

Le guide Ocapiat de

l'apprentissage



L'apprentissage aujourd'hui

Entreprises comme apprentis, tous gagnent à recourir à ce modèle de contrat qui, en 2020, bat des records.

Les organisations montrent combien elles l'adoptent de plus en plus dans leurs pratiques. 500 000 recrutements sont réalisés dans l'ensemble des filières professionnelles, dont 495 000 dans le secteur privé.

Quels intérêts ont les entreprises à mettre en œuvre l'apprentissage ? Celui-ci permet de se connecter à de jeunes talents, essentiels au développement des compétences dans les structures. Il s'avère une voie par laquelle assurer la perpétuation de ses activités, de ses métiers et de concrétiser ses ambitions en matière d'emploi des jeunes.

Les bénéficiaires sont également nombreux en ce qui concerne les apprentis. Cette expérience professionnelle est une immersion concrète dans la réalité des métiers, tout en étant encadré.

Une fois diplômés, les apprenants disposent de compétences solides, dont la valeur est appréciée sur le marché de l'emploi.

Plébiscité par les pouvoirs publics, le recrutement en apprentissage est notamment encouragé au travers du plan de relance de l'apprentissage du Gouvernement. Ce dispositif qui a été déployé en période de crise et qui a été soutenu par l'octroi d'aides financières, au bénéfice des entreprises.

Depuis la réforme et la loi Avenir professionnel de 2018, l'évolution des règles a conduit à simplifier le cadre du contrat d'apprentissage et à le rendre plus agile. Celui-ci peut être signé tout au long de l'année. Sa durée est désormais de 6 mois minimum, au lieu d'un an. De plus, il est maintenant accessible à un plus grand nombre de profils. L'âge limite d'entrée en apprentissage est fixé à 29 ans révolus, sauf conditions particulières.

Ocapiat, totalement investi aux côtés des branches de la coopération agricole, de l'agriculture, de la pêche, de l'industrie agroalimentaire et des territoires, contribue à développer l'apprentissage. Le présent guide, à destination des entreprises, des centres de formation, des (futurs) apprentis et de tout autre acteur de l'apprentissage se veut didactique offrant, grâce aux encadrés et aux "bons à savoir", un panorama exhaustif de l'apprentissage. Les parcours personnalisés permettent à ceux qui le souhaitent de parcourir ce guide de manière efficace. Nous espérons enfin que ce guide trouvera une bonne place dans les ressources de tous les professionnels qui font de l'apprentissage un dispositif incontournable qui assure la transition entre la scolarité et la vie active.

Ocapiat, au cœur de l'apprentissage

Compétences, RH et formations, l'accompagnement d'Ocapiat est pluriel. Il s'adresse à tous les acteurs et opérateurs économiques des filières agricoles, agroalimentaires et de la pêche relevant de son champ. Ce sont au total 185 000 structures adhérentes, dont 98 % de moins de 50 salariés.

C'est avec les branches que l'opérateur de compétences construit des outils et des dispositifs de développement de l'apprentissage, adaptés à la diversité des besoins métiers actuels et à venir. En la matière, au-delà du financement des contrats, Ocapiat apporte aux 50 branches de son périmètre un appui technique élargi qui vise à :

- Établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.
- Créer et développer des certifications professionnelles.
- Déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage.

Tourné vers l'avenir, Ocapiat contribue à anticiper les évolutions et les dynamiques de transformation des secteurs, des activités, des métiers et des compétences propres aux filières agricoles, agroalimentaires et de la pêche. L'Opco s'y emploie en lien étroit avec les Observatoires Prospectifs des Métiers, des Qualifications et des Compétences des branches adhérentes.

Proche de celles-ci, Ocapiat participe à la mise en œuvre de politiques d'emploi et de formation et d'autre part, en tant qu'organisme certificateur, à assurer la gestion des certifications confiée par les branches.

En matière de certifications professionnelles, le rôle que joue Ocapiat est important. Il consiste d'une part à fournir un appui à la création et à l'évolution des titres, diplômes et CQP. Et d'autre part, certaines branches lui ont confié la gestion de leurs certifications en tant qu'organisme certificateur.

L'ensemble de ces actions, menées au service des branches et des secteurs professionnels, favorise le développement de l'apprentissage tant sur un plan qualitatif que quantitatif. Le bilan chiffré établi chaque fin d'année sur la progression des recrutements en alternance permet d'assurer un suivi et une analyse fine des tendances, dans une démarche de pilotage et d'amélioration continue. En 2021, plus de 49 000 contrats ont été signés,

soit une progression de 30% par rapport à 2020.

Cette progression témoigne aussi de l'efficacité de la logique territoriale dans laquelle s'inscrit l'accompagnement d'Ocapiat. Avec 15 Directions régionales et une trentaine de points de proximité, le réseau de conseillers entreprises de l'OPCO lui permet de couvrir l'ensemble du territoire. D'être au plus près de ses adhérents et de leurs spécificités territoriales.

Votre entreprise est-elle dans le périmètre d'Ocapiat ?

