

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le Contrat d'apprentissage est un contrat de travail en alternance signé entre un employeur et un salarié. Il alterne exercice d'une activité en entreprise et période de formation.

Public concerné

- Les jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus.
- Certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 29 ans : les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, les travailleurs handicapés, les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise.

Objectif

L'apprentissage permet de préparer :

- Un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire : certificat d'aptitude professionnelle (CAP), baccalauréat professionnel, brevet professionnel, mention complémentaire
- Un diplôme de l'enseignement supérieur : brevet de technicien supérieur (BTS), diplôme universitaire de technologie (DUT), licences professionnelles, diplômes d'ingénieur, d'école supérieure de commerce, etc.
- Un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles, (RNCP), dont l'ensemble des titres professionnels relevant du ministère chargé de l'emploi.

Durée

Peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.
S'il s'agit d'un CDD, il ne peut être inférieur à 6 mois ni être supérieur à 36 mois.

Statut du bénéficiaire

- Statut de salarié (CDD ou CDI) bénéficiant de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise
- La durée de travail est équivalente à la durée hebdomadaire de travail pratiquée par l'entreprise. Elle inclut le temps passé en formation.

Rémunération

- L'apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de son âge. En outre, sa rémunération progresse chaque nouvelle année d'exécution de son contrat. Le salaire minimum perçu par l'apprenti.

| Année du contrat | < 18 ans | 18 à 20 ans | 21 à 25 ans | ≥ 26 ans |
|------------------|----------|-------------|-------------|----------|
| Année 1 | 27% | 43% | 53%* | 100%* |
| Année 2 | 39% | 51% | 61%* | 100%* |
| Année 3 | 55% | 67% | 78%* | 100%* |

Formation du salarié

- L'employeur s'engage à assurer au salarié une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle.

- En plus des congés annuels légaux, les apprentis bénéficient de 5 jours pour les examens.
- Le salarié s'engage à suivre avec assiduité la formation prévue au contrat. Sa présence en centre de formation est donc obligatoire conformément au planning de formation.
- La formation se déroule en Alternance sur 2 jours, pour une durée qui varie en fonction du niveau de formation du salarié et de la Qualification visée.
- La formation est financée par l'Entreprise.
- A titre dérogatoire, lorsque l'apprenti n'a pas trouvé d'employeur, il peut à sa demande débiter le cycle de formation en apprentissage dans la limite de trois mois. Le CFA doit assister dans la recherche d'un employeur.
- le début de l'apprentissage au sein d'une entreprise doit avoir lieu au plus tôt 3 mois avant et au plus tard 3 mois après le début du cycle du CFA auquel l'apprenti est inscrit.

Tutorat

L'apprenti est obligatoirement accompagné par un maître d'apprentissage, justifiant d'une expérience professionnelle et d'une qualification suffisante. Ce maître d'apprentissage doit avoir le statut de salarié de l'entreprise. L'employeur peut être tuteur s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, en liaison avec le CFA.

L'employeur doit informer l'organisme chargé de l'enregistrement des contrats d'apprentissage de tout changement concernant le maître d'apprentissage désigné. Il assure la liaison avec le Centre de Formation et participe à l'évaluation du salarié. Il veille au respect de son emploi du temps et à son assiduité en formation. Le tuteur peut bénéficier d'une formation à la fonction tutorale. Le stagiaire en Contrat d'Apprentissage est suivi en centre de formation par un tuteur (chargé de mission) et par la Directrice Pédagogique.

Mesure d'aides

- Aide unique au 1^{er} janvier 2024
6000 € d'aide versée aux entreprises concluant un contrat d'apprentissage pour l'embauche d'apprentis de moins de 30 ans.

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/entreprise-et-alternance/aide-unique#Quel-est-le-montant-de-l-aide-unique>

- Autres aides :

- Exonération de cotisations sociales. Celle-ci peut être totale ou partielle selon la taille de l'entreprise ou la qualité de l'apprenti.
- Aides en cas d'embauche d'un travailleur handicapé.
- Déductions fiscales de la taxe d'apprentissage : bonus alternants, frais de stage, dons en nature <https://www.alternance.emploi.gouv.fr/aides-pour-recruter-en-contrat-d'apprentissage>

Formalités et procédures

- A la charge exclusive de l'employeur :
 - DPAE à réaliser auprès de l'URSSAF
 - Déclaration à la médecine du travail.
- Mise en œuvre conjointe avec l'IFC :
 - Contrat établi par écrit sur un formulaire spécifique (CERFA)
 - Convention de formation entre l'entreprise, le Centre de formation et le salarié.

Dossier à poster sous forme dématérialisée à l'OPCO au plus tard dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début du contrat.

Le dépôt est effectué par l'Entreprise ou par l'IFC en cas de délégation.

L'OPCO dispose de 20 jours à compter de la réception du contrat pour l'enregistrer. Le silence gardé dans ce délai vaut refus, en conséquence l'Entreprise doit relancer l'OPCO avant les 20 jours.

