

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 !



L'APPRENTISSAGE DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR : **UN PARI GAGNANT !**

Le **CFA régional de l'Enseignement Supérieur en Languedoc-Roussillon, Sud de France (CFA EnSup-LR)** a été créé en 2015 par la volonté commune de l'Université de Montpellier, de l'Université Paul-Valéry Montpellier 3, de l'Université de Nîmes, de l'Université de Perpignan Via Domitia, de l'Ecole Nationale Supérieure de Chimie de Montpellier et de Montpellier SupAgro.

Le CFA EnSup-LR garantit la réalisation de **formations diplômantes de tous niveaux** (DUT, DCG, DSCG, Licences générales et professionnelles, Masters, Diplôme National d'œnologie, Diplômes d'ingénieurs), adossées à une **recherche de haut niveau et fortement adaptées aux besoins des entreprises.**

LES APPRENTI(E)S PRÉPARENT DES MÉTIERS DANS LES SECTEURS D'ACTIVITÉS SUIVANTS :

- Agroalimentaire, viticulture
- Aménagement, environnement, qualité, risques
- Hôtellerie, tourisme
- Art, culture, communication
- Commerce, marketing
- Gestion, management, droit
- Construction, travaux publics
- Génie biologique, chimie
- Industrie, électronique, électricité, mécanique, métallurgie, énergie
- Informatique, technologies de l'information
- Logistique, transport
- Social, santé

SOMMAIRE

6 QU'EST-CE QUE L'APPRENTISSAGE ?

7 QUELS AVANTAGES ?

7 COMMENT RECRUTER UN(E) APPRENTI(E) ?

7 LES CONDITIONS

9 LES DÉMARCHES

10 QUEL EST LE COÛT D'UN(E) APPRENTI(E) ?

10 LE SALAIRE

11 LA PARTICIPATION AUX FRAIS DE FORMATION

11 EN VERSANT VOTRE TAXE D'APPRENTISSAGE AU CFA ENSUP-LR

13 PAR CONVENTION SI VOUS N'ÊTES PAS ASSUJETTI(E) À LA TAXE D'APPRENTISSAGE

14 LES AIDES FINANCIÈRES

14 L'EXONÉRATION DE CHARGES

15 LES AIDES VERSÉES PAR LA RÉGION

15 LA PRIME À L'APPRENTISSAGE

16 L'AIDE AU RECRUTEMENT D'UN(E) PREMIER(E) APPRENTI(E) OU D'UN APPRENTI(E) SUPPLÉMENTAIRE

16 LE CRÉDIT D'IMPÔT

17 LES AIDES AU RECRUTEMENT D'UN(E) APPRENTI(E) RECONNUE(E) TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

17 LA RÉDUCTION DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE GRÂCE AU « BONUS ALTERNANT »

18 SIMULATION DE COÛT POUR L'EMPLOI D'UN(E) APPRENTI(E)

24 CONTACTS

QU'EST-CE QUE L'APPRENTISSAGE ?

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

Le contrat d'apprentissage est un **contrat de travail particulier**. Il peut être conclu pour une durée limitée ou dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Lorsqu'il est conclu dans le cadre d'un CDI, le contrat débute par la période d'apprentissage d'une durée équivalente à la formation suivie.

L'apprenti(e) a un **double statut** : il/elle devient **salarié(e)** à part entière de l'entreprise, tout en étant **étudiant(e)**. A ce titre, il/elle prépare un diplôme d'Etat (du Bac +2 au Bac +5) en alternance. (DUT, Licence générale et professionnelle, DCG, DSCG, Master, Diplôme national d'œnologie, Diplôme d'ingénieur).

QUELS AVANTAGES ?

Nos formations sont toutes adossées à la **recherche**, répondent aux besoins des professionnels et **participent au développement et à l'innovation dans l'entreprise**.

L'apprentissage vous permettra de former de **jeunes collaborateurs rapidement opérationnels** à vos métiers et services, de **renouveler des compétences** au sein de votre organisation et d'**investir sur le long terme**.

