



Guide de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur



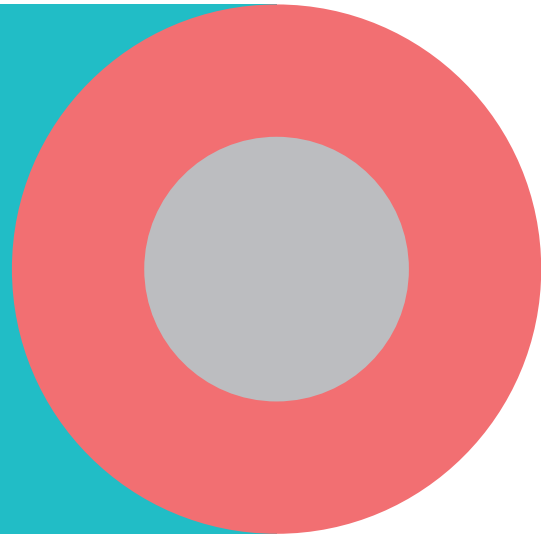
Novembre
2017



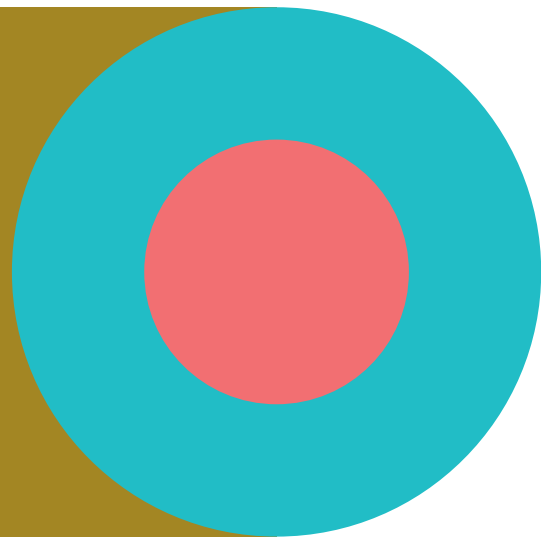
www.enseignementsup-recherche.gouv.fr



MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION



Sommaire



Généralités sur l'apprentissage..... 5

Comment s'organise l'apprentissage ?	6
Qu'est-ce qu'un CFA ?	6
Comment s'organise une formation en apprentissage ?	6
Comment est financé l'apprentissage ?	7
Quels bénéfices attendus de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur ?	8

Vous êtes un établissement de formation de l'enseignement supérieur11

Avantage de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur 11

Pourquoi proposer une formation en apprentissage ?.....	11
Le diplôme décerné en apprentissage est-il équivalent à celui décerné en formation classique ?	12

Avec quel type de CFA travailler ? 12

CFA « hors les murs » inter-établissements	12
CFA d'établissement « dans les murs »	13
CFA de métier ou de branche	13
Section d'apprentissage.....	13

Comment s'organise une formation en apprentissage ?..... 14

Comment ouvrir une formation en apprentissage ?	14
Qui finance le coût de la formation de l'apprenti ?.....	14
Quelles sont mes responsabilités envers le CFA ?	14
Quelles sont mes responsabilités envers l'apprenti ?	14
Quelles sont mes responsabilités envers l'organisme d'accueil de l'apprenti ?	15
Quelles sont mes responsabilités envers les pouvoirs publics ?.....	15
Puis-je sélectionner les candidats ?	15
Comment évaluer la qualité de ma formation ?	15
Est-il possible de proposer une formation à distance ?.....	15
Que faire en cas d'inscription dans l'établissement avant la signature d'un contrat d'apprentissage ?	16
Quelles conséquences en cas de rupture anticipée du contrat de travail ?	16
Un étudiant étranger peut-il effectuer une formation en apprentissage ?	16

Je souhaite devenir apprenti dans l'enseignement supérieur19

Ma formation 19

Comment m'orienter vers l'apprentissage dans l'enseignement supérieur ?.....	20
Existe-il un âge limite pour m'inscrire en apprentissage ?.....	20
Dois-je m'inscrire au CFA ou directement auprès de mon établissement de formation ? .	20
Quelles formations puis-je suivre en apprentissage ?.....	21
Dois-je faire toute ma formation en apprentissage ?	21
Puis-je suivre ma formation à distance ?	21
Puis-je reprendre mes études en tant qu'apprenti après les avoir interrompues ?.....	21
Puis-je obtenir le statut d'étudiant-entrepreneur en étant apprenti ?.....	22
Ma formation est-elle payante ?	22
Ai-je droit à une bourse ?.....	22
Je suis étudiant étranger, puis-je effectuer une formation en apprentissage ?	22

Mon employeur..... 22

Comment choisir son employeur ?.....	22
Comment se calcule ma rémunération ?	23
Quels sont mes droits en tant qu'apprenti ?.....	23
Quelles sont mes obligations en tant qu'apprenti ?.....	24
Que se passe-t-il si mon contrat de travail est rompu (à mon initiative ou à celle de mon employeur) ?.....	24
Que faire si j'échoue à l'examen ou s'il m'est proposé un redoublement ?.....	24
Mes perspectives de mobilité étudiante et/ou professionnelle	25
Quelles différences entre un contrat d'apprentissage et de professionnalisation ?.....	25

L'apprentissage dans la fonction publique..... 25

Comment devenir apprenti dans la fonction publique ?	25
Puis-je être recruté au sein de la fonction publique après mon apprentissage ?.....	26

Vous employez / souhaitez employer un apprenti..... 29

Vous êtes un employeur de droit privé (entreprise, association,...) 29

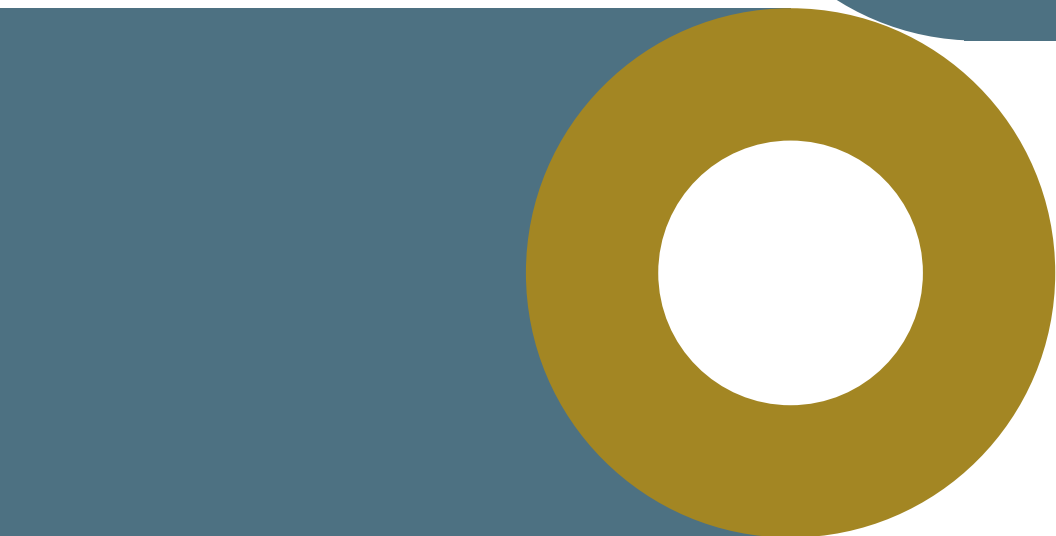
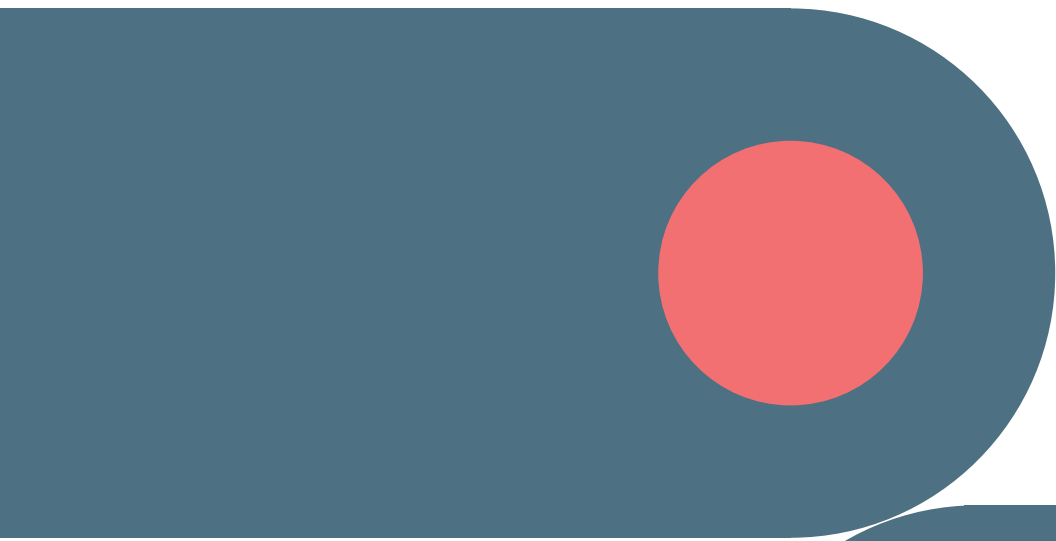
Pourquoi recruter un apprenti du supérieur (du BTS au doctorat) ?.....	29
Que coûte un apprenti ?.....	29
Quels sont les avantages financiers ?.....	30
Comment élaborer un contrat d'apprentissage ?	30

Est-il possible de recruter un étudiant étranger en apprentissage ?.....	30
Qui peut devenir maître d'apprentissage ?.....	30
Droits et devoirs de l'apprenti	31
Quelles relations avec le CFA ?	32
Quelles relations avec l'organisme de formation ?.....	32
Rupture anticipée du contrat de travail	32
Recruter un ancien apprenti en CDI/CDD	32

Spécificités de l'employeur public 32

Le plan apprentissage dans la fonction publique	32
Quel type de contrat ?.....	33

.