Le dossier est constitué des pièces suivantes :

- Contrat de travail (CERFA)
- Convention de formation incluant Programme, modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation.
- Pièce d'identité du salarié

En cas de validation du dossier, l'OPCO :

- Transmet le dossier à la DREETS qui enregistre le Contrat et en transmet une copie à l'entreprise avec son N° d'enregistrement.
- Informe le Centre de formation de son financement. Formation prise en charge par l'OPCO sur la base d'un coût contrat variable selon les branches et notifié par un accord de prise en charge.

Dates : De la signature de la convention de formation à la validation finale (décembre 2025 pour les licences et juillet 2026 pour les BTS).

Alternance et lieu de formation : 2 jours par semaine, dans les locaux de l'IFC. (Les jours d'alternance peuvent être modifiés en fonction de la demande). Locaux accessibles au public à mobilité réduite.

FORMATIONS DISPENSÉES A L'IFC

BTS : Du 02/01/25 au 30/09/26 - LICENCES et MASTER : Du 02/01/25 au 31/12/25. Horaires : 7h-12h / 13h-17h sur 2 jours

| Formations | Jours de présence à l'IFC | Formations | Jours de présence à l'IFC |
|------------|-----------------------------|-----------------------------|---------------------------|
| BTS MCO | Lundi / Mercredi (groupe 1) | Licence Professionnelle ABF | Mercredi / Vendredi |
| | Mardi / Vendredi (groupe 2) | Licence Professionnelle MGO | Lundi / Jeudi |
| BTS NDRC | Mardi / Vendredi | Licence Professionnelle MMO | Mardi / Jeudi |
| BTS SAM | Mardi / Jeudi | | |

*Ouverture en fonction des effectifs

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Les Atouts du Contrat d'apprentissage

Recruter un salarié en Contrat d'apprentissage c'est :

- **Embaucher sans augmenter l'effectif** retenu pour le calcul des seuils sociaux et fiscaux.
- **Intégrer** un nouveau collaborateur à **moindre coût de rémunération**.
- Le **Former** à son métier et à la culture de votre entreprise **sans entamer votre budget formation** (sa formation est prise en charge par votre OPCO).
- Développer chez vos collaborateurs une Qualification Professionnelle reconnue **sans départ en congé-formation**.
- Bénéficier d'**aides incitatives** et d'**exonérations de cotisations sociales**

Vous avez un besoin, vous souhaitez nous Rencontrer...

Transmettez vos coordonnées par email à notre Service Commerciale
commercial@ifcmartinique.fr

Nous vous contacterons pour étudier vos besoins et construire avec vous notre offre de collaboration.

NOM :

Prénom :

Qualité :

Entreprise :

Secteur d'activité :

Tél :

Fax :

Disponibilité :

Complétez ce formulaire en ligne

<https://forms.gle/vUJpzDQFk1ZR4Tm66>



Votre partenaire

Choisir l'IFC comme partenaire de votre recrutement en Contrat d'apprentissage, c'est avoir notre engagement sur :

Avant l'embauche : Un chargé de mission responsable du client et qui deviendra le tuteur en Centre de formation du salarié embauché.

Ses missions :

- Identifier et analyser vos besoins en rapport avec les référentiels de formation professionnelle,
- Réaliser une fiche de poste personnalisée en fonction de vos attentes
- Pré sélectionner par entretien collectif des candidats correspondant à la fiche de poste
- Programmer des entretiens d'embauche en fonction du planning du recruteur
- Présenter les candidats sélectionnés (transmission des CV et planning des entretiens d'embauche)
- Mettre en place les formalités administratives pour la signature du contrat

A l'embauche : l'assistance de l'IFC pour la saisie du dossier d'embauche sur la plateforme de votre OPCO (CERFA, convention, planning)

Après l'embauche

- Une communication ouverte et régulière avec le centre de formation via le tuteur en centre de formation
- Transmission du livret d'accueil du salarié, véritable guide pratique pour préparer l'arrivée du salarié, l'accueillir et favoriser son intégration rapide.
- Une valorisation de la culture d'entreprise à travers les ateliers métiers qui visent à initier les nouveaux salariés au rôle économique et social de l'entreprise et aux codes de bonne conduite (assiduité, ponctualité, respect du règlement intérieur, tenue vestimentaire, respect de la hiérarchie, comportement face à l'insatisfaction de clients...)
- Un accompagnement au management du salarié du tout au long du cursus avec communication de la progressivité des tâches à confier au salarié. Progressivité établie en fonction de la progression pédagogique.
- Un outil d'évaluation en entreprise, le « livret de suivi tutoral » pour le pilotage et l'évaluation des missions en Entreprise à travers des grilles d'évaluation adaptées au Référentiel de formation.
- Des visites régulières de suivi tutoral pour évaluer le salarié et procéder aux corrections nécessaires
- Un engagement à gérer les éventuels litiges
- Une sensibilisation à la maturité digitale et au RGPD.
- Un portail en ligne pour consultation d'éléments divers : planning, assiduité, séquences et progressions pédagogiques, devoirs, notes...