COMMENT RECRUTER UN(E) APPRENTI(E) ?

LES CONDITIONS :

- 1.** Votre structure, qu'elle soit privée, publique ou associative doit dépendre du droit du travail français pour être habilitée à accueillir un(e) apprenti(e).
- 2.** La personne que vous avez choisie doit remplir les conditions d'accès à l'apprentissage et posséder les prérequis pédagogiques pour intégrer une formation du CFA EnSup-LR.
- 3.** Les missions que vous proposez en entreprise doivent être en adéquation avec la formation suivie et validées par le responsable pédagogique.
- 4.** Vous choisissez un maître d'apprentissage qui répond aux critères imposés par le Code du Travail (art. R6223-24)

LES ORGANISMES

CONSULAIRES :

- Chambres de commerce et d'industrie
- Chambres des métiers de l'artisanat
- Chambre d'agriculture
- Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) si votre structure relève du service public

Votre organisme consulaire compétent est celui du lieu d'exécution du contrat. Il sera en charge de l'enregistrement du contrat et de son suivi (rupture, avenants...).

QUI PEUT SIGNER UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

Les jeunes de 16 à 25 ans révolus sauf dérogation : personne reconnue travailleur handicapé, poursuite à un niveau supérieur d'études par apprentissage (interruption inférieure à un an), projet de création ou reprise d'entreprise, rupture d'un précédent contrat d'apprentissage, sportifs de haut niveau.

LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Le maître d'apprentissage est la personne directement responsable de la formation de votre apprenti(e) au sein de l'entreprise : il doit **l'encadrer dans son travail et veiller à l'acquisition de compétences** compatibles avec le métier préparé et le niveau de diplôme.

Il doit être titulaire d'un diplôme au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti (e) 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(e), il doit justifier d'une expérience professionnelle de 3 ans minimum.

Depuis le 1er janvier 2017, 7 régions sont autorisées, à titre expérimental, à repousser l'accès à l'apprentissage jusqu'à 30 ans.

**N'HÉSITEZ PAS À NOUS
CONTACTER SI VOUS ÊTES
CONCERNÉ(E).**

**Voir le décret n°2016-1998 du
30/12/2016 pour plus de détails**

À SAVOIR :

Le nom du maître d'apprentissage apparaît sur le contrat et vous attestez qu'il répond aux critères d'éligibilité.

Tout changement de maître d'apprentissage au cours du contrat doit donc faire l'objet d'un avenant.

ATTENTION !

Un maître d'apprentissage ne peut accueillir simultanément que 2 apprenti(e)s (plus un(e) apprenti(e) ayant échoué à son examen et prolongeant sa formation, le cas échéant).

LES DÉMARCHES

1. En amont de votre recrutement, si vous avez déterminé vos besoins, vous pouvez faire parvenir vos offres d'apprentissage au pôle Développement de l'apprentissage : poleda@ensuplr.fr.

Dans le cas contraire, l'équipe du CFA se tient à votre disposition pour trouver la formation adaptée à votre demande, pour vous proposer des candidatures pertinentes et vous accompagner tout au long du processus de recrutement.

Dans tous les cas, il est indispensable que le candidat sélectionné ait réalisé les démarches d'inscription dans l'établissement qui dispense la formation choisie.

2. Informez le CFA EnSup-LR de votre recrutement, nous vous fournirons une fiche de renseignements et de missions à remplir.

3. Rapprochez-vous de votre organisme consulaire pour obtenir le contrat d'apprentissage (Cerfa FA13 papier ou en ligne).

4. Remplissez et signez le contrat en 3 exemplaires originaux qui devront ensuite être visés par le CFA EnSup-LR puis renvoyés à l'organisme consulaire pour enregistrement dans les 5 jours qui suivent le début du contrat.

Attention aux dates du contrat : il peut débuter entre 3 mois avant et 3 mois après la date de début de formation (rentrée) et doit inclure la date d'obtention du diplôme (examen final ou soutenance).

5. Réalisez les démarches administratives habituelles : Déclaration Unique d'Embauche à l'URSSAF, immatriculation de votre apprenti(e) au régime salarié de la sécurité sociale, organisation de la visite médicale obligatoire.