Généralités sur l'apprentissage

L'apprentissage est une formation initiale au même titre qu'une formation sous statut scolaire. Que la formation soit réalisée par la voie classique ou par la voie de l'apprentissage, étudiants et apprentis obtiendront le même diplôme.

L'apprentissage est aussi un vecteur de réussite des politiques publiques liées à l'éducation et à l'emploi. Son développement favorise le rapprochement entre les acteurs socio-économiques et les établissements d'enseignement supérieur. Il renforce le lien entre l'offre de formation et les besoins du tissu économique permettant d'améliorer sensiblement l'insertion professionnelle.

→ Le code du travail définit l'apprentissage comme un pilier de l'éducation.

Le code du travail indique dans son **art. L6211-1** : « L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation. Il a pour objet de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. »

L'apprentissage contribue à l'augmentation du niveau global de qualification des jeunes. Depuis l'ouverture de l'enseignement supérieur à l'apprentissage grâce à la loi n° 87-39 du 27 janvier 1987 portant diverses mesures d'ordre social (loi « Seguin »), le nombre d'apprentis à ces niveaux a considérablement augmenté. L'apprentissage dans l'enseignement supérieur est ainsi passé de 20 000 apprentis en 1995-96 à 51 200 en 2000. À partir des années 2000, la croissance s'accélère avec l'ouverture des licences et des masters suite à la réforme LMD (Licence, Master, Doctorat), les effectifs atteignant 152 500 en 2016-2017 (soit un triplement en 15 ans). Au 31 décembre 2016, 412 400 jeunes suivaient leur formation par voie d'apprentissage, dont 37 % au sein de l'enseignement supérieur (DUT, BTS, licences, licences professionnelles, master...).

→ Les régions ont une compétence exclusive en matière de formation professionnelle et notamment d'apprentissage.

La région est « chargée de la politique régionale d'accès à l'apprentissage et à la formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle »¹.

À ce titre, elle définit et met en œuvre la politique d'apprentissage et de formation professionnelle et élabore le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle. Après avis du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP)², le contrat de plan régional, est signé par le président du conseil régional, le représentant de l'État dans la région (le préfet) et l'autorité académique (généralement le recteur, chancelier des universités). Il est proposé à la signature des organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs représentées au sein du CREFOP.

Dans le cadre de ce contrat de plan, la région arrête annuellement un programme régional d'apprentissage et adopte la carte régionale des formations professionnelles initiales sur son territoire conformément, en particulier, à ses décisions d'ouverture et de fermeture de formations par l'apprentissage.

¹. Art. L6121-1 du code du travail.

². Le CREFOP est une instance quadripartite (État, Région, représentants des employeurs et des salariés) régionale présidée conjointement par le président du conseil régional et le préfet de région (art. L6123-3 du code du travail).

Comment s'organise l'apprentissage ?

L'apprentissage constitue une modalité de formation initiale qui se déroule sous contrat de travail de droit privé. L'apprenti reçoit des enseignements dispensés en alternance, dans un centre de formation d'apprentis (CFA) ou un établissement d'enseignement et, en milieu professionnel, au sein d'une entreprise, d'une association, d'un organisme public (**art. L6232-1 du code du travail**).

Le contrat de travail précise³ que l'apprenti alternera entre des formations théoriques, suivies sur son lieu de formation, et des enseignements pratiques, issus de son activité professionnelle sur son lieu de travail où il sera encadré par un maître d'apprentissage. Cette pédagogie de l'alternance représente la clé de voûte du dispositif de l'apprentissage.

Le lieu de formation théorique est un centre de formation d'apprentis (CFA) souvent en partenariat dans l'enseignement supérieur avec un établissement d'enseignement supérieur public ou privé.

Qu'est-ce qu'un CFA ?

Un centre de formation d'apprentis (CFA) est un établissement qui dispense aux jeunes sous contrat d'apprentissage un enseignement théorique, complété par une formation en milieu professionnel.⁴

La création d'un CFA se fonde sur une convention entre son organisme gestionnaire et la région qui dresse le cadre administratif, pédagogique et financier. L'organisme gestionnaire peut être constitué par toute personne physique ou morale : collectivités locales, organismes de formation gérés paritairement par les organisations professionnelles d'employeurs, établissements d'enseignement public ou privé, associations... Chaque CFA doit se doter d'un conseil de perfectionnement composé de représentants du conseil régional, de la direction du CFA, du service académique de l'inspection de l'apprentissage, de représentants de syndicats patronaux et de salariés, de formateurs et d'apprentis. La présence de maîtres d'apprentissage n'est pas imposée.

Comment s'organise une formation en apprentissage ?

Dans l'enseignement supérieur, on compte la plupart du temps quatre acteurs puisque, au-delà des trois acteurs classiques de l'apprentissage que sont l'apprenti, l'employeur et le CFA, s'ajoute l'établissement où sont délivrées les formations.

Le CFA peut assurer lui-même la formation théorique (CFA « dans les murs ») ou la déléguer partiellement ou complètement à un établissement de formation (CFA « hors les murs »). Dans ce cas, le CFA garantit la pédagogie de l'alternance à l'apprenti, en assurant la cohérence entre la formation dispensée en son sein et celle dispensée au sein de l'établissement partenaire et de l'organisme professionnel d'accueil⁵. Selon le code du travail (art. L6231-4), le CFA conserve la responsabilité administrative et pédagogique de la formation. Pour mener à bien ses missions, il peut organiser son partenariat avec l'établissement de formation de plusieurs manières et déléguer certaines de ses prérogatives (cf. chapitre les établissements).

³ Art. L6221-1 du code du travail : « Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti et un employeur ».

⁴ Art. L6231-1 (1^o) du code du travail.

⁵ Art. L6231-1 (3^o) du code du travail

Comment est financé l'apprentissage ?

L'apprentissage est financé par l'État, les entreprises et les régions.

- L'État finance l'apprentissage essentiellement par le biais d'exonérations sociales et fiscales accordées aux entreprises et aux jeunes.
- Les employeurs s'acquittent de la taxe d'apprentissage (s'ils y sont assujettis⁶) auprès d'organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (OCTA) en indiquant l'affectation qu'ils souhaitent dans la limite des dispositions légales (cf. encadré sur la taxe d'apprentissage).
- Les employeurs ont obligation de contribuer au coût de la formation du CFA de leur apprenti (jusqu'à concurrence de leur quota).
- Les régions allouent des subventions de fonctionnement aux CFA dans les conditions fixées par la convention de création du CFA, signée entre la région et l'organisme gestionnaire du CFA. Elles attribuent également des aides aux employeurs et éventuellement des aides aux apprentis pour leur transport, restauration et hébergement.

De leur côté, les apprentis bénéficient d'une rémunération versée par l'employeur, correspondant à un pourcentage du SMIC⁷, calculée sur la base de l'année d'exécution du contrat et de l'âge de l'apprenti. Les employeurs peuvent augmenter ce salaire minimum s'ils le souhaitent ou si la convention collective le prévoit.

La taxe d'Apprentissage (TA) est égale à 0,68 % de la masse salariale des entreprises (0,44 % en Alsace Moselle). L'affectation des fonds de la taxe d'apprentissage se répartit entre :

La fraction régionale pour l'apprentissage destinée aux Conseils Régionaux : 51 %.

Le quota : 26 %. C'est la part de la taxe d'apprentissage destinée (réservée) aux CFA. Les concours financiers obligatoires des employeurs au CFA de leur apprenti, font partie du quota.

Le hors quota ou barème : 23 %. C'est la part de la TA qui est destinée aux établissements qui dispensent des formations initiales technologiques et professionnelles hors apprentissage. La liste de ces établissements « habilités » (dont les universités, les établissements d'enseignement supérieur privés gérés par une chambre consulaire ou un organisme à but non lucratif) est publiée par les Préfectures.

Quels bénéfices attendus de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur ?

Si l'apprentissage a longtemps souffert d'une perception négative, son développement au sein de l'enseignement supérieur depuis les années 1990, et surtout les années 2000, contribue aujourd'hui à lui donner une image de réussite et d'excellence. En plus des vertus pédagogiques de l'alternance, l'apprentissage favorise la mobilité sociale des étudiants et la poursuite d'études dans l'enseignement supérieur.

