L'APPRENTISSAGE EN GROUPEMENT D'EMPLOYEURS

Un travail réalisé par

LA CELLULE RSE 2021 DU CRGE OCCITANIE

CRGE OCCITANIE

Pyrénées Méditerranée

Promouvoir l'emploi, mutualiser les compétences.

avec la participation de

PRÉFET DE LA RÉGION OCCITANIE
Liberté
Égalité
Fraternité

La Région Occitanie Pyrénées · Méditerranée

PREAMBULE : LE CRGE OCCITANIE ET LA CELLULE RSE

Le Centre de Ressources des groupements d'employeurs d'Occitanie[1] anime et accompagne les Groupements d'employeurs (GE) de la Région depuis 2008 dans le seul but de **créer de l'emploi durable**.

Le GE réunit solidairement des employeurs ayant des besoins en compétences à temps partiel pour créer des emplois mutualisés. Ainsi, la philosophie du GE vise la création d'emplois en CDI à temps plein mis à disposition auprès de ces différents employeurs.

Cette démarche d'emploi responsable et engagé est une des composantes de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE).

Le CRGE Occitanie a décidé en 2018 d'initier sa première Cellule RSE composée de GE adhérents volontaires pour engager des travaux autour de la RSE des GE et des 2500 structures qui les composent en Région.

Les pans de la RSE étant multiples, le CRGE propose des analyses thématiques chaque année.

Un projet « **Qualité de Vie au Travail (QVT) et marque employeur** » a été mené en 2020 à l'initiative du CRGE Occitanie, en collaboration avec l'ARACT Occitanie[2] et avec la participation de 6 GE. Cette action a permis de créer un outil d'analyse de la QVT en GE, d'identifier les points forts et les axes de progrès des structures participantes et de recueillir des besoins liés au développement des GE.

En 2021, dans cette continuité, le CRGE Occitanie a lancé une nouvelle action dans le cadre de sa cellule RSE en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes via l'apprentissage en GE.

Cette nouvelle action vise à encourager l'intégration d'apprentis en GE, et ainsi contribuer aux enjeux de développement durable sur chaque territoire en Occitanie, tout en créant des leviers de développement pour les GE.

Pour mener à bien ce projet, le CRGE Occitanie s'est de nouveau entouré d'un collectif de GE volontaires. **Cette cellule avait pour ambition de vous livrer ce guide des bonnes pratiques sur la thématique de l'apprentissage dédié aux GE** regroupant différentes informations visant à faciliter l'intégration d'apprentis.

Grâce à sa connaissance de l'environnement et des spécificités des GE (notamment en gestion des ressources humaines) et à une enquête terrain approfondie, le groupe de travail vous propose ici des conseils, des bonnes pratiques et des mises en garde pour **développer l'emploi durable via l'apprentissage en GE**.

EN RÉGION OCCITANIE

132 GE

représentent

4100 EMPLOIS

EN 2020

1 Le CRGE Occitanie est une association paritaire dont la mission de créer des emplois durables et de qualité se fait dans le respect de la Charte Qualité de l'emploi en GE.
2 Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

SOMMAIRE

PARTIE 1 : CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR L'APPRENTISSAGE 4

1. APPRENTISSAGE, DE QUOI PARLE-T-ON ? 4

2. LE CADRE JURIDIQUE DE L'APPRENTISSAGE 6

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE 6

LES ENGAGEMENTS DES DIFFÉRENTES PARTIES 6

RUPTURE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE 7

3. COMBIEN ÇA COÛTE ? 7

LE COÛT DE LA RÉMUNÉRATION DE L'APPRENTI 7

LE COÛT DE LA FORMATION DE L'APPRENTI 8

LE COÛT DU TUTORAT 8

PARTIE 2 : L'APPRENTISSAGE EN PRATIQUE DANS MON GE 9

1. LE RECRUTEMENT DE L'APPRENTI 10

APPRENTI PERMANENT OU MIS À DISPOSITION ? 10

PROCESSUS DE RECRUTEMENT 11

LA MISE EN PLACE DU CONTRAT ET LA DEMANDE DE PRISE EN CHARGE OPCO 12

2. ACCUEILLIR, FORMER ET GARDER L'APPRENTI EN GE 13

LE CHOIX DU MAÎTRE D'APPRENTISSAGE 13

ACCUEIL ET INTÉGRATION DE L'APPRENTI 14

SPÉCIFICITÉ GE : LE CAS DE L'APPRENTI MIS À DISPOSITION 15

LA SUITE DU CONTRAT 16

POUR ALLER PLUS LOIN 17

CONCLUSION : L'INTERET MUTUELLEMENT BENEFIQUE DE L'APPRENTISSAGE EN GE 18

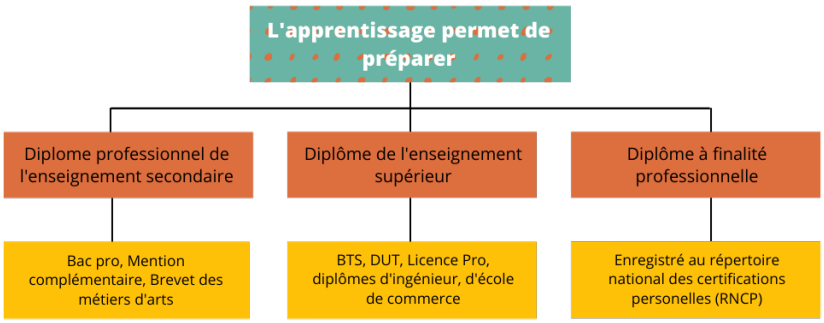
FICHE PRATIQUE : LES AIDES QUE PEUT SOLLICITER UN APPRENTI 19

PARTIE 1 :
CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR L'APPRENTISSAGE

1. APPRENTISSAGE, DE QUOI PARLE-T-ON ?

L'apprentissage est **un dispositif de formation** qui alterne entre formation théorique et pratique. L'apprenti réalise sa formation dans un Centre de formation d'apprentis (CFA), qui apporte un enseignement théorique qui complète la formation pratique reçue dans les structures employeuses. Les CFA sont des organismes privés (associations, entreprises, chambre des métiers, de commerce, d'industries) ou des organismes publics (lycées, collège…).

L'apprentissage permet d'accéder à tous les niveaux de qualification professionnelle de l'enseignement secondaire (collège et lycée) ou supérieur (post bac) afin de se préparer à différents métiers, dans tous les secteurs. La formation prépare à l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre qualifiant à finalité professionnelle inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles.



Longtemps associé aux métiers de l'artisanat, l'apprentissage a su trouver sa place au fil des années dans tous les secteurs d'activité où il devient une filière de formation reconnue par les employeurs et recherchée par les étudiants.

