

Le contrat d'apprentissage : mode d'emploi

Apprendre en travaillant et travailler en apprenant

Les atouts de l'apprentissage

- Acquérir une réelle expérience professionnelle indispensable pour faciliter l'insertion professionnelle
- Renforcer la motivation pour les études en appliquant en entreprise les aspects théoriques et professionnels d'un diplôme d'Etat, ou d'un titre certifié
- Bénéficier d'un statut de salarié et d'une rémunération pour une poursuite d'études dans les meilleures conditions
- Renforcer votre autonomie et les réflexes qui feront de vous un professionnel reconnu

Le contrat d'apprentissage

- Un contrat de travail d'une durée de 12, 24 ou 36 mois
- Un statut de salarié : l'apprenti est considéré comme salarié avec les avantages qui en découlent (rémunération, congés payés, avantages conventionnels, régime général de la Sécurité Sociale) et les devoirs de tous les travailleurs (rigueur, assiduité, professionnalisme)
- Une période d'essai de 2 mois (non renouvelable)
- Une formation en alternance rythmée entre périodes en entreprise et CFA
- Une rémunération calculée en fonction de l'âge et de l'année de formation

Rémunération de l'apprenti

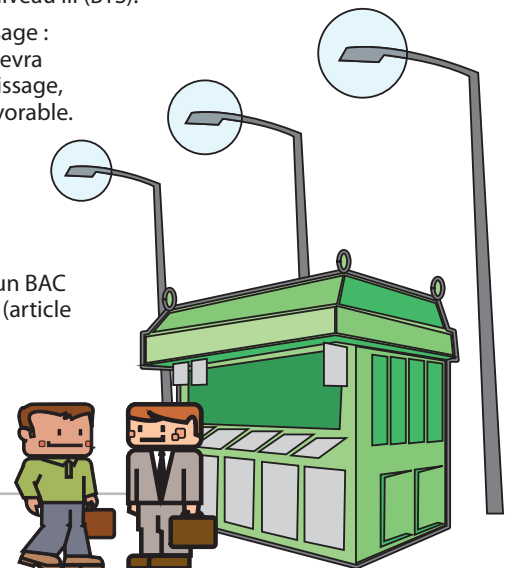
	1 ^{re} année de formation	2 ^{me} année de formation	3 ^{me} année de formation
16-17 ans	25% du SMIC	37% du SMIC	53% du SMIC
18-20 ans	41% du SMIC	49% du SMIC	65% du SMIC
21-25 ans	53% du SMIC	61% du SMIC	78% du SMIC

- Pour les établissements du secteur public :
Majoration de 10 points sur le % de rémunération pour la préparation d'un diplôme de niveau IV (BAC), et de 20 points pour la préparation d'un diplôme de niveau III (BTS).
- Pour les jeunes concluant successivement plusieurs contrats d'apprentissage :
Si l'apprenti conclut un nouveau contrat avec le même employeur, il percevra une rémunération au moins égale à celle de sa dernière année d'apprentissage, sauf si en raison de son âge il peut prétendre à une rémunération plus favorable.

Si l'apprenti conclut un nouveau contrat avec un autre employeur, il percevra la rémunération minimale à laquelle il pouvait prétendre lors de sa dernière année d'apprentissage, sauf si en raison de son âge il peut prétendre à une rémunération plus favorable.

(décret n°2005-1117 du 06/09/2005 et article D 117-5 du Code du Travail)

Si l'apprenti est titulaire d'un diplôme de niveau V (BEP/CAP) et prépare un BAC Professionnel, la rémunération applicable est celle de la deuxième année (article D6222-30 du Code du Travail).



Exonération et aides aux entreprises

Type d'aides accordées	Entreprises de 10 salariés au plus	Entreprises de plus de 10 salariés
Exonération des charges sociales	Exonération des cotisations sociales patronales et salariales à l'exception des cotisations supplémentaires d'accident du travail et de retraite complémentaire.	Exonération des cotisations patronales de sécurité sociale à l'exception des cotisations supplémentaires d'accident du travail et des maladies professionnelles, FNAL, versement transport, retraite complémentaire et assurance chômage à calculer sur une base forfaitaire.
Crédit d'Impôt Décret n° 2005-304 du 31/03/05 du Code Général des Impôts	1600 € par apprenti et par an 2200 € lorsque l'apprenti est handicapé ou bénéficie d'un accompagnement spécialisé	
Primes Régionales	1200 € par an et par apprenti	
Majorations cumulables : En fonction de la taille de l'entreprise	300 € par an pour les entreprises de 250 salariés au plus	
En fonction de l'âge de l'apprenti et de la formation visée	500 € par an pour un apprenti visant un BP ou un BAC Pro, âgé de 20 ans ou plus 500 € par an pour un apprenti visant un BTS, âgé de 22 ans ou plus	
Soutien à la mobilité internationale	40 € par jour de stage professionnel à l'étranger de l'apprenti (limité à 30 jours par cycle de formation)	
En fonction de la qualité de l'apprenti	500 € par an pour une apprentie embauchée dans un métier traditionnellement masculin 600 € par an pour un apprenti handicapé	
Aide de l'Etat Décret n° 2009-693 du 15/06/2009 du Code du Travail	Entreprises de 11 salariés et plus Exonération totale des charges pour les salariés embauchés entre le 24/04/2009 et le 30/06/2010	Entreprises de moins de 50 salariés 1800 € de prime pour l'embauche d'un premier apprenti ou d'un apprenti supplémentaire entre le 24/04/2009 et le 30/06/2010

La Mission Handicap Formation Hand'IGS

Le CFA Groupe IGS favorise l'accès à ses formations aux personnes en situation de handicap.
Pour en savoir plus, contactez-nous : handigs@groupe-igs.fr

Le maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage est chargé d'encadrer et de former l'apprenti tout au long de sa formation. Il peut être chef d'entreprise ou salarié sous certaines conditions :

- Soit posséder un titre ou diplôme équivalent à celui préparé par l'apprenti et avoir au moins trois ans d'expérience professionnelle dans le métier,
- Soit justifier d'au moins cinq ans d'expérience professionnelle et d'un niveau de qualification minimum.

Responsable de la formation pratique de l'apprenti, il fera preuve de pédagogie pour transmettre son savoir-faire et assurera sa relation avec le CFA. Chaque année le maître d'apprentissage est convié à une rencontre au CFA Groupe IGS et reçoit la visite du responsable de formation.



www.cfa-igs.com - www.cfacodis.com

Le Groupe IGS

Le Groupe IGS a acquis depuis 35 ans une réelle expertise en matière de formation. Les écoles du Groupe IGS : ABS, ESAM, ICD, IGS, IMIS, IMSI, ISCPA, IPI et les centres de formation d'apprentis et en alternance (CFA, CIEFA), sont réunis sous le concept d'Université Professionnelle Internationale.
Le Groupe IGS propose une gamme de formations diplômantes et qualifiantes dans 8 filières de compétences :

Management et Gestion des Ressources Humaines - Commerce, Marketing, Développement, Services - Gestion, Management, Administration - Management International - Journalisme, Production, Communication - Informatique - Immobilier - Santé.
12 000 étudiants et stagiaires, sont formés chaque année par le Groupe IGS sur les campus de Paris, Lyon et Toulouse.
Pour en savoir plus : www.groupe-igs.fr