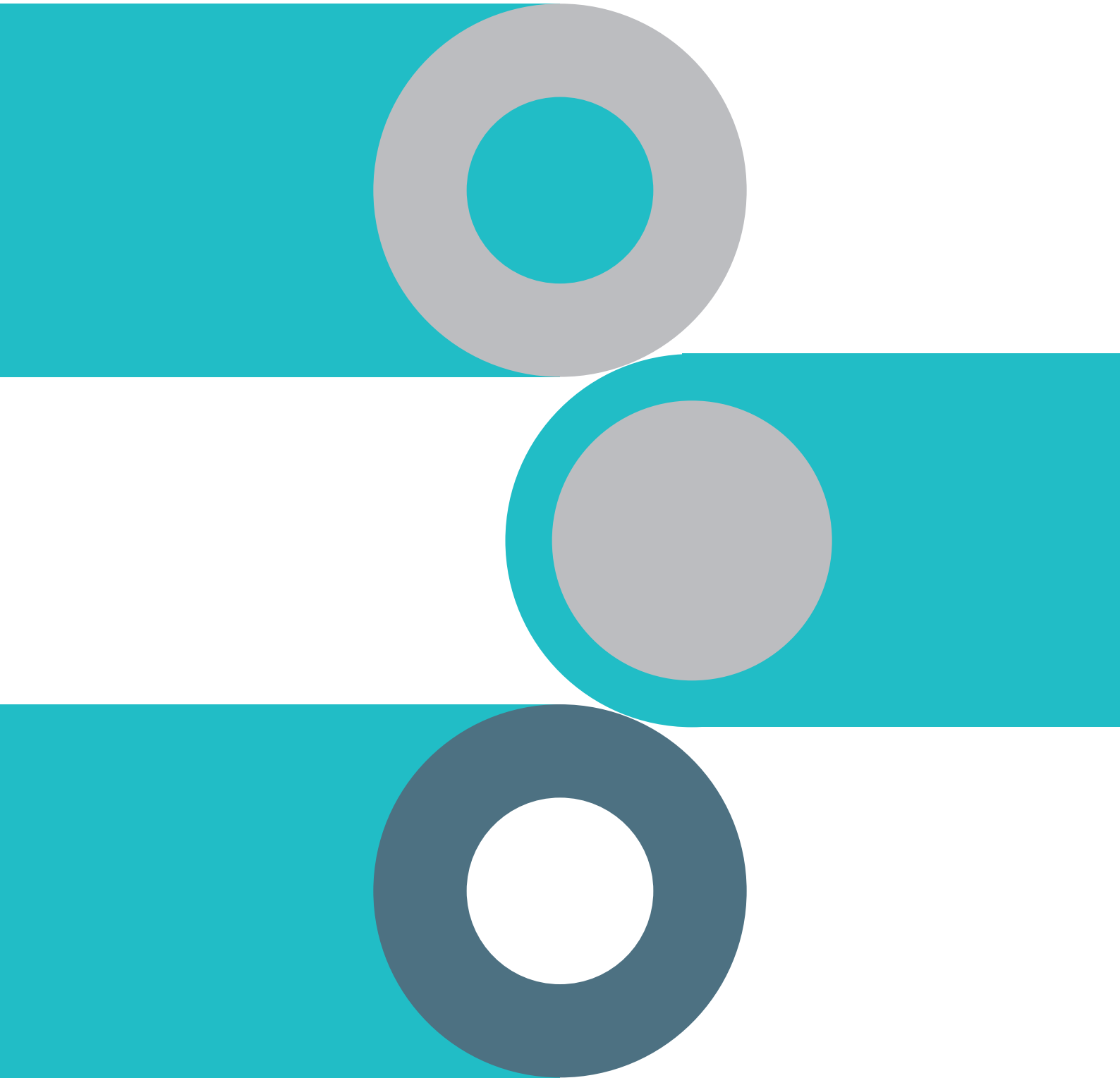
L'apprentissage dans l'enseignement supérieur est utile pour sa capacité à répondre aux besoins des entreprises et permet le développement d'une offre de formation correspondant à la réalité du marché de l'emploi sur les territoires. Dans le même temps, l'apprenti peut apporter de manière compétitive son expertise et ses compétences aux TPE et PME. Elles peuvent ainsi bénéficier de la diffusion d'innovation.

⁶ Art. 1599 ter A du code général des impôts

⁷ Salaire minimum interprofessionnel de croissance

Les derniers résultats des enquêtes sur l'insertion professionnelle des apprentis réalisée par le ministère de l'éducation nationale permettent d'affirmer que 80 % des apprentis ayant obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur à l'été 2015 ont un emploi sept mois après la fin de leur apprentissage. Parmi les apprentis en emploi, les deux-tiers des niveaux I et II sont en emploi à durée indéterminée.

L'apprenti de l'enseignement supérieur bénéficie ainsi d'une expérience professionnelle déterminante pour son insertion à venir sur le marché du travail tout en suivant une formation sanctionnée par la délivrance d'un diplôme et l'acquisition de compétences.



Vous êtes un établissement de formation de l'enseignement supérieur

L'apprentissage passe obligatoirement par un centre de formation d'apprentis (CFA). Vous devrez donc soit créer votre propre CFA ou une section d'apprentissage, soit établir un partenariat avec un CFA.

« Un centre de formation d'apprentis peut conclure avec des établissements une convention aux termes de laquelle ces derniers assurent tout ou partie des enseignements normalement dispensés par le centre de formation d'apprentis et mettent à disposition des équipements pédagogiques ou d'hébergement » ([art. L6231-3 du code du travail](#)).

Selon [l'article L6232-8 du code du travail](#), les enseignements dispensés par le centre de formation d'apprentis peuvent l'être dans un établissement d'enseignement public ou privé sous contrat ou dans un établissement de formation et de recherche relevant d'un ministère autre que celui chargé de l'éducation au sein d'une unité de formation par apprentissage. Cette unité est créée dans le cadre d'une convention entre cet établissement et un centre de formation d'apprentis. Le contenu de la convention est déterminé par et avec la région.

Avantage de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur

Pourquoi proposer une formation en apprentissage ?

Outre le fait que l'insertion professionnelle des apprentis est plus rapide que celle de leurs homologues non apprentis, elle est aussi de meilleure qualité que celle des étudiants en formation initiale : exposition au chômage moindre (-5 points), salaire médian supérieur ¹¹ (entre 10 et 15 %)...

¹¹ CEREQ - enquête génération

A niveau de formation égal, une formation en apprentissage semble donc être plus favorable pour l'insertion professionnelle des étudiants. De plus l'adéquation entre la formation et l'emploi sera meilleure et l'insertion plus durable (plus d'emplois à durée indéterminée et de postes de fonctionnaires).

De plus, l'apprentissage favorise le rapprochement entre les acteurs socio-économiques de votre territoire et votre établissement et renforce le lien entre votre offre de formation et les besoins du tissu économique local.

La prise en charge du coût de la formation et de la rémunération de l'apprenti par l'organisme d'accueil permet un accès plus large des publics à l'enseignement supérieur et donc une mixité des publics plus importante.

L'apprentissage dans l'enseignement supérieur constitue également un vecteur d'innovation pédagogique tant pour vos étudiants que pour vos enseignants. La pédagogie de l'alternance incitant à l'interaction entre l'environnement économique et l'apport académique des enseignants, elle favorise l'émergence de nouvelles pratiques pédagogiques.

Le diplôme décerné en apprentissage est-il équivalent à celui décerné en formation classique ?

Que la formation soit dispensée en apprentissage ou non, les modalités d'un diplôme ou d'une autre certification professionnelle auquel elle mène, sont définies lors de son enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). De fait, l'intitulé du diplôme, son contenu, les compétences à atteindre, le nombre de crédits (ECTS) acquis par unité d'enseignement (UE), sont autant d'éléments qui ne varient pas. Les maquettes et le rythme des formations quant à eux peuvent être adaptés aux spécificités de l'apprentissage, aucune règle n'est imposée en dehors du minimum de 400 heures de formation par année d'enseignement. Ce qui compte c'est l'acquisition des compétences, peu importe les modalités. Etudiants et apprentis obtiendront le même diplôme à la fin de leur cursus.

Avec quel type de CFA travailler ?

Le CFA garantit la pédagogie de l'alternance à l'apprenti, en assurant la cohérence entre la formation théorique et la formation pratique dans l'organisme professionnel d'accueil.

Le CFA peut assurer lui-même la formation théorique (CFA « dans les murs ») ou la déléguer¹² à un établissement de formation (CFA « hors les murs »). Des situations mixant ces approches existent également. Les cas recensés ci-dessous ne présentent pas un caractère d'exhaustivité.

L'association nationale pour l'apprentissage dans l'enseignement supérieur (ANASUP), qui regroupe de nombreux CFA du supérieur et exerce de nombreuses missions pour le développement de l'apprentissage, constitue un relais approprié lors de vos recherches d'un CFA partenaire pour votre formation.

CFA « hors les murs » inter-établissements

Les CFA « hors les murs » inter-établissements se développent de plus en plus dans l'enseignement supérieur.

Plusieurs modèles cohabitent depuis la création des premiers CFA de ce type. Le CFA SUP 2000, créé en 1990, pionnier en la matière, a été rejoint par de nombreux autres.

¹² Art. L6231-3 du code du travail.

Le conseil d'administration de l'organisme gestionnaire est souvent composé d'établissements et d'entreprises qui s'associent pour créer un CFA. Peuvent également être associés les chambres de commerce et d'industrie locales, des associations ou d'autres organismes.

Le modèle des CFA du supérieur a séduit de nombreuses régions. Certaines régions souhaitent que toutes les formations du supérieur passent par un seul CFA sur leur territoire.