*POUR PREUVE, EN FRANCE, ENTRE 2013 ET 2020, LE NOMBRE DE CONTRATS D'APPRENTISSAGE A CONNU UNE **AUGMENTATION DE 75 %**[1] !*

1 Source : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/chiffres-apprentissage-2020.pdf

ON CONFOND SOUVENT CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, QUI N'ONT POURTANT PAS LES MÊMES FINALITÉS

	CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION
TYPE DE FORMATION SUIVIE	Formation initiale (public d'étudiants) dont la finalité est un diplôme ou un titre professionnel.	Formation continue (public ayant déjà une expérience professionnelle) dont la finalité est une qualification professionnelle
TYPE DE CONTRAT	• CDD de six mois à trois ans selon la durée du cycle de formation • CDI	• CDD de six à douze mois • CDI
ÂGE	De 16 à 29 ans révolus (Sauf cas particuliers)	• De 16 à 25 ans révolus (ou de 26 ans et plus pour les demandeurs d'emploi) • Sans condition pour les bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH
TEMPS DE FORMATION	Au minimum 25 % de la durée totale du contrat	150 heures minimum et comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat
RÉMUNÉRATION	Entre 27 % et 100 % du Smic suivant l'âge, le niveau d'études et la convention collective.	Entre 55 % et 100 % du Smic suivant l'âge, le niveau d'études et la convention collective.

495 000 *apprentis en France*

66 % EN FRANCE

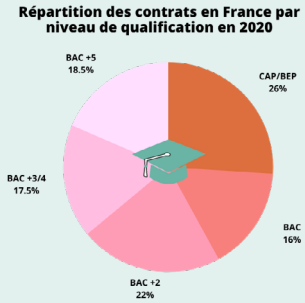
68 % EN OCCITANIE

d'apprentis embauchés dans des entreprises de moins de 50 salariés

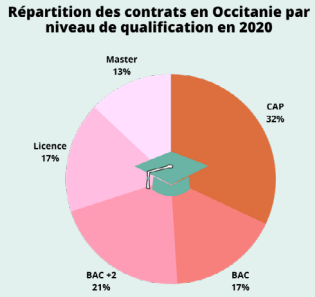
L'OCCITANIE EN 3ÈME POSITION
du nombre d'apprentis en France avec

- **41 932** *apprentis*
- **3768** *parcours de formation en apprentissage*
- **252** *centres de formation*

GLOBALEMENT, UNE RÉPARTITION HOMOGÈNE DES APPRENTIS ENTRE LES DIFFÉRENTS NIVEAUX DE QUALIFICATION



EN FRANCE



EN OCCITANIE

97 % *des apprentis de la région sont employés dans le secteur privé*

DANS LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS D'OCCITANIE

parmis les 40 GE adhérents au CRGE Occitanie on compte en 2020

142 APPRENTIS

principalement dans les départements de l'hérault et de la haute-garonne

Les GE associatifs sont les premiers recruteurs d'apprentis

*viennent ensuite les GE mulitsectoriels avec **10 %** des apprentis*

Le secteur ayant le plus d'apprentis est le secteur associatif avec au total **105 APPRENTIS**.

73 % des apprentis sont formés au métier d'EDUCATEUR SPORTIF en Groupement d'Employeurs en Occitanie.

1/2

La **forte proportion des apprentis dans le domaine du sport et de l'animation** s'explique par le fait que la moitié des GE d'Occitanie est composée d'associations sportives.

2. LE CADRE JURIDIQUE DE L'APPRENTISSAGE

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

L'apprentissage se formalise par un contrat de travail particulier de droit privé conclu entre un employeur et un salarié pour une durée limitée (CDD) sur la durée du cycle de formation conduisant à la qualification ou en CDI. La durée est fixée et signée dans une convention tripartite entre le salarié, le CFA et l'employeur.

Ce contrat se présente sous forme d'un formulaire Cerfa 10103*09 qui est établit en 3 exemplaires originaux (chacun d'eux étant signé par l'apprenti et l'employeur) :

- 1 pour l'employeur
- 1 pour l'apprenti
- 1 pour le centre de formation

En complément du CERFA, l'employeur peut établir un contrat de travail. Bien qu'il ne soit pas obligatoire, celui-ci peut être utile selon les spécificités du secteur et la nature de l'activité.

LES ENGAGEMENTS DES DIFFÉRENTES PARTIES

A travers cette contractualisation, les trois parties sont engagées :

L'EMPLOYEUR :

- Assure à l'apprenti une formation professionnelle en adéquation avec le métier pratiqué.
- Affecte à l'apprenti un maître d'apprentissage.
- Adapte le planning aux horaires de formation, examens et préparation.
- Verse à l'apprenti un salaire au moins égal aux minima légaux .
- Garantit l'hygiène et la sécurité de l'apprenti dans le cadre de son travail.

L'APPRENTI :

- S'engage à effectuer les travaux assignés correspondant au métier préparé.
- Suit la formation en CFA.
- Se présente aux examens.
- Respecte le règlement intérieur de l'entreprise.

LE CFA :

- Définit les objectifs de formation.
- Assure la formation pédagogique

Afin d'assurer le respect des engagements des différentes parties et de veiller aux bonnes conditions de travail et d'enseignement de l'apprenti, deux organes sont en charge du contrôle de l'apprentissage :

- **L'inspection de l'apprentissage**, implantée dans chaque rectorat, s'assure du bon déroulement de la formation, la préparation au diplôme et ses aspects pédagogiques.
- **L'inspection du travail** veille à l'application et au respect du droit du travail (salaire, congés, horaires de travail…).

Ces organismes peuvent être saisis par l'apprenti, l'employeur ou le CFA si des problèmes surviennent et ne peuvent être résolus à l'amiable entre les parties. En cas de manquement de l'employeur, l'autorité administrative peut suspendre les contrats en cours et interdire à l'employeur de continuer à avoir recours à l'apprentissage.

RUPTURE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

L'employeur ou l'apprenti (et son représentant s'il est mineur) peuvent résilier le contrat d'apprentissage dans les 45 premiers jours du contrat. Au-delà de cette période, l**a rupture du contrat d'apprentissage peut être réalisée par accord amiable.**

- **A l'initiative de l'employeur :** selon l'article L6222-18 du Code du Travail, le contrat peut être rompu par l'employeur en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti, d'inaptitude constatée par le médecin du travail (…) ou en cas de décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle.
- **A l'initiative de l'apprenti :** selon le décret n° 2018-1231, pour rompre le contrat, l'apprenti devra au préalable solliciter le médiateur de l'apprentissage auprès de son centre de formation et informer son employeur dans les 5 jours suivant.
- **L'inspection du travail** peut décider de suspendre ou de rompre le contrat d'apprentissage, après enquête, en cas de manquement de l'employeur à ses obligations ou de mise en danger de l'apprenti.