Pour le vérifier : www.ocapiat.fr/branches-professionnelles →



Sommaire

Introduction

L'apprentissage aujourd'hui p.2

Ocapiat, au cœur de l'apprentissage p.3

Parcours personnalisés p.6

Première partie La réglementation p. 7

Deuxième partie Panorama des branches p. 57

Troisième partie Les outils p. 89

Première partie La réglementation

1. Qui peut être recruté en contrat d'apprentissage ?

- Les critères pour prétendre à un contrat d'apprentissage **p. 8**
- Les types de contrat **p. 10**
- Les cas de succession de contrats **p. 11**
- L'apprenti reconnu travailleur handicapé **p. 12**
- Signer un contrat avec un étranger ou un migrant **p. 13**

2. Comment recruter un apprenti ?

- Se renseigner sur l'offre de formation en apprentissage **p. 15**
- Publier une annonce **p. 16**
- Mesurer l'impact de l'apprentissage sur le calcul des effectifs **p. 16**
- Les aides financières **p. 17**
- Les outils d'accompagnement au recrutement en apprentissage **p. 17**

3. Quelle formation va être suivie par l'apprenti ?

- Les certifications visées par le contrat d'apprentissage **p. 19**
- Les Centres de formation par apprentissage (CFA) **p. 22**
- Comment se constituer CFA ? **p. 24**
- Déléguer la formation **p. 25**
- Entreprise et CFA : la répartition des heures de formation **p. 27**

4. Quelle est la durée du contrat ?

- Durée initiale et conditions de dérogation **p. 28**
- Prolongation ou réduction de la durée du contrat **p. 29**
- Une question sur l'apprentissage ? **p. 29**

5. Pourquoi le maître d'apprentissage est-il un acteur essentiel du contrat ?

- Une fonction encadrée **p. 30**
- La certification de maître d'apprentissage **p. 31**
- Comment Ocapiat favorise l'activité et le rôle du maître d'apprentissage ? **p. 31**

6. Quels sont les droits et devoirs de l'apprenti ?

- Les droits liés au statut d'apprenti **p. 32**
- Les obligations en tant que salarié **p. 32**
- La protection sociale **p. 33**
- La visite d'information et de prévention **p. 33**
- Les règles applicables à un apprenti mineur **p. 33**
- Les aides financières aux apprentis **p. 34**
- La mobilité internationale **p. 34**

7. Quelle rémunération appliquer à l'apprentissage ?

- Une rémunération en fonction de l'âge et de l'année de formation **p. 37**
- Les différentes majorations **p. 38**
- Cas d'un apprenti ayant commencé son cycle de formation sous un autre statut **p. 40**
- La rémunération en cas de réduction de la durée du contrat **p. 40**
- En cas d'allongement de la durée du contrat **p. 41**
- En cas d'échec à l'examen **p. 42**
- En cas de succession de contrat d'apprentissage **p. 43**
- Lorsque le contrat d'apprentissage vise une licence professionnelle **p. 44**
- Les avantages en nature **p. 44**

8. Les points clés de la formalisation du contrat d'apprentissage

- Le contrat de travail et la convention de formation **p. 46**
- Le dépôt du contrat auprès de l'Opco **p. 47**
- La prise en charge financière des formations **p. 48**
- France compétences : un financeur et un régulateur de l'apprentissage **p. 50**
- L'avenant au contrat d'apprentissage : les cas d'application **p. 51**
- Les démarches administratives simplifiées **p. 52**

9. Un souci majeur sur l'exécution du contrat : des solutions existent

- La médiation **p. 54**
- Les différents modes de rupture **p. 54**
- La poursuite de la formation après une rupture **p. 55**
- Conséquences de la rupture sur le financement dont bénéficie le CFA **p. 55**

Sommaire



Deuxième partie Panorama des branches

Acteurs de l'agriculture et du territoire

- Les filières de production agricole **p. 60**
Entretien avec Bertrand Bougrat, agriculteur **p. 61**
- Les filières des travaux agricoles **p. 62**
Focus : Bacalauréat professionnel conduite et gestion de l'entreprise agricole (CGEA) **p. 62**
Focus : Bacalauréat professionnel aménagement paysager **p. 63**
- La filière du paysage **p. 63**
Entretien avec Bryan Briquet, futur écopaysagiste urbain **p. 64**
- La filière du cheval **p. 65**
- La filière forestière **p. 66**
Focus : Bachelor Conseiller gestionnaire banque - assurance clientèle des particuliers **p. 67**
- Les organismes agricoles **p. 67**

- Les services agricoles **p. 68**
Entretien avec Isabelle Renault, chargée de mission ressources humaines à la MSA **p. 69**
Entretien : Comment le Crédit agricole favorise l'accès à l'emploi des jeunes ? **p. 70**

Secteur alimentaire

La coopération agricole et les familles associées

- La filière lait **p. 73**
- La filière élevage **p. 74**
- La filière conserverie **p. 74**
Focus : Le titre d'ingénieur AgroParisTech **p. 74**
- La filière culture végétale **p. 75**
- La filière boisson **p. 76**
- Les organismes et associations de gestion **p. 76**
Entretien avec Irène Moog, directrice des ressources humaines chez Terrena **p. 77**