CADRE JURIDIQUE :

Code du Travail, VI^{ème} partie, « La formation professionnelle tout au long de la vie », Livre II « L'apprentissage », articles L6211-1 à L6261-2

www.legifrance.gouv.fr

QUEL EST LE COÛT D'UN(E) APPRENTI(E) ?

LE SALAIRE

La rémunération de l'apprenti(e) est liée au SMIC ou SMC (salaire minimum conventionnel). Elle évolue en fonction de l'âge et de la progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet du contrat.

ANNÉE D'EXÉCUTION DU CONTRAT			
Âge de l'apprenti	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
Moins de 18 ans	25 %	37 %	53 %
De 18 à 20 ans	41 %	49 %	65 %
Plus de 21 ans	53 %	61 %	78 %

Les apprenti(e)s inscrit(e)s en 2^{ème} année de DUT, en Licence professionnelle ou en 2^{ème} année de Master recevront une rémunération au moins égale à la rémunération afférente à une 2^{ème} année d'exécution de contrat. (circulaire DGEFP-DGT N° 2007-04).

Dans le public, les apprenti(e)s de DUT bénéficient d'une majoration de 20 points par rapport à la rémunération réglementaire minimale (décret n°93-162 du 2 février 1993). Pour les apprenti(e)s de Licence et de Master, il est également d'usage de majorer ces pourcentages de 20 points.

À RETENIR

Il y a une exonération totale des charges salariales pour l'apprenti(e) (prises en charge par l'Etat) et une exonération partielle des charges patronales (selon la taille de l'entreprise).

Plus de détails en pages 14 et 15.

NOTA BENE

Les conventions ou accords collectifs de branches ou d'entreprises peuvent fixer des rémunérations minimales plus élevées. Vous pouvez également fixer contractuellement une rémunération plus favorable à votre apprenti(e).

ATTENTION !

Si vous rémunérez votre apprenti(e) au-delà du minimum prévu par la loi, il n'y aura pas d'exonération de charges sur ces points supplémentaires.

LA PARTICIPATION AUX FRAIS DE FORMATION

En tant qu'employeur d'un(e) apprenti(e), **vous devez contribuer au financement de la formation.**

(Code du Travail, art L6241-4 et suivants).

Deux cas de figure sont possibles :

en versant votre taxe d'apprentissage si vous y êtes assujetti(e) ou en signant une convention dans le cas contraire.