Suite à la rupture de son contrat, l'apprenti qui n'a pas trouvé un nouvel employeur peut poursuivre sa formation théorique pendant 6 mois en CFA. Dans ce cas, il bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle. Il conserve ses droits sociaux et peut être rémunéré par la région ou l'État.

3. COMBIEN ÇA COÛTE ?

Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, plusieurs éléments de coût sont à prendre en considération : la rémunération de l'apprenti, le coût de la formation (un reste à charge selon les organismes de formation) et le coût du tutorat de l'apprenti (maître d'apprentissage).

POUR ÉVALUER AU PLUS PRÈS DU RÉEL LE COÛT DE L'EMBAUCHE D'UN APPRENTI
>> Simulateur de calcul de rémunération et d'aides aux employeurs <<[1]

1 https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/gc_5504/simulateur-employeur

LE COÛT DE LA RÉMUNÉRATION DE L'APPRENTI

GRILLE DES SALAIRES MINIMUMS LÉGAUX POUR APPRENTIS EN 2021 (% DU SMIC OU SMC)

ANNÉE D'EXÉCUTION DU CONTRAT	- DE 18 ANS	DE 18 À 20 ANS	DE 21 À 25 ANS	DE 26 ANS ET +
1ÈRE ANNÉE	27 %	43 %	53 %	100 %
2E ANNÉE	39 %	51 %	61 %	100 %
3E ANNÉE	55 %	67 %	78 %	100 %

L'apprenti perçoit une **rémunération correspondant à un pourcentage du SMIC** ou du salaire conventionnel le cas échéant. D'autres paramètres entrent en compte dans le calcul du salaire comme l'**âge** et le **niveau d'études** de l'apprenti. Il existe des majorations de rémunération de l'apprenti selon certaines conditions.

Le salaire minimum conventionnel (SMC) : si au mois de juillet 2021, le SMIC est à 10.25 €/heure, mais que la convention collective X prévoit un salaire de 10.75 €/heure pour le niveau 1A, l'apprenti devra obligatoirement percevoir au moins ce salaire minimum conventionnel.

Par ailleurs, **en tant que salarié de l'entreprise, l'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés** dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation (article L6222-23 du Code du travail). Cela concerne, par exemple :

- LES TICKETS RESTAURANT, qui devront être fournis à l'apprenti pour ses jours travaillés, si les autres salariés en bénéficient.
- L'AFFILIATION À UNE MUTUELLE et sa prise en charge par l'employeur à hauteur de 50 % minimum.
- La prise en charge de ses FRAIS DE TRANSPORT pour se rendre de son domicile à son travail.
- Les conditions de rémunération des HEURES SUPPLÉMENTAIRES qui sont applicables au personnel de l'entreprise concernée.
- Le versement d'une PRIME CONVENTIONNELLE aux salariés sans condition d'ancienneté.

BON À SAVOIR :

Il existe différentes aides à la rémunération de l'apprentissage : des aides à l'embauche et des exonérations de charges. Celles-ci évoluent régulièrement en fonction des politiques locales, régionales et nationales. Pour avoir une idée en temps réel des aides à l'apprentissage, vous pouvez utiliser le **Simulateur de calcul de rémunération et d'aides aux employeurs.**

LE COÛT DE LA FORMATION DE L'APPRENTI

Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, **le coût de la formation est financé par l'opérateur de compétences (OPCO) dont dépend l'employeur** de l'apprenti. Les montants et critères de prise en charge par l'OPCO d'une formation en contrat d'apprentissage varient selon la branche d'activité de l'entreprise.

Source : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/ppt_financement_decembre_2019.pdf

C'est à l'employeur de faire la démarche auprès de son OCPO pour demander le financement de l'apprentissage (voir en pratique partie 2). En effet, au moment de la réalisation du contrat d'apprentissage, l'employeur reçoit en même temps que le CERFA une convention de formation contenant les aspects financiers et les informations relatives à la formation tels que le volume horaire, la plaquette de formation, etc. Avec ce document, l'entreprise peut alors demander la prise en charge auprès de l'OPCO. L'OPCO se charge ensuite de vérifier la faisabilité du contrat, de statuer sur la prise en charge (dans un délai de 24 jours maximum) et de calculer, sur la base du niveau de prise en charge de l'apprenti, le montant annuel qui sera reversé directement au CFA selon la durée du contrat signé.

LE COÛT DU TUTORAT

Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, l'employeur affecte à l'apprenti un maître d'apprentissage, qui est lui-même un salarié de l'entreprise. Aussi, selon la branche d'activité de l'entreprise, l'OPCO peut prendre en charge :

- Les dépenses liées à la formation du maître d'apprentissage
- Les dépenses engagées par l'entreprise liées à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage
- Certains frais annexes liés à la formation de l'apprenti (selon les OPCO)

PARTIE 2 :
L'APPRENTISSAGE EN PRATIQUE DANS MON GE

Pour vous livrer ce guide pratique de l'apprentissage en groupement d'employeurs, **le CRGE Occitanie et les GE de la cellule RSE sont allés interroger les groupements d'employeurs de la Région qui pratiquent aujourd'hui l'apprentissage**. Nous avons ainsi rencontré les apprentis de GE, leurs maîtres d'apprentissage, les adhérents utilisateurs et des salariés de GE pour recueillir des informations de terrain qui collent à la réalité du GE.

Les objectifs de cette enquête de terrain étaient :

- d'identifier les spécificités de l'apprentissage en GE
- d'identifier les besoins des groupements d'employeurs qui souhaitent s'engager dans l'apprentissage
- d'établir un certain nombre de préconisations visant à favoriser l'apprentissage de qualité en GE

LES INFORMATIONS PRÉSENTÉES ICI SONT DONC UN CONDENSÉ DES EXPÉRIENCES RECUEILLIES AUPRÈS DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS EUX-MÊMES ET DE LEURS APPRENTIS.

FOCUS SUR L'ENQUÊTE RÉALISÉE

L'enquête s'est déroulée au premier semestre 2021.

LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS RENCONTRÉS :

5 ***GE MARCHANDS,*** *c'est-à-dire des GE dont les adhérents sont majoritairement des entreprises.*

5 ***GE NON MARCHANDS,*** *c'est-à-dire des GE composés principalement d'associations, de clubs sportifs. On parle aussi de GE associatifs.*

2 ***GEIQ,*** *des groupements d'employeurs d'insertion et de qualification, qui mettent à disposition de leurs adhérents des salariés en contrats pro. Ils ont ainsi une véritable expertise sur l'accompagnement des personnes qui sont à la fois en formation et en entreprise, c'est pourquoi le CRGE Occitanie souhaité les interroger dans le cadre de cette enquête sur l'apprentissage.*

PARMI CES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS, NOUS AVONS RENCONTRÉ ET INTERVIEWÉ PRÈS D'UNE QUARANTAINE DE PERSONNES :

12 ***salariés permanents*** de GE

7 ***apprentis*** sur des fonctions permanent de GE

11 ***apprentis*** mis à disposition

8 ***maîtres*** d'apprentissage

DURANT LES ENTRETIENS, NOUS AVONS PRINCIPALEMENT CHERCHÉ À APPROFONDIR LES THÉMATIQUES SUIVANTES :

- Comment trouver son apprentissage / son apprenti ?
- Le Processus de recrutement
- Accueil et intégration
- Les maîtres d'apprentissage
- La suite du contrat

1. LE RECRUTEMENT DE L'APPRENTI

APPRENTI PERMANENT OU MIS À DISPOSITION ?

Le GE peut faire appel à un apprenti aussi bien pour assurer des fonctions de salarié permanent de GE, que pour être mis à disposition des adhérents utilisateurs du GE. Il est également possible de recruter un apprenti qui sera à la fois « permanent » et mis à disposition. **Aussi, la première question à se poser lorsque le GE envisage d'avoir recours à l'apprentissage est de savoir si l'apprenti sera mis à disposition des adhérents ou travaillera exclusivement sur le GE ou bien les deux.**

D'après les GE d'Occitanie que nous avons interrogés, le recours à l'apprentissage n'a pas la même finalité pour les GE marchands (GE dont les adhérents sont principalement des entreprises) et les GE non marchands (dont les adhérents sont des associations).

En effet, la majorité des GE marchands interrogés recrutent pour compléter leur équipe permanente. Ainsi, ils répondent pour certains à un besoin ponctuel dans le cadre d'un projet spécifique (réalisation d'un plan de communication, projet qualité…) mais d'autres peuvent aussi intégrer des apprentis dans le but de créer puis pérenniser un poste.

Les GE non marchands qui ont recours à l'apprentissage, ici principalement des GE sportifs, recrutent des apprentis majoritairement pour les mettre à disposition de leurs adhérents, dans le but de les former et parfois avec la finalité de les recruter.

FOCUS :

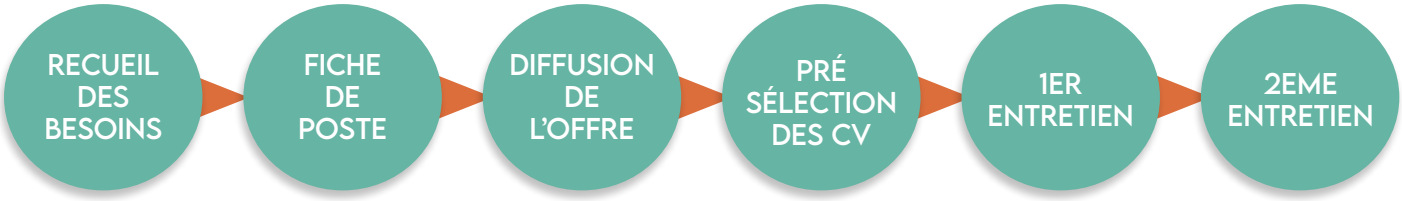
L'avis des apprentis dans les groupements d'employeurs sportifs

En règle générale, différentes raisons poussent les jeunes à recourir à l'apprentissage :
allier enseignement pratique et théorique, stabilité financière et employabilité. Parmi les apprentis de GE que nous avons interrogés, plusieurs d'entre eux suivent la formation BPJEPS APT (activités physiques pour tous), qui leur permet d'obtenir les compétences nécessaires à l'exercice du métier d'éducateur sportif. Pour valider sa formation, l'apprenti doit avoir réalisé durant son contrat d'apprentissage un certain nombre d'heures de pratique du métier sur trois disciplines différentes : sports de pleine nature, sports collectifs et sports gym/renforcement. Dans cet exemple, l'apprentissage en GE est très riche pour le jeune puisqu'il peut être en MAD auprès de mairies et de clubs sportifs relevant de ces trois disciplines.

PROCESSUS DE RECRUTEMENT

D'après l'enquête menée auprès des GE de la Région, **le processus de recrutement d'un apprenti en GE n'est pas différent de celui d'un salarié classique**. Dans la pratique, on distingue toutefois des différences entre les GE marchands et non marchands. En effet, ces derniers, notamment les GE sportifs, peuvent recruter un apprenti sur une candidature spontanée, qui leur est transmise et recommandée par un adhérent, alors que les GE marchands interrogés recrutent plus souvent pour répondre à un besoin en interne (poste de permanent du GE) et non pour une mise à disposition.

AUCUNE ÉTAPE NE DOIT ÊTRE NÉGLIGÉE !



La démarche de recrutement d'un apprenti doit non seulement donner une image positive du GE mais également répondre à des critères légaux et non-discriminatoires.

Lors des entretiens d'embauche, il est conseillé d'utiliser des critères de sélection des candidats qui doivent être objectivés (diplômes, expériences, aptitudes…).

De la récolte des besoins aux entretiens en passant par la fiche de poste, ne négligez aucune étape afin de vous donner toutes les chances de réussir le recrutement d'un apprenti.

OÙ TROUVER L'APPRENTI ?

D'après les entretiens réalisés auprès des apprentis en GE de la région, nous avons pu constater que les canaux les utilisés par les jeunes pour rechercher un contrat d'apprentissage sont les suivants :

1. **Les réseaux sociaux :** LinkedIn, Facebook
2. **Les Job Boards :** Indeed, Welcome to the jungle, Jooble
3. **Le CFA**, notamment dans les GE non marchands
4. **Les réseaux personnels**, notamment dans le sport : les jeunes vont solliciter leur propre club de sport pour réaliser leur apprentissage. Or, lorsque le club est lui-même adhérent d'un GE, il orientera le jeune vers le GE.

Il serait donc préférable de se focaliser sur ces canaux pour diffuser l'offre, sans oublier de solliciter directement les centres de formation concernés par votre besoin. Vous pouvez également vous rapprocher de Pôle Emploi, Cap Emploi et de la Mission Locale présents sur vos territoires.

Lien pour repérer les CFA proche de vous en Occitanie

Lien vers l'appli de la Région dédiée à l'apprentissage

LES CONSEILS DU CRGE OCCITANIE

LA MISE EN PLACE DU CONTRAT ET LA DEMANDE DE PRISE EN CHARGE OPCO

*Pour recruter un apprenti, il n'est pas obligatoire de rédiger un contrat de travail. En revanche il vous faudra compléter un formulaire Cerfa n° 10103*09 (ou Cerfa FA13), en respectant les étapes suivantes :*

1. Avant de vous lancer dans le recrutement d'un apprenti, vous pouvez faire une demande de devis auprès de votre OPCO afin de savoir à quelle hauteur la formation de l'apprenti sera prise en charge.