Cette formule de CFA inter-établissements s'inscrit également dans la dynamique de regroupement des établissements d'enseignement supérieur, COMUE (communauté d'universités et d'établissements) ou associations. La plupart du temps, une unité de formation en apprentissage (UFA) est créée, permettant à un établissement d'enseignement supérieur de s'appuyer administrativement et financièrement sur la structure d'un CFA pour mettre en œuvre la formation, tout en gardant la responsabilité pédagogique. C'est toujours l'établissement d'enseignement supérieur qui délivre le diplôme au nom de l'État ou en son nom propre.

La convention de partenariat entre l'établissement d'enseignement supérieur et le CFA fait partie intégrante de la convention signée entre le CFA et la région et peut recouvrir plusieurs modalités.

- L'établissement peut signer une convention de partenariat avec un CFA existant. Dans ce cas, il conserve la responsabilité pédagogique de la formation, le CFA prenant en charge la gestion administrative et financière.
- L'établissement peut également signer avec le CFA, une convention de prestation de service. Pour l'établissement, cette modalité de partenariat permet de s'appuyer sur la structure d'un CFA en termes administratifs et financiers, mais aussi pédagogiques. Ce type de convention convient pour les formations à effectif réduit.

CFA d'établissement « dans les murs »

Dans l'hypothèse où un établissement souhaite conserver l'intégralité des responsabilités, elle peut constituer son propre CFA qui gère directement la pédagogie et exerce ainsi une responsabilité juridique, administrative et financière, dans le cadre d'un service à comptabilité distincte.

Il existe une douzaine de CFA gérés par des universités, en association ou non avec des entreprises ou une chambre consulaire.

Dans cette catégorie, on trouve également le CFA du CNAM, l'école d'ingénieurs du CESI ou des écoles de management.

CFA de métier ou de branche

Pour répondre plus efficacement aux besoins spécifiques d'un secteur ou d'un domaine d'activité, les branches professionnelles peuvent constituer un CFA. Ce dernier pourra être amené à solliciter des établissements pour faire intervenir des enseignants au sein de ses formations. Ces interventions peuvent être régies par différentes bases juridiques (souvent par un contrat de prestation facturé au CFA).

Section d'apprentissage (SA)

Une section d'apprentissage répond à un besoin précis pour un seul cycle de formation. Une convention est mise en place avec la région uniquement pour la formation concernée. Cette structure est plus simple à mettre en œuvre qu'un CFA, mais très réductrice et pas toujours permise par la région.

Comment s'organise une formation en apprentissage ?

Comment ouvrir une formation en apprentissage ?

Voici un lien vers le [site internet gouvernemental dédié à l'alternance](#). Vous y trouverez l'ensemble des explications et démarches pour ouvrir une formation en apprentissage.

Sachez que vous devez obligatoirement passer par un CFA avec lequel vous établirez un partenariat. Le CFA demandera l'autorisation de la région et la formation sera inscrite sur la carte régionale des formations professionnelles initiales.

Qui finance le coût de la formation de l'apprenti ?

Dans le cadre d'une formation en apprentissage, le financement de la formation provient du CFA partenaire, par le biais d'une facturation en coût complet que vous effectuez, selon les conditions fixées par la convention. La taxe d'apprentissage (partie quota) ne peut pas vous être versée directement par une entreprise ou un OCTA.

Les établissements relevant du modèle ministériel d'allocation des moyens reçoivent une dotation correspondant à la moitié de celle d'un étudiant sous statut « classique ».

Quelles sont mes responsabilités envers le CFA ?

Les responsabilités des parties prenantes sont établies lors de la signature de la convention de partenariat entre le CFA et l'établissement. Celle-ci est partie intégrante de la convention de création du CFA qui lie le CFA et la région ¹³.

Cependant, le CFA conserve la responsabilité administrative et financière de la formation et assure la cohérence pédagogique entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage ¹⁴.

Le suivi du parcours pédagogique et professionnel de l'apprenti constitue pour le CFA un critère de qualité de ses formations auquel la région sera attentive lors du dialogue de gestion, pour renouveler une convention de partenariat par exemple.

Quelles sont mes responsabilités envers l'apprenti ?

Les responsabilités varient en fonction de la convention de partenariat reliant le CFA et l'établissement mais ce dernier conserve la responsabilité pédagogique de la formation. L'étudiant bénéficie d'une double inscription : au CFA mais également dans l'établissement de formation. Une carte d'étudiant devra donc lui être délivrée, ce qui lui octroie des droits similaires à ceux d'un étudiant en formation sous statut classique. Une carte d'étudiant des métiers lui sera également délivrée par le CFA.

¹⁴ Art. L6231-4 du code du travail.

¹³ Art. L6232-6 du code du travail

Quelles sont mes responsabilités envers l'organisme d'accueil de l'apprenti ?

Aucun engagement contractuel ne relie l'établissement et l'organisme d'accueil. Cependant l'établissement se doit d'assurer la qualité pédagogique de la formation dans un cadre d'alternance. Le CFA maintient la cohérence entre les missions exercées par l'apprenti sur son lieu de travail et le périmètre de sa formation académique. L'établissement de formation et/ou le CFA réunissent les maîtres d'apprentissage pour assurer un suivi de ce qui se passe réellement en entreprise.

Quelles sont mes responsabilités envers les pouvoirs publics ?

Le CFA conserve la responsabilité administrative et financière de la formation¹⁵ ; c'est lui qui reçoit l'autorisation de la région pour les formations qu'il propose en apprentissage.

Puis-je sélectionner les candidats ?

Les filières sélectives (instituts universitaires de technologie, sections de techniciens supérieurs, licences professionnelles ou master par exemple) qui dispensent des formations en apprentissage, ont la possibilité de sélectionner leurs candidats. De plus, l'inscription d'un jeune en apprentissage reste avant tout dépendante de son recrutement ou non en tant qu'apprenti dans une entreprise.

Comment évaluer la qualité de ma formation ?

L'article L6232-3 du code du travail prévoit l'instauration dans chaque CFA d'un conseil de perfectionnement qui doit émettre des avis sur l'organisation et le fonctionnement du CFA. Cette instance de concertation, qui doit réunir l'ensemble des parties concernées, est un lieu d'échange où le dialogue est propice à l'évaluation et à l'amélioration de la qualité d'une formation.

A la demande du ministre chargé de la formation professionnelle, le CNEFOP¹⁶ a préparé un guide d'autodiagnostic qui est mis à disposition des CFA leur permettant de s'interroger sur leurs pratiques professionnelles afin, le cas échéant, de les faire évoluer en lien avec votre établissement.

Est-il possible de proposer une formation à distance ?

L'article 72 de la loi n° 2016-1088 prévoit désormais que les formations en apprentissage pourront être « en tout ou partie effectuées à distance ». Ces nouvelles formations d'apprentissage à distance permettront de renforcer l'accès des différents publics à l'apprentissage tout en les initiant aux nouveaux outils et pratiques professionnelles liés au numérique. Un décret d'application qui précise les modalités d'organisation est actuellement en cours de préparation.

Seule la partie académique est concernée par cette modalité. Le principe de l'alternance entre le milieu professionnel et le milieu éducatif est bien entendu conservé.

¹⁵ Art. L.6231 du code du travail

¹⁶ Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation

Que faire en cas d'inscription dans l'établissement avant la signature d'un contrat d'apprentissage ?

Certains étudiants n'auront pas encore obtenu de contrat avant le début de la formation. Dans certains cas, un statut particulier pourra leur être accordé par le conseil régional selon des critères propres à chaque région. Grâce à ce statut, ils auront la possibilité d'assister aux heures de formation dans l'attente de la signature de leur contrat d'apprentissage qui doit intervenir dans les trois mois après le début de l'information.

Quelles conséquences en cas de rupture anticipée du contrat de travail ?

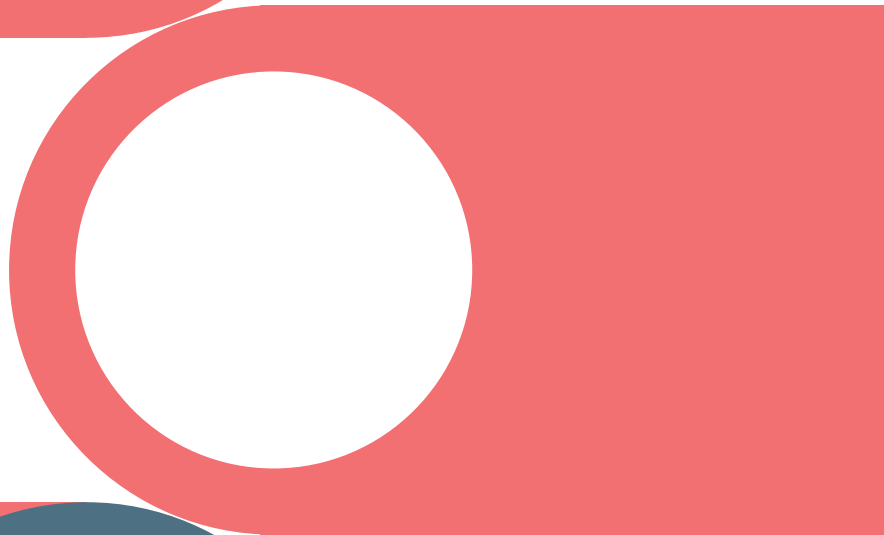
Dans le cas d'une rupture anticipée du contrat de travail d'un apprenti, c'est à l'équipe pédagogique de prendre les décisions qu'elle juge nécessaires pour la poursuite d'études de l'étudiant. Vous pourriez autoriser l'étudiant à poursuivre temporairement sa formation sous statut de stagiaire de la formation professionnelle, après accord du CFA et de la région. Si l'étudiant ne retrouve pas de contrat d'apprentissage, vous pouvez lui proposer d'intégrer votre établissement sous statut d'étudiant traditionnel.