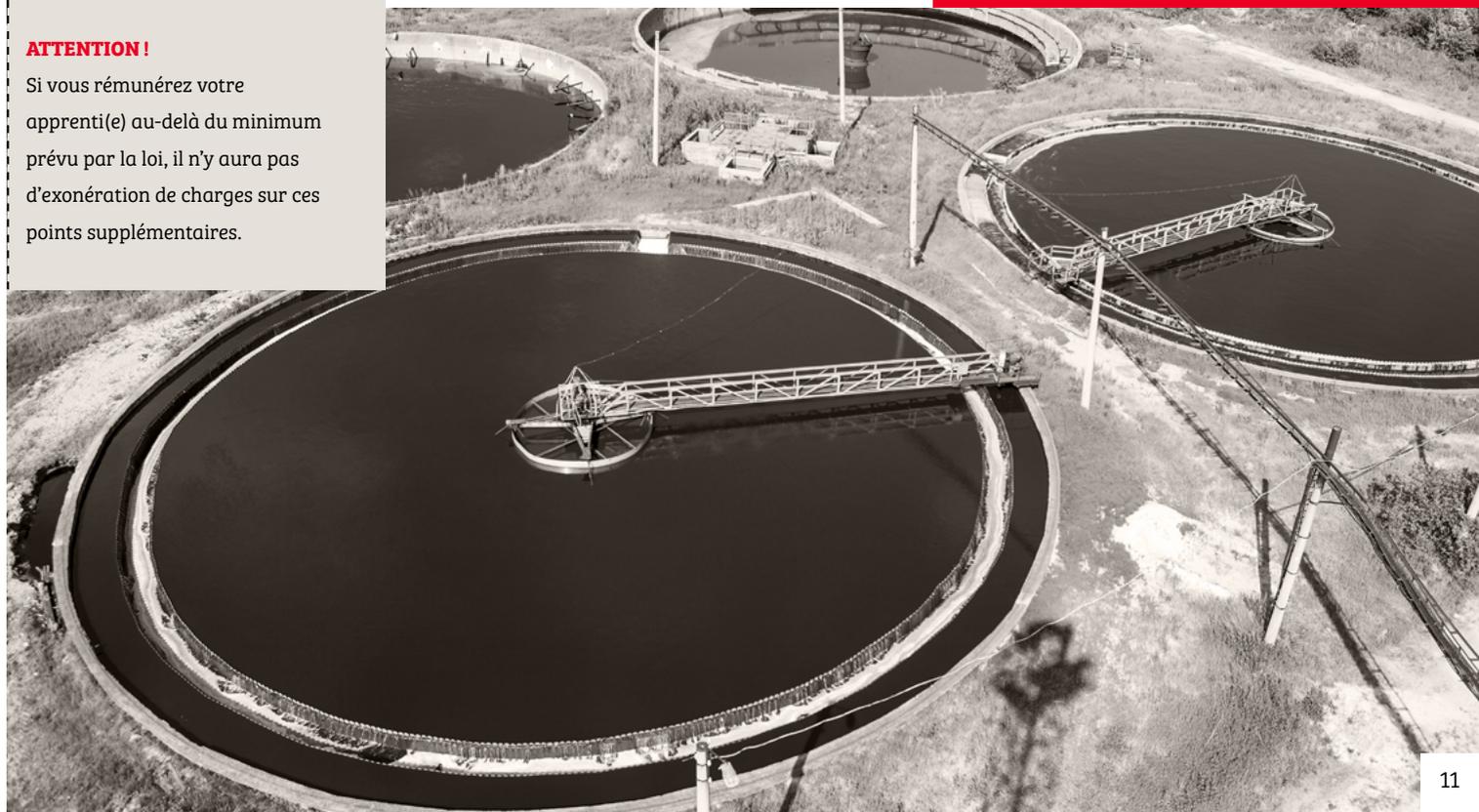
Les coûts des formations sont déterminés chaque année en décembre par un arrêté préfectoral disponible en ligne.

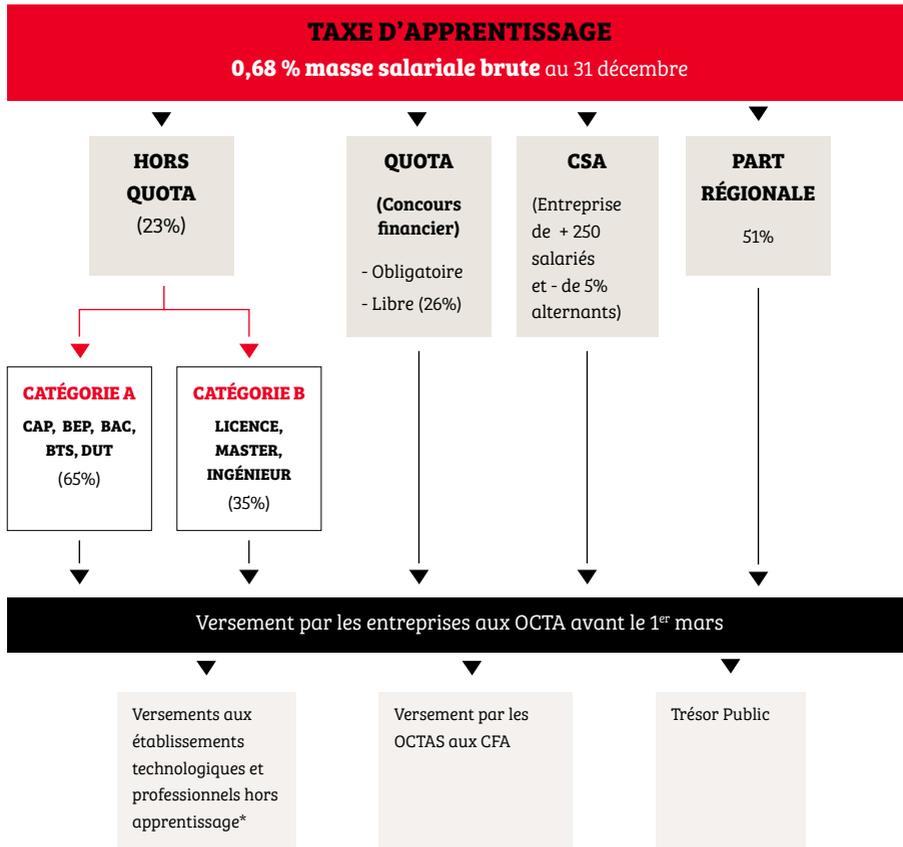
1 En versant votre taxe d'apprentissage au CFA EnSup-LR.