2. Après avoir téléchargé le Cerfa, l'employeur se charge de remplir la partie concernant son organisme, l'apprenti et le maître d'apprentissage, ainsi que la partie concernant le contrat

3. L'employeur transmet le Cerfa au CFA, qui remplit la partie concernant la formation, signe le Cerfa et le renvoie à l'employeur.

4. L'employeur et l'apprenti signent le Cerfa.

5. Dans un délai maximum de 5 jours ouvrables suivant le début du contrat, l'employeur transmet à l'Opco le Cerfa ainsi qu'un dossier complet de demande de prise en charge (se renseigner auprès de son Opco).

6. L'Opco se charge de vérifier la faisabilité du contrat et de statuer sur la prise en charge du financement de la formation. Il dispose de 20 jours à compter de la réception du dossier pour rendre sa décision. Sans réponse de l'opérateur de compétence dans ce délai, la demande est refusée.

   Motifs de refus de prise en charge par l'OPCO, lorsque le contrat d'apprentissage ne satisfait pas aux conditions relatives :
   - À l'éligibilité de la formation à l'apprentissage
   - À l'âge de l'apprenti (16 à 29 ans, sauf exception)
   - Au maître d'apprentissage (salarié, volontaire, majeur, garanties de moralité…)
   - À la rémunération des apprentis

QUELQUES RAPPELS ET LIENS UTILES

Le contrat d'apprentissage reste un contrat de travail, l'employeur doit donc effectuer les mêmes formalités que pour toute autre embauche : déclaration Urssaf, médecine du travail, affiliation à la mutuelle d'entreprise…

Lien vers la notice détaillée pour compléter le Cerfa :
https://www.formulaires.service-public.fr/gf/getNotice.do?cerfaNotice=51649&cerfaFormulaire=10103

Lien pour télécharger le formulaire Cerfa n° 10103*09 :
https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2918

Une partie de ces démarches (initialisation du contrat, impression du Cerfa pré-rempli, gestion dématérialisée des contrats, etc) peut être réalisée en ligne :
https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R42911

LES CONSEILS DU CRGE OCCITANIE

2. ACCUEILLIR, FORMER ET GARDER L'APPRENTI EN GE

LE CHOIX DU MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, **l'employeur doit affecter à l'apprenti un maître d'apprentissage, qu'il choisira parmi ses salariés, ou, dans le cadre d'un GE, parmi les adhérents** (dans le cas d'un apprenti qui serait mis à disposition). Le maître d'apprentissage a pour rôle de participer à l'acquisition des compétences de l'apprenti correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé. La fonction peut être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale au sein de laquelle sera désigné un « maître d'apprentissage référent ». Il est l'interlocuteur du CFA.

Le Code du travail précise les conditions professionnelles exigées pour occuper la fonction de maître d'apprentissage :

- Disposer d'un diplôme ou un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et justifier d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;
- ***ou*** Posséder deux années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé. Le maître d'apprentissage peut superviser au maximum deux apprentis et un redoublant.

Le Code du travail détermine les obligations du maître d'apprentissage qui sont:

- Accueillir l'apprenti dans l'entreprise,
- Présenter le personnel et les activités de l'entreprise à l'apprenti,
- Informer l'apprenti de l'ensemble des règles et usages internes à l'entreprise,
- Accompagner l'apprenti dans la découverte du métier,
- Organiser et planifier le poste de travail de l'apprenti,
- Permettre à l'apprenti d'acquérir les savoirs professionnels nécessaires à l'exercice du métier,
- S'informer du parcours de formation de l'apprenti au CFA et des résultats obtenus,
- Accueillir le formateur du CFA responsable du suivi de l'apprenti en entreprise,
- Évaluer l'acquisition des compétences professionnelles de l'apprenti

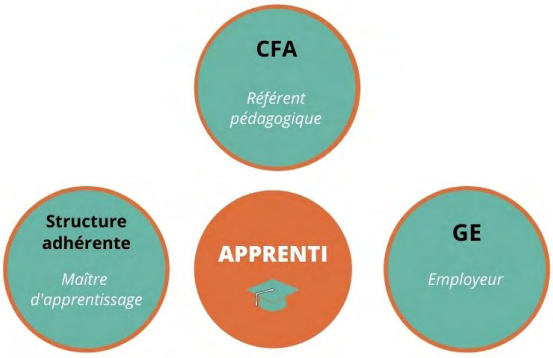
EN PRATIQUE AU SEIN DES GE :

Parmi les GE de la Région, les maîtres d'apprentissage interrogés au sein des GE marchands sont des salariés permanents, deux cas de figure se présentent :

- **Un des permanents peut avoir les compétences spécifiques liées au coeur de métier de l'apprenti et transmettra donc de façon légitime son savoir.** Cette situation se retrouve spécifiquement dans les métiers liés aux RH ou au développement (Assistant RH, Chargé de recrutement, Chargé de développement …). Cela permet au GE de former pour embaucher et ainsi de renforcer l'équipe de permanents pour soutenir son développement.

- **Le GE souhaite développer de nouvelles activités ou développer un projet** (exemple : mise en place d'une stratégie de communication). Dans cette situation, **le maître d'apprentissage ne possède pas directement l'ensemble des compétences. Néanmoins, il apporte des connaissances relatives au monde des GE** avec ses spécificités et l'apprenti complète le projet grâce à ses apports théoriques et techniques. Ce type de profil peut intégrer à terme l'équipe permanente pour développer l'offre de service du GE.

Les maîtres d'apprentissage interrogés au sein des GE associatifs sont soit des salariés MAD, soit des permanents du GE. Il est couramment attribué au sein des GE associatifs des « maitres d'apprentissage de proximité ». Ainsi, le maître d'apprentissage désigné sur le contrat est suppléé par un maître d'apprentissage présent chez les adhérents, au plus près de l'apprenti. Il compose à tous les deux une équipe tutorale.



Tous les maîtres d'apprentissage interrogés se sentent valorisés par leur fonction. Ils insistent sur le fait que le tutorat implique un investissement en termes de temps pour transmettre efficacement. Par ailleurs, ils notent l'importance de suivre une formation dédiée au tutorat.

Enfin, ils constatent que la crise sanitaire de la COVID 19 a contribué à développer de nouvelles alternatives de communication entre apprentis, maîtres d'apprentissage et GE par la création de groupes whatsapp notamment ou encore la visioconférence.