Le commerce agricole

- La filière élevage **p. 79**
- La filière végétale **p. 79**
Focus : La licence professionnelle management des activités commerciales **p. 80**
- Le négoce agricole **p. 80**
Entretien avec Denis Pelé, dirigeant **p. 81**

Les industries alimentaires

- Focus** : Le brevet de technicien supérieur agricole sciences et technologies des aliments **p. 83**
Entretien avec Jessy Tholomas, futur manager dans l'agroalimentaire **p. 84**

Pêche, cultures marines et coopération maritime

- Focus** : Le baccalauréat professionnel spécialité conduite et gestion des entreprises maritimes (CGEM) **p. 87**

Troisième partie Les outils

Comment Ocapiat simplifie l'apprentissage ?

- Pourquoi utiliser Cap vers l'alternance ? **p. 90**
- Cap vers l'alternance, les ressources et les outils utiles à tous **p. 90**
- Mon espace Ocapiat **p. 91**
- Des Jobboards spécialisés : déposer ou consulter les offres d'apprentissage **p. 91**
- Cap vers l'alternance, les ressources et les outils personnalisés **p. 92**
- Liste des ressources numériques citées dans ce guide **p. 93**

Parcours personnalisés



Allez droit à l'essentiel.
Découvrez des points de réglementation en lien avec votre profil en suivant ces itinéraires. Ils sont volontairement restreints aux questions les plus fréquemment posées. Une lecture complète des chapitres thématiques vous permettra de compléter cette première approche.

Parcours découverte

- Connaître Ocapiat? **p. 3**
- Les tendances du recrutement en apprentissage dans ses secteurs **p. 14**
- Panorama des branches par secteur **p. 57**
- Accéder aux ressources/ outils d'Ocapiat **p. 90**

Vous êtes une entreprise et cherchez à recruter

- Identifier l'Opco dont vous dépendez **p. 46**
- Connaître les publics éligibles **p. 8**
- Les types de contrats d'apprentissage **p. 10**
- Les aides financières **p. 17**
- La prise en charge par l'Opco **p. 48**
- Rédiger et publier une annonce **p. 16**
- La fonction de maître d'apprentissage **p. 30**
- Déposer un dossier auprès de l'Opco **p. 47**

Vous êtes une entreprise et avez trouvé un apprenti

- La durée du contrat et les dérogations **p. 28**
- La rémunération à appliquer et les variations possibles **p. 37**
- Les règles applicables à un apprenti mineur **p. 33**
- La visite médicale **p. 33**
- L'apprenti dans les effectifs de l'entreprise **p. 16**
- La formalisation du contrat **p. 46**

Vous êtes maître d'apprentissage

- La formation à la fonction de maître d'apprentissage **p. 31**
- Vos missions et vos conditions d'exercice **p. 30**
- Les droits à congés de l'apprenti **p. 32**
- Les aides financières aux apprentis **p. 34**
- Que faire en cas de problème avec un apprenti? **p. 54**

Vous êtes en charge de la formation des contrats

- Comprendre la rémunération **p. 37**
- La succession des contrats d'apprentissage **p. 11**
- Délai pour déposer un dossier auprès de l'Opco **p. 47**
- Simplification des démarches de dépôt avec Mon espace Ocapiat **p. 52**
- Indiquer un changement sur un contrat d'apprentissage **p. 51**
- Éléments à ne pas oublier en cas de rupture du contrat **p. 55**

Vous êtes un organisme de formation

- Utiliser le simulateur de prise en charge d'Ocapiat **p. 52**
- Les aménagements pour la RQTH **p. 12**
- Gérer un apprenti sans employeur **p. 28**

- Qualiopi : la certification qualité **p. 23**
- Utiliser PartNet et le site Cap vers l'alternance **p. 92**

Vous voulez devenir un centre de formation

- Comment se constituer CFA? **p. 24**
- Comprendre les conventions de formation **p. 46**
- Comprendre le financement de l'Opco **p. 48**
- Qualiopi : la certification qualité **p. 23**

Vous êtes en recherche d'un apprentissage

- Les critères pour prétendre à un contrat d'apprentissage **p. 8**
- Les formations éligibles à l'apprentissage **p. 19**
- Se renseigner sur l'offre de formation en apprentissage **p. 15**
- Les jobboards dédiés **p. 91**

- L'organisation entre entreprise et organisme de formation **p. 27**

(Futur) apprenti, vous...

- Voulez travailler à l'international **p. 34**
- Êtes mineur et souhaitez commencer un apprentissage **p. 8**
- Avez besoin de financements **p. 34**
- Êtes en situation de handicap **p. 12**
- Êtes saisonnier **p. 11**
- Avez des questions **p. 91**

Vous êtes déjà apprenti

- La durée de votre apprentissage **p. 28**
- Le montant de la rémunération **p. 37**
- Le rôle de votre maître d'apprentissage **p. 30**
- Vos droits et devoirs **p. 32**
- La succession des contrats d'apprentissage **p. 11**
- Poursuivre votre formation après une rupture **p. 55**



1

La réglementation

1. Qui peut être recruté en contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui peut être signé à partir de 16 ans, jusqu'à 29 ans. Il est toutefois possible de conclure un contrat d'apprentissage dès 15 ans ou au-delà de 29 ans, dans le respect de certaines conditions. Le contrat d'apprentissage peut par exemple être signé par un collégien ayant achevé sa 3^e, un demandeur d'emploi ou un salarié en CDI.