Si votre entreprise est assujettie à la **taxe d'apprentissage** vous participez à ces frais à hauteur de la part « **quota** » de cet impôt.

Si cette partie ne couvre pas la totalité du coût réel de la formation, vous pouvez également verser la partie « **hors quota** » au CFA EnSup-LR ou à l'établissement de formation auquel est rattaché(e) votre apprenti(e).

Si le versement des parties « **quota** » et « **hors quota** » ne couvre pas la totalité des coûts de formation, aucune contrepartie ne sera demandée à l'entreprise.





*Si le coût de formation du/des apprenti(s) n'a pas été totalement couvert par le Quota (+CSA), l'entreprise PEUT compléter le concours financier obligatoire sur le hors Quota

NOTA BENE :

Les entreprises de 250 salariés et plus n'atteignant pas le quota de 5% de salariés en alternance (contrats CIFRE et VIE inclus) verseront une contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) de 0,1 à 0.5% de la masse salariale (0,052% pour les départements du Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle). Cette contribution peut également être versée au CFA EnSup-LR.

SONT EXONÉRÉES DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE :

- Les entreprises non assujetties à l'impôt sur les sociétés ou l'impôt sur le revenu au titre des bénéfices industriels et commerciaux
- Les entreprises n'ayant pas de salarié
- Les entreprises qui ont un(e) apprenti(e) présent(e) au 31 décembre de l'année en cours et ayant une masse salariale inférieure à 6 fois le SMIC annuel
- Les personnes morales de droit public qui emploient des apprenti(e)s et prennent en charge les coûts de la formation de ces apprenti(e)s dans les centres de formations qui les accueillent. À cet effet elles passent convention avec ces centres pour définir les conditions de la prise en charge.

2 Par convention si vous n'êtes pas assujetti(e) à la taxe d'apprentissage.

Les entreprises publiques, associations, professions libérales, cabinets d'expertise comptable ne sont pas assujettis à cet impôt. Si vous êtes dans l'un de ces cas, votre participation aux frais de formation s'élèvera à un tiers du coût défini par arrêté préfectoral. A ce titre, une convention sera établie par le CFA EnSup-LR.



LES AIDES FINANCIÈRES

L'EXONÉRATION DE CHARGES

En tant qu'employeur d'apprenti(e), votre entreprise bénéficie d'exonérations de cotisations et de contributions sociales patronales et salariales au titre de ce contrat d'apprentissage.