LES CONSEILS DU CRGE OCCITANIE

LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE : *FACTEUR CLÉ DE LA RÉUSSITE DE L'APPRENTISSAGE !*

Le rôle du maître d'apprentissage est déterminant pour le succès du parcours d'un apprenti.

Au-delà des obligations légales qui définissent les critères d'expérience et de formation d'un maître d'apprentissage, il y a d'autres facteurs à prendre en compte tel que ses qualités pédagogiques. Aussi, un investissement en temps et en énergie lui est demandé.
Se préparer à l'arrivée d'un apprenti est indispensable : rapprochez-vous du Centre de Formation pour vous familiariser avec le programme de l'apprenti. Certains proposent des sessions d'informations collectives dédiées au Maitre d'apprentissage. L'OPCO peut soutenir également cette démarche en finançant des formations courtes.

Tout au long du parcours de l'apprenti, le maître d'apprentissage se doit d'assurer un suivi régulier. Des retours constructifs permettent d'accompagner le travail de l'apprenti et d'apporter des pistes d'amélioration claires. Il est important de planifier des points réguliers pour faire un retour d'expérience partagé.

Proposer la fonction de maître d'apprentissage à un salarié est un bon moyen de valoriser les compétences de vos collaborateurs.

ACCUEIL ET INTÉGRATION DE L'APPRENTI

L'intégration de l'apprenti au sein du groupement d'employeurs est une étape clé de sa formation. Cela est notamment l'occasion d'aborder avec lui les attentes du monde professionnel, qu'il ne connaît généralement pas encore. Le GE est l'employeur de l'apprenti et en tant que tel, il assure son accueil et son intégration en son sein et chez les adhérents. Parmi les groupements d'employeurs de la Région, différentes pratiques d'intégration ont été recensées. Au niveau des GE marchands rencontrés, les apprentis recrutés font tous partie de l'équipe de permanents, ils ne sont donc pas mis à disposition.

Pour les accueillir et les intégrer les GE organisent des journées d'intégration avec une visite des locaux, la présentation de l'équipe, une sortie collective. Ils prévoient également la transmission d'un livret de l'apprenti qui recense les différentes informations importantes pour le bon déroulement du contrat d'apprentissage. Leur présence directe dans les locaux du GE facilite cet accueil.

Lorsque les GE recrutent un apprenti pour le mettre à disposition, une démarche similaire est pratiquée et le même processus d'intégration existe chez leurs adhérents.

Pour les GE associatifs, l'accueil est différent. Tous les apprentis rencontrés ont été mis à disposition chez des adhérents. Le GE accueille l'apprenti en lui présentant son fonctionnement interne et les lieux de mise à disposition. Le GE non-marchand est souvent perçu par l'apprenti uniquement comme une structure administrative facilitant le montage et le suivi des dossiers, moins comme l'employeur de l'apprenti. Il contribue à développer un lien fort entre les associations utilisatrices et les apprentis en assurant une professionnalisation du secteur.

LES CONSEILS DU CRGE OCCITANIE

ACCUEIL ASSURÉ ET SUIVI RÉGULIER,
LES CLÉS DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI !

Il est important de préparer l'arrivée de tout nouveau collaborateur dans la structure, y compris l'apprentis !

La mise en place d'un livret d'accueil de l'apprenti est un réel outil de gestion des Ressources Humaines. Des informations concernant les droits et devoirs de l'apprenti, ses interlocuteurs, des données sur le domaine d'activité et des informations utiles à la vie quotidienne facilitent l'accueil du jeune.

Le GE peut également profiter de l'arrivée d'un apprenti pour organiser une séquence d'intégration et de cohésion qui facilite le rapprochement avec les membres de l'équipe et le maître d'apprentissage

Par ailleurs, le GE en tant qu'employeur doit assurer un suivi régulier de son apprenti au travers d'entretiens (qu'ils soient formels ou non) :

- Apprenti - Maitre d'apprentissage - GE,
- Apprenti - GE,
- Maitre d'apprentissage - GE.

L'objectif étant de veiller au maintien de l'apprenti sur son poste, à l'évolution de ses compétences et la satisfaction de l'adhérent.

SPÉCIFICITÉ GE : LE CAS DE L'APPRENTI MIS À DISPOSITION

En interrogeant les GE de la Région qui ont recours à l'apprentissage, on constate que les GE du secteur marchand n'ont pas développé d'offre de service aux adhérents proposant la mise à disposition d'apprentis. Les retours de terrain indiquent que ce type de recrutement a été limité car cela suppose des modalités d'accompagnement différentes de celles prévues dans le cadre d'une embauche pour une mise à disposition classique.

Développer la mise à disposition de salariés en contrat d'apprentissage implique la mise en place d'une réflexion stratégique (nouvelles cibles de communication, coût de la gestion administrative et du suivi dans l'emploi, coût de facturation aux adhérents, gestion de l'aide à l'embauche ...). Néanmoins, cet axe a été identifié par les GE interrogés comme un levier complémentaire envisageable au développement du groupement d'employeurs.

LES CONSEILS DU CRGE OCCITANIE

L'EMBAUCHE D'APPRENTIS MAD :
UNE PISTE DE DÉVELOPPEMENT DES GE À EXPLORER

Un apprenti MAD qui réussit, c'est un adhérent qui est satisfait !

Quand on envisage la mise à disposition d'un apprenti, il est important de construire une communication spécifique auprès des adhérents et de la « cible jeune ». Cette communication devrait notamment mettre en valeur les actions engagées par le GE pour assurer la réussite des parcours du jeune et valoriser le service rendu.

Quelle refacturation de l'apprenti MAD ?

Il est important également de bien calibrer le coût de facturation, qui devra prendre en compte les coûts RH supportés par le GE pour assurer la gestion administrative, le suivi d'un apprenti chez l'adhérent et le suivi avec le CFA. Si le GE reçoit une ou plusieurs aides au financement de l'apprentissage, il n'est pas obligé de l'impacter sur la facturation de la mise à disposition de l'apprenti. En effet, ces aides sont pour le GE car c'est lui qui embauche l'apprenti. Dans la pratique, certains GE déduisent la totalité des aides de leur refacturation alors que d'autre l'utilisent par exemple pour provisionner en vue de l'embauche future de l'apprenti en CDI.

Développer la MAD d'apprentis permettrait aux GE de proposer de nouvelles prestations à leurs adhérents notamment l'accompagnement de projets de gestion prévisionnelle des embauches (départs à la retraite, évolution des besoins en compétences, création de nouveaux postes...) .