Un étudiant étranger peut-il effectuer une formation en apprentissage ?

Oui, certaines conditions doivent cependant être respectées

- Pour les ressortissants de l'Union européenne et de l'Espace économique européen, il faut être titulaire d'une pièce d'identité en cours de validité à présenter lors de la signature du contrat d'apprentissage. Le principe de libre circulation s'applique.
- Pour les jeunes majeurs hors Union européenne, ils doivent entrer avec un visa étudiant et effectuer une première année sous statut universitaire traditionnel. Ils pourront ensuite demander l'autorisation de travail ¹⁷ pour l'année suivante du même cycle leur permettant d'entrer en apprentissage à la condition de produire un contrat déjà conclu.

¹⁷ Art. L.5221 du code du travail



Je souhaite devenir apprenti dans l'enseignement supérieur

Quels sont les avantages à effectuer une formation de l'enseignement supérieur en apprentissage ?

L'apprentissage vous permet d'obtenir un diplôme d'enseignement supérieur et d'acquérir des compétences professionnelles en alternant une formation théorique et une formation pratique sur votre lieu de travail. L'accès aux formations en apprentissage reste conditionné à l'obtention d'un contrat d'apprentissage. Vous pourrez étudier tout en percevant une rémunération qui sera exonérée de charges sociales et ne sera pas assujettie à l'impôt sur le revenu¹⁸. De plus, vos frais d'inscription et de scolarité seront pris en charge (**art. L6221-2 du code du travail**)

Vous pourrez bénéficier d'une expérience professionnelle vous permettant de découvrir le monde du travail, de prendre connaissance des codes professionnels tout en étudiant en vue de l'obtention d'un diplôme et l'acquisition de compétences. Ce sera un avantage pour votre insertion professionnelle future.

La pédagogie de l'alternance favorise en effet l'accès à l'emploi : selon le CEREQ¹⁹, le taux d'insertion professionnelle des apprentis est plus élevé que celui des étudiants en formation traditionnelle, l'exposition au chômage est moindre (-5 points en 2014), le salaire médian supérieur (entre 10 et 15%). Votre emploi sera plus en adéquation avec votre formation et votre insertion plus durable (plus d'emplois à durée indéterminée et de postes de fonctionnaires).

Les derniers résultats des enquêtes sur l'insertion professionnelle des apprentis²⁰ réalisées par le ministère de l'éducation nationale permettent d'affirmer que 80% des apprentis ayant obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur à l'été 2015 ont un emploi sept mois après la fin de leur apprentissage. Parmi les apprentis en emploi, les deux-tiers des niveaux I et II sont en emploi à durée indéterminée.

Ma formation

La pédagogie de l'alternance est fondée sur la cohérence entre la formation théorique et la formation pratique dans l'organisme professionnel d'accueil.

Le CFA peut assurer lui-même la formation théorique (CFA « dans les murs ») ou la déléguer à un établissement de formation (CFA « hors les murs »).

¹⁸ Selon les conditions fixées par l'article 81 bis du Code général des impôts

¹⁹ Source : CEREQ – enquête génération 2013

²⁰ Note d'information MEN-DEPP n°17.11 – Juin 2017

Comment m'orienter vers l'apprentissage dans l'enseignement supérieur ?

Si vous êtes étudiant en terminale, vous trouverez à travers le portail « Parcoursup » de nombreuses formations en apprentissage auxquelles vous pourrez postuler. Vous n'avez plus à classer les vœux de cette liste par ordre de préférence. Attention, la recherche d'un contrat d'apprentissage reste une nécessité.

Concernant votre orientation dans l'enseignement supérieur, vous devez être vigilant quant à ces échéances administratives mais surtout à vos aspirations de formation. N'hésitez pas à solliciter l'appui du conseiller d'orientation de votre lycée et d'autres structures qui peuvent vous accompagner durant cette période charnière de votre vie étudiante. Soyez également attentifs aux conseils de vos enseignants et de l'ensemble de l'équipe pédagogique qui vous entoure. Leur accompagnement vous sera d'autant plus nécessaire si vous aspirez à rejoindre certaines filières sélectives dont l'accès est régi par des procédures très strictes dépendant ou non du portail « Parcoursup ».

Pour les non-lycéens postulant à une formation en apprentissage (étudiants, salariés, chômeurs, décrocheurs scolaires, ...) sachez que le site internet www.alternance.emploi.gouv.fr recense de nombreuses offres de formation et vous informe sur les dispositions générales de l'apprentissage. Vous pouvez également exploiter les informations proposées en ligne par d'autres organismes : l'ONISEP (onisep.fr), le centre d'information et de documentation jeunesse (cidj.com), monorientationenligne.fr, ...

Le Service Public Régional d'Orientation (SPRO) regroupe de nombreuses structures pour vous accompagner dans l'élaboration de votre projet académique et professionnel : conseiller d'orientation dans les établissements scolaires, mission locale, centre d'information et d'orientation, Pôle Emploi, ...

Attention, si vous faites le choix de suivre une formation en apprentissage, n'oubliez pas que celle-ci est conditionnée par l'obtention d'un contrat d'apprentissage auprès d'un employeur.

Existe-il un âge limite pour m'inscrire en apprentissage ?

Oui, l'âge limite est de 26 ans révolus lors de la signature du contrat d'apprentissage. Cependant, certaines régions expérimentent le report de cet âge maximum à 30 ans : Bretagne, Bourgogne-Franche-Comté, Centre-Val de Loire, Grand Est, Hauts-de-France, Nouvelle-Aquitaine, Pays de la Loire, Île-de-France et Occitanie.

L'article L.6222-2 du code du travail précise les situations dérogatoires à cette limite d'âge, pour les personnes en situation de handicap notamment.

Dois-je m'inscrire au CFA ou directement auprès de mon établissement de formation ?

L'apprentissage passe obligatoirement par l'inscription dans un centre de formation d'apprentis (CFA). Celui-ci peut proposer des formations en son sein (CFA « dans les murs ») ou déléguer la formation à un établissement d'enseignement supérieur (CFA « hors les murs »).

Vous bénéficierez alors d'une double inscription : la première auprès du CFA, la seconde auprès de l'établissement de formation délivrant le diplôme. De ce fait, vous recevrez une carte d'étudiant des métiers en plus de la carte d'étudiant classique de votre établissement de formation. Ces deux cartes étudiantes ouvrent droits aux mêmes avantages.

Attention, s'il s'agit d'une formation sélective (DUT, licence professionnelle, titre d'ingénieur, ...), le CFA vérifiera que l'établissement de formation a validé votre inscription pour vous inscrire à son tour.

Quelles formations puis-je suivre en apprentissage ?

Tous les diplômes nationaux ainsi que les autres certifications inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) peuvent être préparés en apprentissage s'ils ont été agréés par le conseil régional.

L'apprentissage est désormais ouvert aux titres professionnels délivrés par le ministère du travail, à condition qu'ils soient inscrits au RNCP²⁶.

Vous pouvez donc suivre une formation préparant à un diplôme ou une autre certification de niveau III (BTS, DUT, ...), de niveau II (licence, licence professionnelle), de niveau I (master, doctorat, titre d'ingénieur, etc.).

Tous les types d'établissements sont susceptibles de vous accueillir s'ils proposent votre formation en apprentissage : lycées, universités, écoles d'ingénieurs, écoles de management, ...

De plus, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016²³ prévoit que tout ou partie d'une formation par voie d'apprentissage pourra être suivie à distance (**art. L6211-2 du code du travail**). Votre CFA ou votre établissement de formation vous en indiquera les modalités.

Dois-je faire toute ma formation en apprentissage ?

La durée de l'apprentissage varie généralement entre 1 et 3 ans.

Il vous est tout à fait possible d'effectuer un parcours mixte apprentissage et formation sous statut étudiant.

Attention toutefois, l'apprentissage est un dispositif conditionné par l'obtention finale d'un diplôme. Vous pouvez évoluer d'un statut étudiant vers un statut d'apprenti durant votre cycle de formation, au moment du passage entre la 1^{re} et la 2^e année de BTS par exemple. Par contre, vous ne pouvez pas débiter une 1^{re} année de licence en apprentissage puis effectuer les deux années restantes sous statut étudiant. La dernière année d'exécution du contrat d'apprentissage doit obligatoirement conduire l'apprenti à l'obtention d'un diplôme ou d'une autre certification.

Puis-je suivre ma formation à distance ?

L'article 72 de la loi n° 2016-1088²³ prévoit désormais que les formations en apprentissage pourront être « en tout ou partie effectuées à distance ». Ces nouvelles formations d'apprentissage à distance permettront de renforcer l'accès des différents publics à l'apprentissage tout en les initiant aux nouveaux outils et pratiques professionnelles liés au numérique. Un décret d'application qui précise les modalités d'organisation est actuellement en cours de préparation. Seule la partie académique est concernée par cette modalité.

Puis-je reprendre mes études en tant qu'apprenti après les avoir interrompues ?

Si vous êtes en situation de reprise d'études, suite à un décrochage de l'enseignement scolaire ou supérieur ou après une première expérience professionnelle, vous pouvez sans difficultés intégrer une formation en apprentissage.