Quelles que soient la taille et l'activité de votre entreprise

- La rémunération de l'apprenti(e) n'est pas assujettie à la CSG et à la CRDS
- Les cotisations patronales et salariales dues au titre des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse) sont totalement exonérées
- Les cotisations salariales d'assurance chômage sont exonérées

Pour les entreprises de moins de 11 salariés, restent dues :

- Les cotisations accident du travail / maladies professionnelles
- Certaines cotisations conventionnelles (dans le secteur privé)

Pour les entreprises employant plus de 11 salariés, restent dues :

- Les cotisations accident du travail/maladies professionnelles
- La contribution de solidarité pour l'autonomie
- La contribution FNAL
- Le versement transport et le forfait social le cas échéant
- La contribution au financement des organisations syndicales
- Les cotisations patronales d'assurance chômage et d'assurance garantie de salaires (dans le secteur privé)

Dans le secteur public, pour les structures employant plus de 11 salariés, il faut ajouter :

- La contribution au dialogue social
- La cotisation patronale de retraite complémentaire (IRCANTEC)

Les exonérations sont applicables pendant toute la durée du contrat d'apprentissage et les cotisations et contributions sociales (à l'exception des cotisations vieillesse) dues sur les rémunérations versées aux apprentis sont calculées sur une base forfaitaire.

BON À SAVOIR

Les **employeurs de droit public** n'adhérant pas à l'assurance chômage ont la possibilité d'opter pour une **adhésion spécifique pour leurs apprenti(e)s contre le risque chômage.**

Cet accord prévoit l'exonération totale des contributions d'assurance chômage dues au titre de l'emploi d'apprenti(e)s (prises en charge par L'Etat).

POUR EN SAVOIR PLUS...

Le détail des exonérations est accessible en ligne sur le site de l'URSSAF : www.urssaf.fr

Vous pouvez également consulter la circulaire n°2015-000047.

LES AIDES VERSÉES PAR LA RÉGION

La prime à l'apprentissage

Les contrats d'apprentissage conclus dans les **entreprises de moins de 11 salariés** ouvrent droit à une prime versée par la région à l'employeur. La région détermine le montant de cette prime, qui ne peut être inférieur à **1 000 € par année de formation**, ainsi que ses modalités d'attribution. Cette prime à l'apprentissage est cumulable avec l'aide au recrutement d'un(e) premier(e) apprenti(e) ou d'un(e) apprenti(e) supplémentaire.

L'aide au recrutement d'un(e) premier(e) apprenti(e) ou d'un apprenti(e) supplémentaire

Cette aide s'adresse aux **entreprises de moins de 250 salariés**. Son montant est de **1 000 €** minimum pour une seule année. Elle est versée dès lors que l'une des conditions suivantes est remplie :

- L'entreprise recrute un(e) premier(e) apprenti(e) (il ne faut pas avoir employé d'apprenti(e) depuis le 1^{er} janvier de l'année précédente)
- L'entreprise embauche un(e) apprenti(e) supplémentaire, le nombre de contrats en cours après le recrutement de ce(te) nouvel(le) apprenti(e) devant être supérieur au nombre de contrats en cours dans l'établissement au 1^{er} janvier.

LE CRÉDIT D'IMPÔT

Si votre entreprise est soumise à un régime réel d'imposition et que vous employez un(e) apprenti(e) préparant un **diplôme de niveau inférieur ou égal à Bac +2 (DUT)**, vous pourrez bénéficier d'un **crédit d'impôt de 1 600 €** au titre de la première année de formation.

Ce crédit peut s'élever à 2 200 € dans certains cas, notamment si votre apprenti(e) est reconnu(e) travailleur handicapé.

LES AIDES AU RECRUTEMENT D'UN(E) APPRENTI(E) RECONNUE(E) TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

Dans le secteur privé, l'AGEFIPH propose :

- Une aide de 1 500 à 9 000 € à la conclusion du contrat
- Une aide de 1 000 à 4 000 € à la pérennisation suite au contrat d'apprentissage

Dans le secteur public, le FIPHFP propose :

- La prise en charge à 80% du coût salarial annuel de l'apprenti(e)
- Le remboursement des coûts liés à la compensation du handicap (mobilité, aides techniques et humaines...)
- Une aide financière des frais d'accompagnement de l'apprenti(e)
- Une prime à l'insertion de 1600€ si, à l'issue du contrat d'apprentissage, l'employeur conclut un CDI avec l'apprenti(e)

LA RÉDUCTION DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE GRÂCE AU « BONUS ALTERNANT »

Depuis 2015, si votre entreprise compte au moins 250 salariés et est assujettie à la taxe d'apprentissage, vous pouvez bénéficier d'une **réduction du montant de votre part « hors quota »** à condition d'employer au moins 5% d'alternants (et maximum 7%).