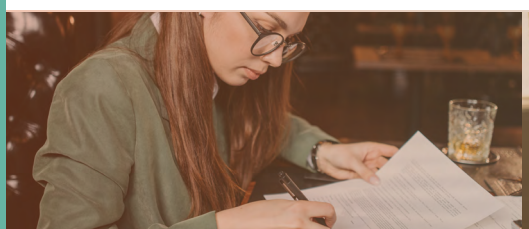
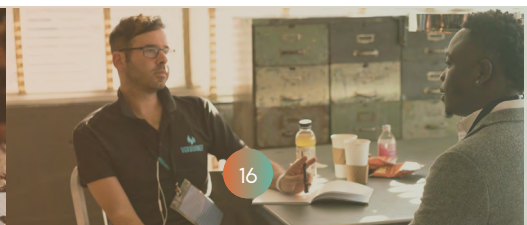
A savoir ! Si la mise à disposition de l'apprenti doit se faire auprès de plusieurs adhérents, il faut la limiter à 2 adhérents maximum. (BP APT 3)

LA SUITE DU CONTRAT

Un apprenti peut se voir proposer un contrat à la fin de son apprentissage, suivant ses projets et ceux du GE.

Les GE marchands interrogés expriment leur volonté de vouloir pérenniser les apprentis sur des postes de permanents car ils ont un besoin réel. Cependant, les GE peuvent se heurter à des contraintes économiques empêchant l'embauche d'un nouveau salarié.
Dans le secteur associatif, une partie des GE ont le projet d'embaucher les apprentis à la fin de leur contrat d'apprentissage pour les mettre à disposition des adhérents. Cependant, la majorité des apprentis interrogés souhaitent poursuivre leurs études à la fin de leur contrat.

La suite du contrat, qu'elle se fasse en formation ou en emploi peut s'appuyer sur le réseau d'entreprises ou d'associations du GE.

LES CONSEILS DU CRGE OCCITANIE

DONNEZ UN CADRE DE PERSPECTIVES CLAIRES DÈS LE DÉPART !

Dès le recrutement d'un apprenti, il est primordial d'être clair sur les perspectives possibles à l'issu du contrat.

Si l'apprentissage n'est qu'une étape dans un parcours de formation, le GE doit informer que l'embauche ne se fera pas en direct à la suite du contrat. Il peut faire jouer son réseau de relation pour aider la suite des études.

Si l'apprenti arrive en fin de parcours, et en cas de projets d'embauche en direct, le GE doit anticiper les conditions de financement du poste. Le GE peut également former pour le compte de tiers et assurer ainsi une sortie en emploi positive avec son réseau.

POUR ALLER PLUS LOIN

RETROUVEZ SUR L'ESPACE ADHÉRENT DU CRGE OCCITANIE :

1 - Livret d'accueil - GEAG
2 - Rapport d'étonnement - GE 4 Saisons
3 - Fiche entretien d'embauche - GEAG
4 - Grille d'évaluation - GEAG
5 - Trame entretien physique - GE 4 Saisons
6 - Fiche de poste

CONCLUSION :
L'INTERET MUTUELLEMENT BENEFIQUE DE L'APPRENTISSAGE EN GE

Les GE assurent un cadre d'apprentissage varié aux apprentis et accélèrent leur employabilité

Qu'ils soient sur des fonctions de permanent ou mis à disposition, tous les apprentis reconnaissent l'intérêt d'intégrer un groupement d'employeurs pour réaliser leur apprentissage. La notion de double-tutorat, le fonctionnement de la vie associative, la pluralité des adhérents et des fonctions mises à disposition viennent enrichir l'apprentissage du jeune, à condition que les recommandations précitées soient respectées. C'est notamment grâce à cela qu'une grande majorité des apprentis valident leur diplôme en GE.

Le Groupement d'employeurs peut être considéré comme un acteur de l'apprentissage, possédant les ressources nécessaires pour accompagner la formation théorique des jeunes apprentis.

Les GE assurent une qualité de vie au travail unique aux apprentis

La Qualité de Vie au Travail désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des organisations. Elle est un des éléments constitutifs d'une responsabilité sociale d'entreprise assumée.

Tous les éléments présentés ici contribuent à soutenir cette démarche QVT au sein des GE, qui est un préalable à la bonne intégration des apprentis dans le monde du travail. Dans une logique d'intérêt partagé, apprentis, groupements d'employeurs et adhérents peuvent construire ensemble les emplois durables de demain !

L'apprenti : un vecteur de développement et d'attractivité des GE

La formation des apprentis permanents dans les GE marchands est bien souvent de niveau Bac+3 à Bac+5, sur des fonctions de communication, commercial ou RH. Or, ces fonctions sont particulièrement recherchées par les adhérents des GE. Aussi, au-delà de la mission de développement que l'apprenti apporte, il peut à la fin de son parcours être un candidat idéal pour être mutualisé par les adhérents du GE.

L'apprentissage comme accélérateur de la marque employeur du GE

Les recueils des avis positifs sur l'expérience de l'apprenti en GE renforcent la marque employeur du GE : un apprenti satisfait, c'est une promotion entière qui a des échos positifs du GE, et un CFA en lien avec l'Etat et la Région qui également va avoir une bonne image du GE. Cela ne fait que renforcer la marque-employeur du GE et sa notoriété, ce qui l'aidera par la suiteà attirer de nouveaux talents.

FICHE PRATIQUE : LES AIDES QUE PEUT SOLLICITER UN APPRENTI

LA CARTE ÉTUDIANT DES MÉTIERS

QUELS AVANTAGES ? *La carte étudiant des métiers donne accès à des réductions tarifaires pour des activités loisirs et sports, dans les transports et plus généralement partout où on pratique un tarif étudiant. Elle permet également l'accès aux restos U et aux hébergements universitaires.*

CONDITIONS À REMPLIR ? *Pour obtenir la carte étudiant des métiers, il faut suivre une formation en alternance (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation).*

COMMENT L'OBTENIR ? *Elle est remise par le CFA dans les 30 jours suivant l'inscription.*

PLUS D'INFOS ? *L'apprenti peut se renseigner directement auprès de son centre de formation.*

AIDE AU FINANCEMENT DU PERMIS DE CONDUIRE

QUELS AVANTAGES ? *Il s'agit d'une aide au financement du permis de conduire (permis B) à hauteur de 500 euros, quel que soit le montant des frais engagés par l'apprenti. Cette aide est cumulable avec les autres aides perçues par l'apprenti, y compris les prestations sociales.*

QUI FINANCE ? *L'Etat est le financeur de cette aide spécifique aux apprentis.*

CONDITIONS À REMPLIR ? *L'aide au permis de conduire doit être demandée au CFA, qui fournira à l'apprenti les outils pour compléter son dossier : la fiche de demande d'aide et la liste des éléments à remettre avec la demande.*