Attention cependant, l'âge limite pour obtenir un contrat d'apprentissage est de 26 ans révolus au moment de la signature dudit contrat. Une expérimentation est actuellement en cours qui permet de porter cet âge limite à 30 ans dans les régions volontaires suivantes : Bretagne, Bourgogne-Franche-Comté, Centre-Val de Loire, Grand Est, Hauts-de-France, Nouvelle-Aquitaine et Pays de la Loire.

²² Répertoire national des certifications professionnelles

²³ Relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

Puis-je obtenir le statut d'étudiant-entrepreneur en étant apprenti ?

Si vous avez un projet de création ou de reprise d'entreprise, vous pouvez demander le statut national d'étudiant-entrepreneur qui permet d'élaborer un projet entrepreneurial dans un Pôle Étudiants pour l'Innovation, le Transfert et l'Entrepreneuriat (PEPITE). Ce statut est compatible avec votre qualité d'apprenti. Il faudra prévenir votre établissement et votre entreprise.

Ma formation est-elle payante ?

C'est votre employeur / organisme professionnel d'accueil qui finance le coût de votre formation. La formation n'est donc pas gratuite mais c'est votre employeur qui en supportera le coût ; les droits d'inscription seront également pris en charge.

Ai-je droit à une bourse ?

Non, vous serez rémunéré et n'aurez donc pas droit à une bourse. Vous pourrez cependant bénéficier de certains services du **CROUS** selon votre situation.

Une fois votre contrat terminé, vous pourrez bénéficier sous certaines conditions de l'allocation de recherche du premier emploi (**ARPE**).

Je suis un étudiant étranger, puis-je effectuer une formation en apprentissage ?

Oui, certaines conditions doivent cependant être respectées pour conclure un contrat de travail :

- Pour les ressortissants de l'Union européenne et de l'espace économique européen, il suffit d'être titulaire d'une pièce d'identité en cours de validité à présenter lors de la signature du contrat d'apprentissage. Le principe de libre circulation s'applique.
- Pour les jeunes majeurs non communautaires (hors Union européenne), vous devez obtenir un visa étudiant et effectuer une première année sous statut universitaire classique, et ce avec assiduité, pour pouvoir ensuite demander l'autorisation de travail²⁴⁷ pour l'année suivante du même cycle vous permettant d'entrer en apprentissage à la condition de produire un contrat déjà conclu.

Mon employeur

L'apprentissage est avant tout un contrat de travail de droit privé.

Comment choisir son employeur ?

Si vous êtes inscrit dans un CFA, sachez que ce dernier a pour mission de vous accompagner durant vos recherches d'un contrat d'apprentissage (**art. L6231-1 du code du travail**). En général, votre CFA vous proposera de nombreuses informations utiles à travers son site internet.

²⁴ Art. L.5221-5 du code du travail.

Le site internet www.alternance.emploi.gouv.fr recense de nombreuses offres d'emploi en alternance et vous informe sur les dispositions générales de l'apprentissage. De même, certains sites de conseils régionaux ont ouvert une bourse d'emplois en apprentissage. Si vous êtes intéressé par le secteur public, vous pouvez consulter la [bourse interministérielle de l'emploi public](#).

Comment se calcule ma rémunération ?

La rémunération d'un apprenti est indexée sur un pourcentage du SMIC²⁵, ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé quand l'apprenti a plus de 21 ans, et se base sur deux critères : l'âge et l'année d'exécution du contrat.

	1 ^{re} année de contrat	2 ^e année de contrat	3 ^e année de contrat
Moins de 18 ans	25 %	41 %	53 %
De 18 à 21 ans	37 %	49 %	61 %
Plus de 21 ans	53 %	65 %	78 %

Attention, l'année d'exécution du contrat de travail ne correspond pas toujours à l'année de la formation suivie .

La rémunération d'un apprenti est exonérée de la plupart des cotisations sociales. Cependant vous bénéficiez des avantages sociaux comme si vous cotisiez : assurance maladie, retraite, etc. De plus, lorsque vous réalisez successivement deux contrats d'apprentissage, votre rémunération ne peut pas diminuer²⁶.

Quels sont mes droits en tant qu'apprenti ?

Le contrat de travail, qui peut être à durée limitée ou indéterminée, fixe le nombre d'heures hebdomadaires à effectuer et correspond aux règles en vigueur dans l'entreprise. Le temps que vous consacrez à la formation dans votre CFA est compris dans l'horaire de travail ([art. L6222-24 du code du travail](#)). En tant que salarié de l'organisme d'accueil, vous êtes généralement rattaché à la convention collective en vigueur.

Dans le cas d'un contrat d'apprentissage à durée indéterminée, le contrat de l'apprenti se poursuit automatiquement à la fin de la formation qu'il ait obtenu ou non son diplôme, selon les modalités définies par ledit contrat.

Comme tout salarié, vous avez droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur ([art. L3141-3 du code du travail](#)). Attention, vous n'êtes donc plus concerné par les congés universitaires et votre présence au CFA représente du temps de travail.

Donc, lorsque vous n'êtes pas dans votre CFA, vous devez être présent dans votre organisme d'accueil.

Les apprentis de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit, s'ils le demandent, à un congé de trente jours ouvrables ([art. L3164-9 du code du travail](#)). Ces congés correspondent à la totalité des congés annuels dont l'apprenti de moins de 21 ans a droit au 30 avril de l'année antérieure. Attention, l'apprenti ne peut exiger aucune indemnité de congé pour les journées de vacances dont il réclame le bénéfice en plus de celles qu'il a acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Les apprentis bénéficient de cinq jours ouvrables supplémentaires dans le cadre de la préparation aux épreuves sanctionnant leur diplôme ([art. L6222-35 du code du travail](#)). Ce congé supplémentaire doit se situer dans le mois précédant les épreuves diplômantes et donne droit au maintien de la rémunération.

La loi n°2014-40 du 20 janvier 2014 a confirmé la prise en compte des trimestres d'apprentissage dans le calcul de vos annuités de cotisation au régime général des retraites. Pour les apprentis de la fonction publique, une cotisation est également versée à la complémentaire retraite des contractuels de la fonction publique, l'IRCANTEC.

²⁵ Salaire minimum interprofessionnel de croissance

²⁶ (Art. L6222-27 du code du travail ; Circulaire DGEFP-DGT n°2007-04 du 24 janvier 2007)

Tous les apprentis sont affiliés au régime général de la sécurité sociale. Concernant la complémentaire santé devenue obligatoire, vous bénéficiez des mêmes droits et tarifs que les autres employés de votre organisme d'accueil (**Décret n° 2014-1514**).

Quelles sont mes obligations en tant qu'apprenti ?

Vous êtes généralement soumis au règlement intérieur en vigueur au sein de votre organisme d'accueil et les mêmes sanctions que pour les autres salariés pourront vous être appliquées, en cas de manquement.

Le temps que vous passez à votre CFA est considéré comme du temps de travail. Votre présence est donc obligatoire et toute absence doit être justifiée. Dans le cas contraire, l'employeur pourra recourir à des sanctions : avertissement, retenue sur salaire ...

Que se passe-t-il si mon contrat de travail est rompu (à mon initiative ou à celle de mon employeur) ?

Le contrat de travail en apprentissage ouvre les mêmes droits qu'un contrat de travail à durée limitée dans le cas d'une rupture anticipée²⁷, pour prétendre au chômage notamment.⁹

Attention, la réglementation concernant la période d'essai d'un contrat en apprentissage se calcule désormais en jours effectifs travaillés au sein de l'organisme d'accueil. Par exemple, si une période d'essai d'une durée de 30 jours est définie dans le contrat de travail, la fin de la période d'essai ne correspondra pas à la date anniversaire de signature du contrat. C'est le rythme de l'alternance qui fixera la fin d'une période d'essai. « Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti » (**art. L6222-18 du code du travail**).

Concernant la poursuite de la formation, les organismes de formation ont l'obligation légale de conserver le jeune en formation pendant trois mois au minimum après la rupture anticipée de leur contrat d'apprentissage. Ensuite ce sont les responsables pédagogiques de votre formation (CFA ou organisme de formation) qui gardent le pouvoir de décision. Vous pourriez être autorisé à poursuivre votre formation au sein du CFA sous statut de stagiaire de la formation professionnelle. Ce statut peut ouvrir droit à une rémunération (à vérifier auprès des services du conseil régional). Vous pourriez également être autorisé à poursuivre votre formation sous statut étudiant selon les modalités fixées par la convention de partenariat entre l'établissement d'enseignement supérieur dans lequel vous êtes inscrit et l'organisme gestionnaire (CFA).

Enfin, si vous obtenez votre diplôme avant la fin de votre contrat de travail, vous pouvez rompre ledit contrat de travail avant son terme, sous réserve d'avoir prévenu votre employeur avec un préavis de deux mois (**art. L6222-19 du code du travail**).

Que faire si j'échoue à l'examen ou s'il m'est proposé un redoublement ?

En cas d'échec à l'examen, si les parties signataires le désirent et sur avis circonstancié du directeur du centre de formation d'apprentis, le contrat peut être prorogé par votre employeur pour un an (**art. L6222-11 du code du travail**).

Il n'y a théoriquement pas de redoublement possible en cours de cursus. Il est possible que votre établissement de formation vous propose une solution alternative.

²⁷ Rupture du contrat de travail à durée déterminée avant la date de fin initialement prévue.