- Les critères pour prétendre à un contrat d'apprentissage p. 8
- Les types de contrat p. 10
- Les cas de succession de contrats p. 11
- L'apprenti reconnu travailleur handicapé p. 12
- Signer un contrat avec un étranger ou un migrant p. 13

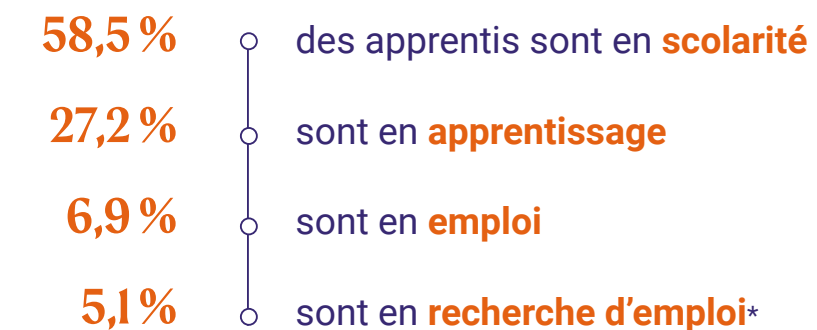
Les critères pour prétendre à un contrat d'apprentissage

L'âge, une condition essentielle

Pour pouvoir signer un contrat d'apprentissage, le plus important est la condition d'âge : **avoir au plus 29 ans**. À partir du moment où cette condition est respectée, sauf rares exceptions, il est possible de signer un contrat d'apprentissage.

Un contrat peut être conclu à 29 ans et commencer à s'exécuter à 30 ans, dans un délai raisonnable. Une personne peut par exemple devenir apprenti après un premier parcours scolaire, après l'obtention d'un baccalauréat, après une période de recherche d'emploi, ou après un ou plusieurs contrats de travail. Un salarié en CDI peut même suspendre son contrat de travail pour devenir apprenti.

Avant leur entrée en apprentissage :



○ Bon à savoir ○

Les étudiants étrangers peuvent signer un contrat d'apprentissage (voir p. 13).

○ Bon à savoir ○

Les personnes ne remplissant pas la condition d'âge ou ayant déjà un contrat d'apprentissage en cours d'exécution ne peuvent commencer un contrat d'apprentissage.



* Source : Émilie Cupillard, « Les contrats d'apprentissage en 2018 », Dares résultats, n° 17, mai 2020. Consulter le texte →

Conditions de contractualisation selon l'âge

Dès 15 ans

Sans condition particulière.
Peuvent par exemple signer un contrat les personnes scolarisées, en emploi, en recherche d'emploi, ayant déjà effectué un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation.

Si un jeune a terminé sa troisième.

Entre 16 ans et 29 ans révolus

Si un apprenti est dans l'une des situations suivantes (attention : il ne doit pas s'écouler plus d'une année entre les deux contrats) :

- Pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu lors d'un premier contrat d'apprentissage ;
- Si le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté (cessation d'activité de l'employeur, à la suite d'une faute de l'employeur, etc.) ;
- Si le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour inaptitude physique et temporaire.

Jusqu'à 35 ans

Si une personne est reconnue travailleur handicapé ;
si elle a un projet de création ou de reprise d'entreprise, supposant l'obtention d'un diplôme ou d'un titre ;
si elle est inscrite en tant que sportif de haut niveau ;
en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé. Dans ce cas, l'apprentissage peut être prolongé pour 1 an maximum avec le même employeur ou avec un nouveau contrat chez un autre employeur.

Après 35 ans

Pour quel niveau de formation peut-on signer un contrat d'apprentissage ?

Tous les niveaux de formation sont proposés à l'apprentissage, du **certificat d'aptitude professionnel** au **doctorat**. En fonction des certifications visées, il est possible d'entrer en apprentissage sans avoir ni diplôme ni titre, ce qui est le cas de 30,1 % des jeunes*. Il est même possible de préparer par l'apprentissage une certification de niveau inférieure à celle que l'on possède déjà : 20 % des sortants de classes de terminales, de niveau CAP, déclarent déjà détenir un diplôme de niveau supérieur : 10 % détiennent un bac professionnel, 5 % un bac général ou technologique, 2 % un brevet professionnel et 3 % un BTS ou plus**.

L'objectif du contrat d'apprentissage est de donner accès à une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir un diplôme d'État (CAP, Bac Pro, BTS, licence professionnelle, licence, BUT, master, etc.) ou un titre à finalité professionnelle incluant les titres professionnels relevant du ministère chargé de l'emploi. Qu'il s'agisse d'un diplôme ou d'un titre, il doit être inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). (voir p.19).