COMMENT L'OBTENIR ? *L'apprenti peut se renseigner directement auprès de son centre de formation.*

PLUS D'INFOS ? *L'apprenti peut se renseigner directement auprès de son centre de formation*

PRIME D'ACTIVITÉ

QUEL AVANTAGE ? *Il s'agit d'une aide financière qui vient en complément de revenu pour les travailleurs aux ressources modestes, dont les apprentis peuvent faire partie.*

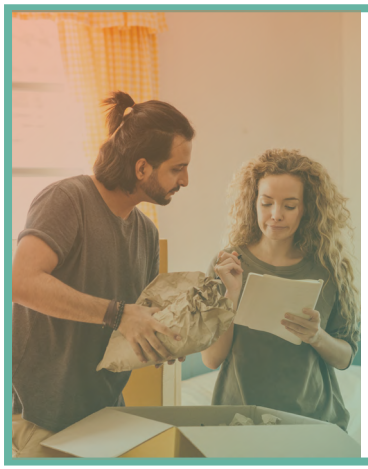
QUI FINANCE ? *L'Etat à travers la CAF (caisse d'allocations familiales)*

CONDITIONS À REMPLIR ? *Pour bénéficier de la prime d'activité, il faut être majeur, avoir une activité professionnelle dont le revenu mensuel net est supérieur à 974,12 € ou assumer seul la charge d'un ou plusieurs enfants.*

COMMENT L'OBTENIR ?
La demande de prime d'activité se fait en ligne sur le site de la Caf.

PLUS D'INFOS ? *L'apprenti peut se renseigner auprès de la CAF et réaliser une simulation de son droit à la prime d'activité sur le site de la CAF.*

LA GARANTIE VISALE



QUEL AVANTAGE ? *Il s'agit d'une caution locative qui garantit le paiement du loyer et des charges au propriétaire du logement en cas de défaut de paiement du locataire. La Garantie visale est gratuite pour le locataire.*

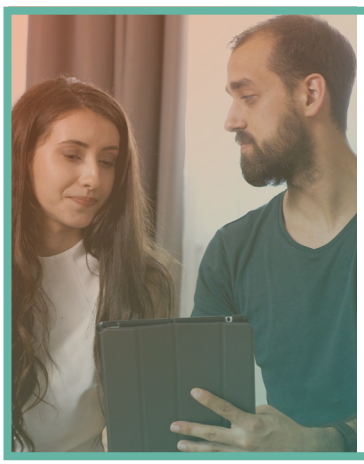
QUI FINANCE ? *Action Logement.*

CONDITIONS À REMPLIR ? *Pour bénéficier de a Garantie Visale en tant qu'apprenti, il faut être âgé de moins de 30 ans et être locataire.*

COMMENT L'OBTENIR ? *Il faut faire la demande en ligne sur le site internet www.visale.fr pour obtenir le contrat de caution locative à transmettre au bailleur du logement.*

PLUS D'INFOS ? *L'apprenti peut se renseigner sur le site internet www.visale.fr*

AIDE PERSONNALISÉE AU LOGEMENT (APL)



QUEL AVANTAGE ? *Il s'agit d'une aide financière au paiement du loyer pour les personnes locataires.*

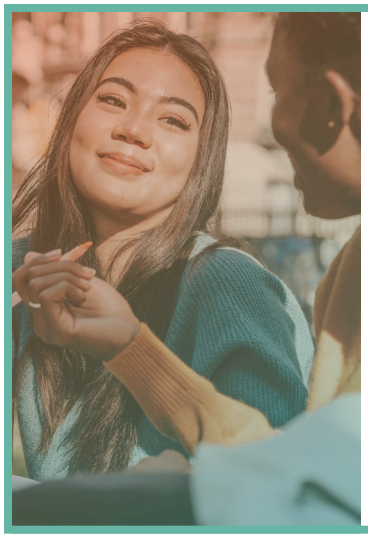
QUI FINANCE ? *L'Etat à travers la CAF (caisse d'allocations familiales)*

CONDITIONS À REMPLIR ? *Pour bénéficier de l'APL, il faut être locataire d'un logement conventionné. L'APL est attribuée sous conditions de ressources dont le plafond dépend de la situation du foyer et du lieu de logement.*

COMMENT L'OBTENIR ? *La demande d'APL se fait en ligne sur le site de la Caf.*

PLUS D'INFOS ? *L'apprenti peut se renseigner auprès de la CAF et réaliser une simulation de son droit à l'APL sur le site de la CAF.*

AIDE MOBILI-JEUNE®



QUEL AVANTAGE ? *Il s'agit d'une aide financière au paiement du loyer de 10 à 100€ par mois pour les personnes de moins de 30 ans en formation professionnelle.*

QUI FINANCE ? *Action Logement*

CONDITIONS À REMPLIR ? *Pour bénéficier de l'aide Mobili-Jeune®, il faut avoir moins de 30 ans, être en formation professionnelle au moment du dépôt de sa demande dans une entreprise du secteur privé non agricole (il existe l'aide Agri Mobili-Jeune® spécifique aux alternants du secteur agricole). L'apprenti doit être locataire de son logement et avoir un revenu mensuel brut inférieur ou égal au SMIC.*

COMMENT L'OBTENIR ? *La demande d'aide Mobili-Jeune® doit être déposée 3 mois avant la date de démarrage du cycle de formation ou jusqu'à 6 mois après cette date. La demande se fait en ligne sur le site d'Action logement.*

PLUS D'INFOS ? *L'apprenti peut se renseigner sur le site internet d'Action Logement.*

L'AVANCE LOCA-PASS®

QUEL AVANTAGE ? *Il s'agit d'un prêt à taux zéro pour avancer le dépôt de garantie en cas d'entrée dans un nouveau logement. Ce prêt, plafonné à 1200 €, est remboursable en 25 mois maximum.*

QUI FINANCE ? *Action Logement.*

CONDITIONS À REMPLIR ? *Pour bénéficier de l'avance Loca-Pass® en tant qu'apprenti, il faut avoir moins de 30 ans et être en formation professionnelle.*

COMMENT L'OBTENIR ? *La demande peut être déposée au plus tard 2 mois après l'entrée dans le logement. Il s'agit d'une demande en ligne sur le site d'Action logement.*

PLUS D'INFOS ? *L'apprenti peut se renseigner sur le site internet d'Action Logement.*

CRGE OCCITANIE

Pyrénées Méditerranée

Promouvoir l'emploi, mutualiser les compétences.

NOUS CONTACTER :

www.crge-occitanie.fr

TEL : 09 67 08 04 53

PRÉFET DE LA RÉGION OCCITANIE

Liberté Égalité Fraternité

La Région Occitanie Pyrénées · Méditerranée