Mes perspectives de mobilité étudiante et/ou professionnelle

L'apprentissage étant de la responsabilité du conseil régional, chaque région a mis en œuvre différents dispositifs pour développer la mobilité des apprentis de leur territoire. Il faudra vous rapprocher de leurs services pour plus d'information.

Quelles différences entre un contrat d'apprentissage et de professionnalisation ?

Le contrat de professionnalisation est également un contrat en alternance, mais sa gouvernance et son financement sont très différents. Le contrat de professionnalisation par exemple n'ouvre pas droit aux allègements de charges sociales et d'impôts, ni aux aides du conseil régional. Le portail service-public.fr propose un comparatif entre ces deux statuts que vous retrouverez sur leur site internet en suivant [ce lien](#).

L'apprentissage dans la fonction publique

Comment puis-je devenir étudiant apprenti professeur ?

Vous pouvez bénéficier du statut d'étudiant apprenti professeur (EAP) qui vous permettra de suivre une formation en deuxième et/ou troisième année de licence tout en étant rémunéré. Vous vous verrez confier des temps d'intervention pédagogique en classe à raison de deux demi-journées par semaine en présence et sous la responsabilité des enseignants dans le cadre d'une progression vous permettant de passer de l'observation des gestes professionnels à la prise en charge de séquences en pratique accompagnées.

C'est le rectorat d'académie de votre établissement d'études qui assure les fonctions d'employeur au titre de l'Etat et définit les modalités de candidature (par circulaire, sur son site Internet, ...).

Attention, pour devenir ensuite enseignant, vous devrez après l'obtention de votre licence vous présenter aux concours externes de recrutement pour l'accès à un corps de personnel enseignant. Le concours se présente en fin de première année de master et la titularisation est notamment conditionnée à l'obtention d'un master. Vous ne pourrez pas bénéficier d'années d'ancienneté liées à votre statut d'étudiant apprenti professeur.

Comment devenir apprenti dans la fonction publique ?

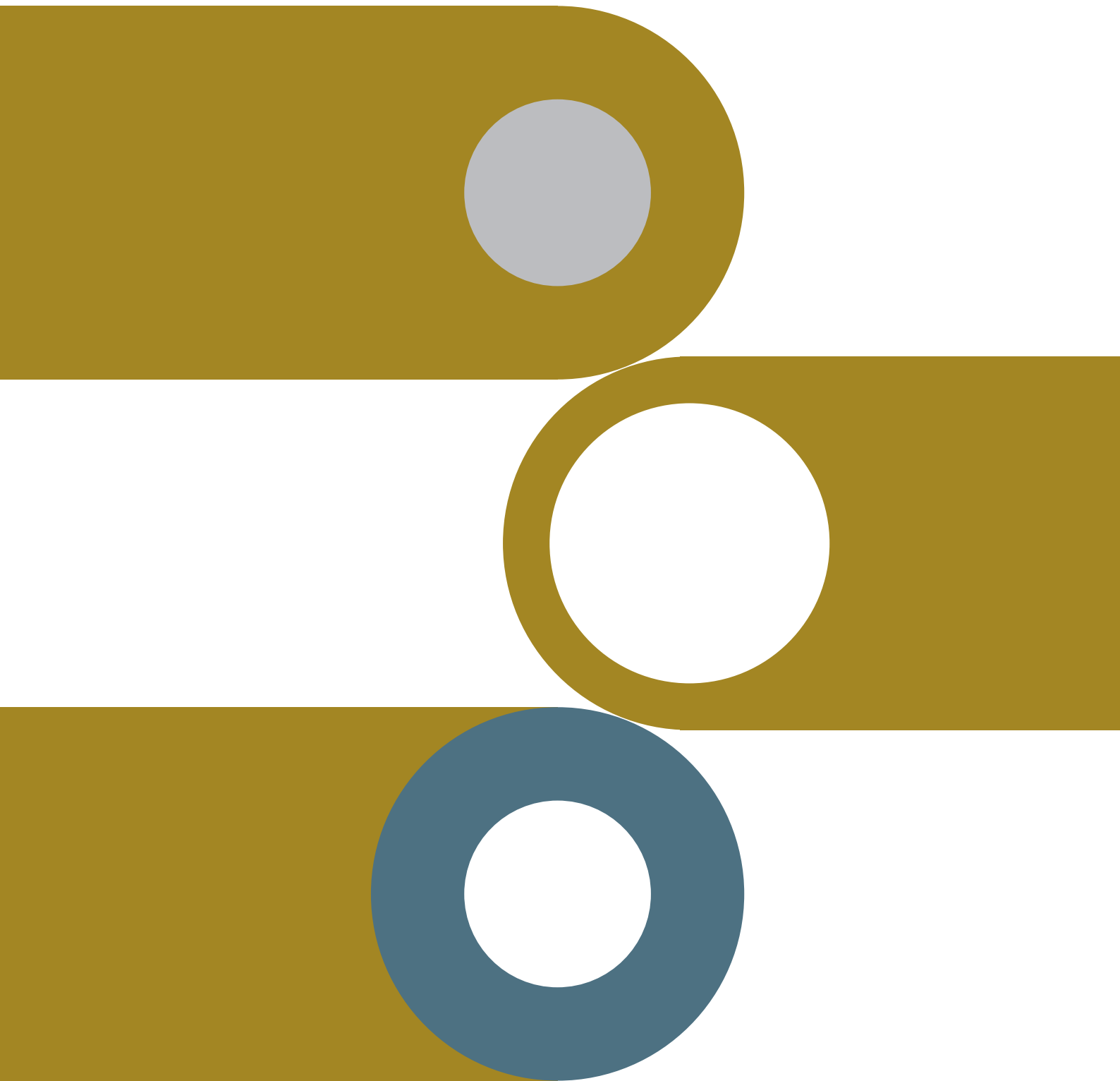
Vous pouvez effectuer votre formation pratique au sein de la fonction publique (fonction publique d'État, territoriale et hospitalière). Le contrat d'apprentissage est le même que dans le secteur privé, les obligations et responsabilités de chaque partie prenante demeurent. La rémunération de l'apprenti au sein du secteur public peut être majorée de 10 à 20 points selon les modalités définies par [la circulaire DGEFP-DGT n° 2007-04 du 24 janvier 2007 relative à la rémunération applicable aux apprentis](#).

Des offres d'emploi en apprentissage pour les trois fonctions publiques sont disponibles sur la bourse interministérielle de l'emploi public (www.biep.gouv.fr).

Puis-je être recruté au sein de la fonction publique après mon apprentissage ?

Une fois le contrat d'apprentissage expiré, le recrutement au sein de la fonction publique est rarement possible car la plupart du temps conditionné par la réussite d'un concours. Soyez donc vigilant lorsque vous préparez votre parcours professionnel. N'hésitez pas à solliciter votre responsable pédagogique au sein du CFA qui doit vous accompagner tout au long de votre apprentissage, y compris dans votre préparation d'insertion professionnelle post diplomation.

Cependant, la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et la citoyenneté, permet désormais aux apprentis ou anciens apprentis qui le souhaitent d'accéder plus facilement aux corps ou cadres d'emplois de la fonction publique. En effet, elle permet aux apprentis, sous réserve de remplir les conditions de durée d'activité professionnelle exigées par les statuts particuliers, de se présenter aux troisièmes voies des concours, en faisant valoir la durée d'apprentissage comme une expérience professionnelle « de droit commun », que celle-ci ait eu lieu auprès d'un employeur public ou privé, par voie d'apprentissage ou de professionnalisation. Par ailleurs, la période prise en compte est celle de la durée globale du contrat, indépendamment de la période relative à la formation.



Vous employez / souhaitez employer un apprenti

Sachez qu'il n'y a aucun prérequis de structure pour embaucher un apprenti. Que vous soyez artisan, une TPE²⁸, PME²⁹, ETI³⁰, TGE³¹, une association ou un service public, rien ne vous interdit de recruter et de former un apprenti.

En recrutant un apprenti de l'enseignement supérieur, vous disposerez d'un salarié dont les connaissances seront constamment actualisées grâce à la formation théorique reçue en parallèle de l'expérience professionnelle acquise dans votre entreprise. A fortiori, l'accueil d'un étudiant en apprentissage vous permettra de former un éventuel futur employé disposant d'un diplôme actualisé dans son domaine de spécialisation.

Vous êtes un employeur de droit privé (entreprise, association,...)

Pourquoi recruter un apprenti du supérieur (du BTS au doctorat) ?

Les établissements d'enseignement supérieur délivrent de nombreux diplômes et dispensent des formations variées qui recouvrent un grand nombre des compétences dont votre structure peut avoir besoin. Le recrutement d'un apprenti de l'enseignement supérieur vous permettra donc certainement de renforcer la compétence de vos salariés et d'impulser une dynamique positive autour de la transmission réciproque de savoirs.

Le développement de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur participe au développement économique des territoires en rapprochant l'offre de formation des besoins en compétences des employeurs.

Que coûte un apprenti ?