SOURCES :

WWW.SERVICE-PUBLIC.FR

Accueil professionnels

- > Ressources humaines
- > Aides à l'embauche
- > Aides à l'embauche pour un contrat d'apprentissage

WWW.TRAVAIL-EMPLOI.GOUV.FR

Accueil

- > Grands dossiers
- > Apprentissage
- > Bénéficiez des aides



SIMULATIONS DE COÛT POUR L'EMPLOI D'UN(E) APPRENTI(E)

EXEMPLE 1

Entreprise privée de 9 salariés qui recrute un(e) apprenti(e) de 22 ans en licence professionnelle GRH.

SALAIRE :

61% du SMIC soit au 1^{er}/01/2017 : **902.96 €/mois**

CHARGES :

environ 18 €/mois

COÛT TOTAL À L'ANNÉE :

env. 11 050 € /an/apprenti(e)

AIDES :

- 1 000 € de prime à l'apprentissage
- Possibilité de 1 000 € supplémentaires (aide au recrutement), sous réserve de remplir les conditions

COÛT TOTAL AIDES

DÉDUITES :

environ 9 050 €

/an/apprenti(e) sous réserve de remplir les conditions

EXEMPLE 2

Entreprise privée de 50 salariés qui recrute un(e) apprenti(e) de 22 ans en licence professionnelle GRH.

SALAIRE :

61% du SMIC soit au 1^{er}/01/2017 : **902.96 €/mois**

CHARGES :

environ 136 €/mois

COÛT TOTAL À L'ANNÉE :

env. 12 500 € /an/apprenti(e)

AIDES :

Possibilité de 1000€ supplémentaires (aide au recrutement), sous réserve de remplir les conditions

COÛT TOTAL AIDES

DÉDUITES :

environ 11 500 €

/an/apprenti(e) sous réserve de remplir les conditions

EXEMPLE 3

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

SALAIRE :

61 % ou 81% du SMIC (à l'appréciation de l'employeur) soit au 1^{er}/01/2017 : **902.96 €/mois**
ou 1 199.01 €/mois

CHARGES :

environ 135 €/mois
ou 185 €/mois

PARTICIPATION AUX FRAIS DE LA FORMATION (1/3 DU COÛT RÉEL) :

2 875 € (coût 2017)

COÛT TOTAL À L'ANNÉE :

environ 15 350 €

/an/apprenti(e)

ou environ 19 500 €

/an/ apprenti(e)

AIDES :

Possibilité de 1 000 € supplémentaires (aide au recrutement), sous réserve de remplir les conditions

COÛT TOTAL AIDES

DÉDUITES :

environ 14 350 €

/an/apprenti(e)

ou environ 18 500 €

/an/apprenti(e) sous réserve de remplir les conditions



NOS PARTENAIRES



CONTACTS

POUR TOUTE INFORMATION COMPLÉMENTAIRE

CONTACTEZ LE CFA EnSup-LR :

Par téléphone :

04 99 58 52 35

Par mail :

cfa-ensuplr@umontpellier.fr

Par courrier :

CFA Régional de l'Enseignement Supérieur en Languedoc-Roussillon, Sud de France
99 avenue d'Occitanie
CS 79 235
34 197 MONTPELLIER CEDEX 5



CONSULTEZ NOS DIFFÉRENTS GUIDES
SUR NOTRE SITE INTERNET : **WWW.ENSUPLR.FR**

- L'offre de formation du CFA EnSup-LR
- Le guide de l'apprentissage
- L'apprentissage dans l'enseignement supérieur, un pari gagnant
- Le guide du maître d'apprentissage
- Le guide du tuteur académique
- L'apprentissage, top départ !
- L'alternance dans l'enseignement supérieur en LR
- Du lycée à l'Université, infos et conseils pour les élèves en situation de handicap.



RETROUVEZ-NOUS SUR **FACEBOOK.COM/ENSUPLR**