Commencer un cycle de formation avant 15 ans sous statut scolaire

Pour les jeunes ayant terminé le collège et n'ayant pas atteint 15 ans avant la fin de l'année civile, il est possible de s'inscrire sous statut scolaire dans un lycée professionnel pour s'orienter vers l'apprentissage. Ils débiteront alors une formation conduisant à la délivrance d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

Ces élèves seront inscrits selon les modalités ordinaires dans un lycée professionnel, tout en bénéficiant de périodes de formation en milieu professionnel (stage d'initiation). La formation menant à la certification visée sera dispensée dans un CFA et une convention sera signée entre le lycée et le CFA. Cette convention doit permettre d'assurer un suivi administratif (absences, évaluations, etc.) et pédagogique.

En pratique, à partir de 15 ans et un jour, il leur sera possible de signer un contrat d'apprentissage.

* Source : Émilie Cupillard, « Les contrats d'apprentissage en 2018 », Dares résultats, n° 017, mai 2020. ** Source : Nathalie Marchal, « L'insertion des apprentis est marquée par la formation et par la conjoncture économique », Rapport du ministère de l'Éducation nationale, non daté.

○ Bon à savoir ○

Il existe un dispositif destiné à accompagner les personnes souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage : le pré-apprentissage. En amont d'un contrat d'apprentissage, des actions sont mises en place par le CFA pour développer les connaissances et compétences des candidats à l'apprentissage et faciliter leur intégration dans l'emploi, en cohérence avec leur projet professionnel. **Les actions de préparation à l'apprentissage sont mises en œuvre par l'État.** Une cartographie des structures proposant la prépa-apprentissage peut être consultée en ligne. La cartographie des prépa-apprentissage →

Les types de contrat

Cadre général

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail. Ce n'est pas un stage d'observation ou de découverte. **Comme tout contrat de travail, il lie un employeur et un salarié, et comporte une rémunération.** De plus, ce contrat permet d'avoir une formation et d'obtenir une certification : un titre à finalité professionnelle ou un diplôme. Le contrat peut être soit :

- signé en contrat à durée déterminée (CDD) ;
- signé en contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- soumis à un avenant signé pour les salariés déjà en CDI.

L'apprentissage est une opportunité d'embauche pour les entreprises, et une possibilité de recrutement pour les apprentis. Pratiquement la moitié des ex-apprentis en emploi travaillent dans l'entreprise où ils ont effectué leur apprentissage*.

Dans tous les cas, **le contrat d'apprentissage est réglementé et écrit.** Un modèle est obligatoirement utilisé : **le Cerfa FA13.** Il doit être signé en deux exemplaires, par l'employeur et par l'apprenti ou son représentant légal. Le centre de formation complète le Cerfa ou fournit les informations de la partie formation.

Accéder au Cerfa FA13 →

*Source : Nathalie Marchal, « L'insertion des apprentis est marquée par la formation et par la conjoncture économique », Rapport du ministère de l'Éducation nationale, non daté

○ Bon à savoir ○

S'il est conclu en CDI, le contrat commence par une période d'apprentissage d'une durée équivalente au cycle de la formation suivie, durant laquelle les droits et les devoirs de l'apprenti vont être appliqués. À titre d'exemples, l'apprenti va bénéficier d'un maître d'apprentissage (voir p. 30), la réglementation relative à la rémunération de l'apprenti va s'appliquer (voir p. 37), l'apprenti aura une protection sociale (voir p. 33)... Puis, à la fin de cette période et sans interruption, le contrat continue normalement et devient un simple contrat de travail en CDI.



L'avenant pour les salariés déjà en CDI : une solution intéressante

Il est possible de suspendre un CDI pour réaliser une formation en apprentissage. La durée de suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée. Le contrat d'apprentissage doit être conclu avec le même employeur, le salarié ne change donc pas d'entreprise. Pour la rémunération, à défaut d'accord, c'est la grille de rémunération de l'apprentissage qui s'applique. Le salarié est formé dans un centre de formation et bénéficie des mêmes droits que les autres apprentis, y compris la présence d'un maître d'apprentissage (voir p. 30). Le salarié n'a pas à démissionner et conserve donc son CDI. Comme pour les autres apprentis, la formation va être prise en charge par l'opérateur de compétences.

Deux actes spécifiques à cette configuration sont à effectuer de manière distincte :

- La signature d'un contrat d'apprentissage. Il s'agit en pratique d'utiliser le Cerfa FA13, sur lequel la situation avant contrat doit préciser que l'apprenti est salarié ;
- La signature d'un avenant au contrat de travail par le salarié et l'employeur. L'avenant précise la durée de la suspension du contrat : identique à la durée de la formation.

Attention ! Il n'est pas possible de suspendre un CDI pour contracter, en apprentissage, avec un employeur différent. Lorsqu'un salarié est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, ce contrat peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.



