préparé par l'apprenti(e) et avoir au minimum une année d'expérience dans une activité professionnelle en relation avec la qualification visée
- Soit justifier d'au moins deux années d'exercice dans une activité professionnelle correspondant au diplôme préparé par son apprenti(e)

De plus, selon les accords de branche :

- Une **indemnité** peut être versée au salarié
- Une **formation** pour le maître d'apprentissage peut être obligatoire. Elle peut être réalisée au sein du CFA de la Croix Rouge

L'OPCO dont dépend l'employeur peut prendre en charge l'intégralité ou une partie de ces frais.

Une certification « maître d'apprentissage » n'est pas obligatoire mais est recommandée.



Vos questions



COMMENT EST APPRÉCIÉ LE SEUIL DES 250 SALARIÉS ?

Si, au moment de la conclusion du contrat, l'entreprise est composée de moins de 250 salariés, elle n'aura pas à justifier de l'atteinte du quota d'alternants, même si elle a plus de 250 salariés avant la fin de la 1^{ère} année du contrat. Inversement, une entreprise de plus de 250 salariés au moment de la conclusion du contrat est soumise au respect du quota d'alternants même si elle a moins de 250 salariés avant la fin de la 1^{ère} année du contrat d'apprentissage.

QUE SE PASSE-T-IL EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT ?

Pendant la période d'essai (45 jours hors période en CFA), le contrat peut être librement rompu par l'employeur ou l'apprenti(e).

Après la période d'essai, la rupture peut intervenir par accord exprès des deux parties. L'employeur peut rompre le contrat de manière unilatérale **que pour l'un de ces motifs** : force majeure, faute grave, décès de l'employeur, inaptitude attestée par un médecin du travail. L'apprenti(e) peut rompre le contrat de manière unilatérale si aucun accord n'est trouvé avec l'employeur après sollicitation d'un médiateur.

L'employeur doit informer l'OPCO et le CFA par écrit. Ce dernier doit ensuite indiquer à l'OPCO si l'apprenti(e) quitte la formation ou s'il la poursuit et cherche donc un nouvel employeur. Selon le cas, l'OPCO versera un solde proratée des frais liés à la formation au CFA ou maintiendra le financement pendant 6 mois maximum durant lesquels le jeune peut retrouver un contrat.

Vous souhaitez recruter un apprenti ?

Flashez ce code !

Nos campus en régions



<https://forms.gle/ujklk5g2jZtQd9hVA>

AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

<https://irfss-auvergne-rhone-alpes.croix-rouge.fr>

- ▶ Grenoble (38)
- ▶ Lyon (69)
- ▶ Moulins (03)
- ▶ Saint Étienne (42)
- ▶ Valence (26)

BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

<https://irfss-bourgogne-franche-comte.croix-rouge.fr>

- ▶ Lons-le-Saunier (39)
- ▶ Quétigny (21)
- ▶ Vesoul (70)

BRETAGNE

<https://irfss-bretagne.croix-rouge.fr/>

- ▶ Brest (29)
- ▶ Rennes (35)
- ▶ Saint Avé (56)

CENTRE-VAL DE LOIRE

<https://irfss-centre.croix-rouge.fr/>

- ▶ Bourges (18)
- ▶ Chambray-lès-Tours (37)

GRAND EST

<https://irfss-grand-est.croix-rouge.fr>

- ▶ Châlons-en-Champagne (51)
- ▶ Lunéville (54)
- ▶ Metz (57)
- ▶ Troyes (10)

HAUTS-DE-FRANCE

<https://irfss-hauts-de-france.croix-rouge.fr>

- ▶ Arras (62)
- ▶ Béthune (62)
- ▶ Calais (62)
- ▶ Dechy (59)
- ▶ Lamorlaye (60)
- ▶ Lens (62)
- ▶ Tourcoing (59)

ILE-DE-FRANCE

<https://irfss-idf.croix-rouge.fr>

- ▶ Lisses (91)
- ▶ Mantes-la-Jolie (78)
- ▶ Paris (75)
- ▶ Romainville (93)

NORMANDIE

<https://irfss-normandie.croix-rouge.fr>

- ▶ Alençon (61)
- ▶ Bois-Guillaume (76)
- ▶ Mondeville (14)

NOUVELLE-AQUITAINE

<https://irfss-nouvelle-aquitaine.croix-rouge.fr>

- ▶ Bègles (33)
- ▶ Brive-la-Gaillarde (19)
- ▶ Cognac (16)
- ▶ La Couronne (16)
- ▶ Limoges (87)
- ▶ Pau (64)

OCCITANIE

<https://irfss-occitanie.croix-rouge.fr/>

- ▶ Albi (81)
- ▶ Grabels (34)
- ▶ Montauban (82)
- ▶ Montfaucon (46)
- ▶ Nîmes (30)
- ▶ Rodez (12)
- ▶ Toulouse (31)

PAYS-DE-LA-LOIRE

<https://irfss-pays-de-loire.croix-rouge.fr>

- ▶ Laval (53)
- ▶ Le Mans (72)
- ▶ Rezé (44)
- ▶ Saint Jean de Monts (85)

PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR - CORSE

<https://irfss-pacac.croix-rouge.fr>

- ▶ Aix-en-Provence (13)
- ▶ Marseille (13)
- ▶ Nice (06)
- ▶ Ollioules (83)