Vous versez à votre apprenti une rémunération calculée en pourcentage du SMIC, qui dépend de son âge et de son niveau d'études :

	1 ^{re} année de contrat	2 ^e année de contrat	3 ^e année de contrat
Moins de 18 ans	25 %	41 %	53 %
De 18 à 21 ans	37 %	49 %	61 %
Plus de 21 ans	53 %	65 %	78 %

²⁸ TPE : très petite entreprise

²⁹ PME : petites et moyennes entreprises

³⁰ ETI : entreprise de taille intermédiaire

³¹ TGE : très grande entreprise

Attention, l'année d'exécution du contrat de travail ne correspond pas forcément à l'année du diplôme suivi ; un apprenti en master 2 mais en première année d'apprentissage sera rémunéré à hauteur de cette première année d'exécution du contrat. De plus, lorsque vous recrutez un apprenti qui a déjà été en apprentissage, sachez que sa rémunération ne peut pas être inférieure à celle qu'il percevait lors de son ancien contrat (**circulaire DGEFP-DGT n° 2007-04 du 24 janvier 2007 relative à la rémunération applicable aux apprentis**).

Vous devrez également verser au CFA une contribution au coût de formation, appelée « concours financier obligatoire ». Ce montant viendra en déduction de votre taxe d'apprentissage (cf. encadré TA et site alternance). Si vous n'êtes pas assujetti à la taxe d'apprentissage, ou si le montant de votre taxe n'est pas suffisant, vous êtes dispensé du paiement du coût de formation ou de sa partie complémentaire, sauf si la région a donné l'autorisation au CFA de conventionner directement avec votre organisme pour récupérer ce montant.

Quels sont les avantages financiers ?

Il existe des avantages financiers au recrutement d'apprentis, essentiellement de nature fiscale et sociale. Par exemple, la rémunération versée à l'apprenti est exonérée de charges sociales. L'État et les régions valorisent aussi l'implication des entreprises dans ce dispositif de formation par plusieurs primes et/ou réductions fiscales ; un simulateur d'aides est mis à votre disposition par le ministère du travail (**calculer vos aides financières pour recruter un apprenti**).

Comment élaborer un contrat d'apprentissage ?

En suivant ce lien, vous trouverez un contrat type : **CERFA N° 10103*06**.

(**Art. L6211-1 et suivants du code du travail**)

Est-il possible de recruter un étudiant étranger en apprentissage ?

Oui, il est possible de recruter un étudiant étranger en apprentissage sous certaines conditions :

- Pour les ressortissants de l'Union européenne et de l'Espace économique européen, il faut être titulaire d'une pièce d'identité en cours de validité à présenter lors de la signature du contrat d'apprentissage. Le principe de libre circulation s'applique.
- Pour les jeunes majeurs non communautaires (hors Union européenne), depuis la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009, le jeune doit être titulaire d'une carte de séjour l'autorisant à travailler (**ar .5 du code du travail**).

Qui peut devenir maître d'apprentissage ?

Le maître d'apprentissage peut être le chef d'entreprise (comme dans les très petites entreprises), un manager ou un collaborateur, répondant aux conditions ci-dessous, volontaire pour exercer ces fonctions. Devenir maître d'apprentissage est une expérience enrichissante sur le plan professionnel et personnel mais ce statut impose d'accompagner quotidiennement l'apprenti. Pour ce faire, nous vous recommandons d'informer et de former au préalable le futur maître d'apprentissage et de sensibiliser les autres membres concernés de l'organisme d'accueil aux spécificités intrinsèques à l'accueil d'un jeune apprenti.

Un livret de suivi pourra vous être proposé par le CFA.

Selon l'**article R6223-24 du code du travail**, sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage :

- Les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;
- Les personnes justifiant de 3 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification ;
- Les personnes possédant une expérience professionnelle de 3 ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis du recteur, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale. L'absence de réponse dans un délai d'un mois à compter de la saisine de l'autorité compétente vaut avis favorable.

Droits et devoirs de l'apprenti

→ Temps de travail

Le contrat de travail fixe le nombre d'heures hebdomadaires à effectuer et correspond généralement aux règles en vigueur dans l'entreprise. Attention, le temps que l'apprenti consacre à la formation dans son CFA, ou son organisme de formation délégué par le CFA, est considéré comme du temps de travail (**art. L6222-24 du code du travail**).

La convention collective en vigueur est applicable à l'apprenti au même titre que pour n'importe quel autre salarié. De plus, vous avez l'obligation légale de veiller « à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat » (**art. L6223-4 du code du travail**).

→ Congés

Comme tout salarié, l'apprenti a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur (**art. L3141-3 du code du travail**). Les apprentis de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit, s'ils le demandent, à un congé de trente jours ouvrables (**art. L3164-9 du code du travail**).

Les apprentis bénéficient de cinq jours ouvrables supplémentaires, par année de formation, dans le cadre de la préparation aux épreuves sanctionnant leur diplôme. Ce congé supplémentaire doit se situer dans le mois précédant les épreuves et donne droit au maintien de la rémunération (**art. L6222-35 du code du travail**).

→ Cotisations sociales

La loi n°2014-40 du 20 janvier 2014, garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, a confirmé la prise en compte des trimestres d'apprentissage dans le calcul des annuités de cotisations au régime général des retraites. Pour les apprentis de la fonction publique, une cotisation est également versée à la caisse complémentaire de retraite des contractuels de la fonction publique : IRCANTEC. Tous les apprentis sont affiliés au régime général de la sécurité sociale. Concernant la complémentaire santé devenue obligatoire, l'apprenti bénéficie des mêmes droits et tarifs que les autres employés de l'organisme d'accueil.

Pour plus d'information consultez le **décret n° 2014-1514**.

Quelles relations avec le CFA ?

Le CFA a l'obligation réglementaire d'assurer la cohérence pédagogique entre le contenu de la formation et les missions réalisées par l'apprenti au sein de l'organisme d'accueil : « L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le CFA et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise » (**art. L6223-4 du code du travail**). De ce fait, un représentant du CFA effectuera un entretien de suivi auprès de vous et de l'apprenti environ deux mois après l'intégration de ce dernier (**art. L6231-1 du code du travail**). Ce type de suivi pourra être renouvelé autant que nécessaire durant la période d'apprentissage.

Quelles relations avec l'organisme de formation ?

Dans le cas où le CFA est une structure différente de l'établissement de formation, vous n'avez aucun engagement contractuel vis-à-vis de ce dernier. Selon le mode de partenariat entre le CFA et l'établissement de formation, le suivi peut être effectué soit par un représentant du CFA soit par un représentant de l'établissement de formation. Par exemple dans le cadre de la réalisation d'un mémoire, une visite du tuteur de l'organisme de formation au sein de votre structure pourrait être sollicitée.

Rupture anticipée du contrat de travail

La période d'essai correspond aux 45 premiers jours de travail effectifs, consécutifs ou non, au sein de l'organisme d'accueil à compter de la date de signature du contrat (**art. L6222-18 du code du travail**). Pendant cette période, l'employeur et l'apprenti peuvent décider de rompre le contrat de travail sur un simple avis motivé.

L'apprenti, une fois le diplôme obtenu, peut décider de rompre son contrat d'apprentissage avec l'employeur à condition de l'avoir prévenu au moins 60 jours avant ladite rupture.

Hors période d'essai, employeur et apprenti peuvent rompre le contrat d'apprentissage selon les mêmes modalités qu'un CDD classique : préavis, décision motivée, indemnités ...

Recruter un ancien apprenti en CDI/CDD

Dans le cas où vous souhaiteriez recruter votre ancien apprenti dans votre entreprise, son embauche devra faire l'objet d'un nouveau contrat de travail (sauf si le contrat d'apprentissage était déjà à durée indéterminée) qui prendra en compte la période d'apprentissage comme ancienneté et aucune période d'essai ne pourra être imposée. « Si le contrat d'apprentissage est suivi de la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être imposée, sauf dispositions conventionnelles contraires. La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération et l'ancienneté du salarié » (**art. L6222-16 du code du travail**).

Spécificités de l'employeur public

Le plan apprentissage dans la fonction publique

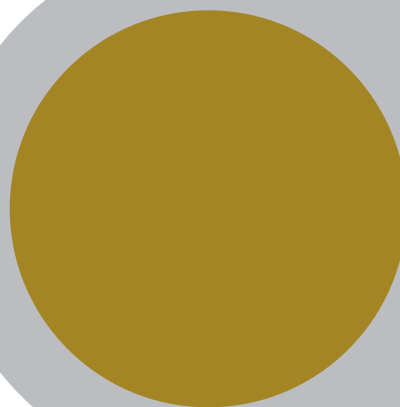
Un plan d'envergure en faveur du déploiement de l'apprentissage au sein de la fonction publique a été mis en place depuis le printemps 2015.

De surcroît, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a modifié le code du travail afin d'y inclure des dispositions relatives à l'apprentissage dans le secteur public. Sans introduire de nouveauté majeure, cette codification confirme toutefois que l'apprentissage dans le secteur public relève désormais du droit commun et notamment que l'employeur, qu'il soit public ou privé, prend en charge le coût de formation dans le CFA d'accueil de l'apprenti.

Depuis ces modifications réglementaires, la fonction publique d'Etat (FPE) a déjà accueilli 4 000 apprentis depuis la rentrée de 2015. Environ 35 % d'entre eux préparent un diplôme de l'enseignement supérieur.

Quel type de contrat ?

Une personne morale de droit public peut recourir au contrat d'apprentissage mais pas au contrat de professionnalisation. La procédure d'élaboration du contrat quant à elle ne change pas. Veuillez consulter le site www.alternance.emploi.gouv.fr pour plus d'informations à ce sujet.



1, rue Descartes
75231 Paris CEDEX 05

www.enseignementsup-recherche.fr

 @sup_recherche