Le contrat avec deux employeurs pour activités saisonnières : des avantages multiples

Pour l'exercice d'activités saisonnières, deux employeurs peuvent conclure conjointement un contrat d'apprentissage avec toute personne éligible (voir p. 8). Le contrat peut alors avoir pour finalité l'obtention de deux qualifications professionnelles différentes. Autre particularité, afin d'organiser l'alternance, une convention tripartite est signée par les deux employeurs et l'apprenti.

Elle va préciser :

- Le calendrier de présence de l'apprenti entre les deux entreprises, le nombre d'heures effectuées dans chacune ;
- Les conditions de mise en place du tutorat entre les deux entreprises ;
- L'employeur qui va verser la rémunération lorsque l'apprenti est en centre de formation.

Les cas de succession de contrats

Après un premier contrat d'apprentissage, il est tout à fait possible d'en signer un nouveau. Ce second contrat peut être signé avec le même employeur ou avec un employeur différent. Si le second contrat vise une certification supérieure, la limite d'âge de 29 ans révolus ne s'applique pas. De même, après un contrat d'apprentissage, il est possible de signer un contrat de professionnalisation. L'inverse est également vrai.

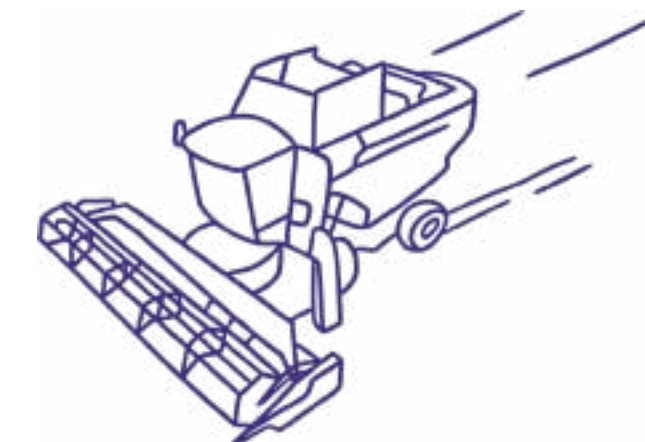
Le second contrat va permettre à l'apprenti d'obtenir une autre certification. L'apprenti va donc acquérir de nouvelles compétences. Le second contrat peut viser une certification supérieure, de même niveau, voire inférieure, mais cette dernière situation peut correspondre à un changement d'orientation. Dans tous les cas, il est important de préciser sur le Cerfa le fait qu'il s'agisse d'une succession de contrats, cela a des conséquences sur la rémunération de l'apprenti (voir p. 43).

Bon à savoir

L'apprentissage après 29 ans, une belle opportunité

La succession des contrats d'apprentissage donne la possibilité d'étendre l'âge de contractualisation jusqu'à **35 ans**. Le second apprentissage doit amener à un niveau de certification supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent, dans le but de compléter la formation. Mais attention, il ne doit pas s'écouler plus d'une année entre les deux contrats.

Le Cerfa doit indiquer qu'il s'agit d'un nouveau contrat avec un apprenti qui a terminé son précédent contrat (auprès du même employeur ou auprès d'un autre employeur).



L'apprenti reconnu travailleur handicapé

Il est tout à fait possible pour un apprenti reconnu travailleur handicapé de réaliser une formation par apprentissage.

Les aménagements possibles

Afin de **faciliter la formation, plusieurs aménagements existent** pour l'apprenti reconnu travailleur handicapé :

- Le médecin du travail peut proposer un **aménagement du temps de travail** de l'apprenti reconnu travailleur handicapé ;
- **La durée du contrat d'apprentissage du travailleur handicapé peut être portée à quatre ans.** Durant la quatrième année, la rémunération est majorée de 15 points ([voir p. 38](#)) ;
- **Des aménagements de la formation** sont possibles. Il peut s'agir de matériel pédagogique spécifique ou d'un aménagement des locaux, d'aménagements pédagogiques, de la possibilité de suivre la formation à distance...
- **Il n'y a pas de limite d'âge** pour signer un contrat d'apprentissage.

Un appui au sein du centre de formation :

Un référent handicap est dorénavant présent dans tous les centres de formation par apprentissage. Ce référent veille au bon déroulé du parcours de l'apprenti et facilite l'identification du handicap, sa reconnaissance et son intégration tant en centre de formation qu'en entreprise, la mise en place des aménagements nécessaires.

L'impact sur le contrat

Différentes adaptations sont mobilisables en fonction des besoins des apprentis reconnus travailleurs handicapés et de l'environnement du centre de formation d'apprentis et de l'entreprise accueillante. Elles sont donc individualisées et personnalisées et réparties selon six modules. Elles conduisent à déterminer le montant de **majoration du niveau de prise en charge**, en additionnant les montants correspondant pour chaque module lors de l'évaluation du besoin de compensation. Le montant de la majoration est fixé à 4000€ max par an. Il est important de bien préciser sur le Cerfa le fait que l'apprenti a obtenu sa reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

En savoir plus sur la RQTH →

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est possible en cours de contrat.

Dans ce cas, il faut réaliser un avenant au contrat d'apprentissage initial ainsi qu'un avenant à la convention de formation. Cela permet de mettre en place les aménagements et de bénéficier de la majoration de la prise en charge de la formation en cours du contrat.



Les actions de l'Agefiph

L'Agefiph propose aux entreprises un accompagnement sur-mesure par un conseiller dédié pouvant identifier les solutions destinées à compenser le handicap. L'entreprise peut également solliciter une aide financière auprès de l'Agefiph.

L'Agefiph propose également aux apprentis de les accompagner dans leurs démarches de recherche d'entreprises, de les orienter vers des formations préalables à l'alternance permettant de découvrir de nouveaux métiers.

Liste des aides à l'embauche →

Le portail de l'Agefiph →

Signer un contrat avec un étranger ou un migrant

Une liberté de circulation pour les apprentis européens

Les ressortissants de l'Union européenne (UE), de l'Espace économique européen (EEE) et les ressortissants suisses bénéficient du droit de libre circulation dans l'espace communautaire. Par conséquent, ils peuvent librement signer un contrat d'apprentissage en France sans titre de séjour ou autorisation de travail. Bien évidemment, ils doivent être **munis d'une carte d'identité nationale ou d'un passeport en cours de validité**.

Qui peut signer un contrat d'apprentissage ?

Les personnes majeures avec un titre de séjour

Toute personne majeure doit être titulaire d'un titre de séjour valide pour séjourner en situation régulière en France. Une autorisation de travail doit être impérativement demandée. En principe, un étranger non ressortissant d'un pays de l'Union

européenne, de l'Espace économique européen ou de la Suisse autorisé à séjourner en France doit bénéficier d'une **autorisation de travail** pour exercer une activité professionnelle salariée. En principe, il est possible pour tout détenteur d'un titre de séjour autorisant son titulaire à travailler de conclure un contrat d'apprentissage.

Il existe une **spécificité pour les étudiants étrangers**, qui peuvent conclure un contrat d'apprentissage, à la condition qu'ils soient titulaires de la carte de séjour temporaire ou pluriannuelle portant la mention « étudiant », à l'issue d'une première année de séjour.

L'étudiant étranger, titulaire du titre de séjour, peut conclure un contrat d'apprentissage dès la première année de séjour s'il justifie d'une inscription dans un cursus de formation sanctionné par un diplôme conférant le grade de master ou s'il justifie d'une inscription dans un cursus de formation sanctionné par un diplôme figurant sur la liste des diplômes de niveau I labellisés par la Conférence des grandes écoles.

Les mineurs

Pour les **mineurs accompagnés par l'Aide sociale à l'enfance (ASE)**, le titre de séjour n'est pas obligatoire. L'autorisation est accordée de droit aux mineurs isolés étrangers pris en charge par l'aide sociale à l'enfance, sous réserve de la présentation d'un contrat d'apprentissage, ainsi que d'un dossier complet.

Pour les **mineurs non accompagnés par l'Aide sociale à l'enfance (ASE)**, le titre de séjour n'est pas obligatoire. Si le mineur est accompagné par un tuteur en situation régulière sur le territoire français (il peut s'agir par exemple de l'un des parents), il peut se voir délivrer une autorisation de travail, dès lors que son dossier est complet. Si les tuteurs du mineur ne sont pas en règle, il est proposé dans ce cas de se rapprocher des services de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets).

Les primo-migrants

Une distinction doit ici être faite entre les étrangers (toute personne résidant en France qui ne détient pas la nationalité française) et les primo-migrants, qui désignent toute personne ne disposant pas d'un titre de séjour, mais d'un visa. Le visa d'entrée sur le territoire français ne donne pas accès à l'apprentissage (y compris le visa long séjour valant titre de séjour-VLS-TS) : seul le titre de séjour, délivré au bout d'un an passé en France, offre cette possibilité. Par conséquent, les **primo-migrants majeurs** n'ont pas accès au contrat d'apprentissage. En revanche, les **primo-migrants mineurs** ont accès au contrat d'apprentissage. Il n'y a pas de distinction avec les étrangers mineurs.

Conditions de délivrance de l'autorisation de travail

- **Majeur étranger** En principe, il est possible pour tout détenteur d'un titre de séjour autorisant son titulaire à travailler de conclure un contrat d'apprentissage
- **Étudiant étranger** Si l'étudiant est titulaire de la carte de séjour temporaire ou pluriannuelle portant la mention « étudiant » à l'issue d'une première année de séjour (exceptions dans le supérieur)
- **Mineur étranger accompagné par ASE** Autorisation de travail accordée de droit
- **Mineur étranger non accompagné par ASE** Si le mineur est accompagné par un tuteur en situation régulière, il peut se voir délivrer une autorisation de travail. Si les tuteurs du mineur ne sont pas en règle : se rapprocher des services de la Dreets
- **Étranger non étudiant autorisé à séjourner en France** Autorisation de travail accordée de droit
- **Primo-migrant mineur** Accès au contrat d'apprentissage, sans distinction avec les autres étrangers mineurs
- **Primo-migrant majeur** Pas d'accès au contrat d'apprentissage

Bon à savoir

Il n'existe **aucune taxe à payer** à l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) dans le cadre de l'apprentissage.

- Le mineur atteignant la majorité en cours d'exécution de son contrat d'apprentissage doit demander un **titre de séjour** à la préfecture au minimum deux mois avant sa majorité.

La préfecture lui délivre alors un récépissé de demande de titre de séjour, qui vaut titre de séjour.

- Les **citoyens britanniques** sont désormais considérés comme des citoyens non européens et doivent demander une autorisation de travail.

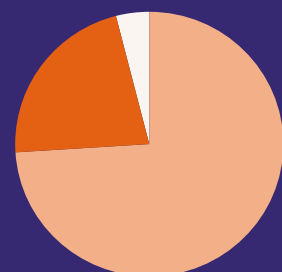
Ocapiat en action

Quelques chiffres

Quelles sont les tendances de recrutement en contrat d'apprentissage ? Ocapiat les mesure régulièrement au niveau de son champ d'action, voici un aperçu.

Dans quels secteurs l'apprentissage est-il déployé ?

En 2021, 49 000 nouveaux contrats d'apprentissage ont été enregistrés dans le périmètre d'action d'Ocapiat. Plus précisément, 36 123 recrutements ont été effectués dans le secteur agricole et territoires (74 %), 12 709 dans le secteur alimentaire (22 %) et 188 dans la branche pêche, cultures marines et coopération maritime (4 %). À titre indicatif, le nombre d'apprentis s'élève à plus de 15 178 au sein des exploitations agricoles, à plus de 9 800 dans les entreprises d'espaces verts et près de 2 000 dans les industries diverses ainsi que 2 500 dans les caisses régionales du Crédit agricole.



49 000 recrutements dont :
 74 % secteur agricole et territoires
 22 % alimentaire
 4 % branche pêche...

Quel type d'entreprises recrutent des apprentis ?

D'une façon générale, 93 % des apprentis sont recrutés dans des entreprises de moins de 50 salariés. Ceci étant, 89 % suivent leur formation dans les entreprises de moins de 11 salariés. En moyenne, celles-ci établissent 1,3 contrats d'apprentissage. Cette tendance est plus élevée dans les entreprises de plus de 300 salariés avec 20 contrats.

Recrutement par taille de l'entreprise

Entreprises de moins de 50 salariés



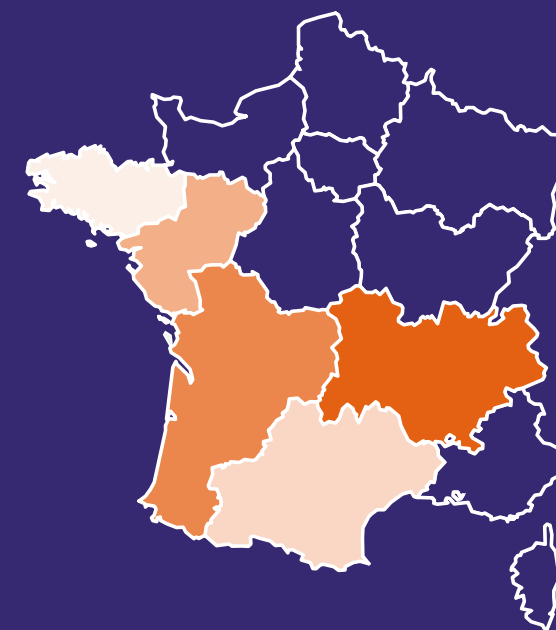
Entreprises de plus de 50 salariés

7 % des apprentissages

dont 89 % dans les entreprises de moins de 11 salariés.

Dans quelles régions l'apprentissage est-il exercé ?

Il l'est sur l'ensemble du territoire. 11 régions françaises franchissent les 3 000 contrats signés. À noter que cinq d'entre elles enregistrent 49 % des contrats. Il s'agit de la Nouvelle-Aquitaine, les Pays de la Loire, l'Auvergne-Rhône-Alpes, l'Occitanie et la Bretagne.

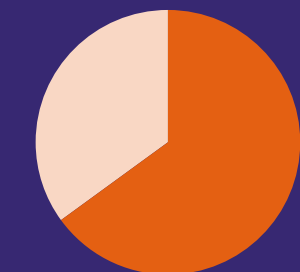


Quels contrats sont-ils signés ?

Sur le premier semestre 2021, ce sont en très grande majorité des contrats à durée limitée (établis sur la durée de la formation). Presque tous les apprentis sont sous statut ouvrier employé.

Quel est le profil des apprentis ?

La majorité sont des hommes (68 %) de moins de 18 ans (pour 31 % d'entre eux). La proportion de femmes représente 32 % des effectifs.



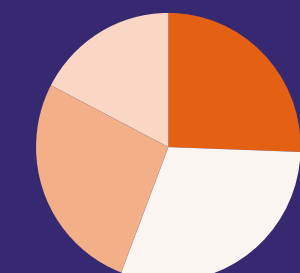
Hommes : 68 %
 Femmes : 32 %

Quelles formations suivent-ils ?

Les secteurs de l'agriculture, de la sylviculture, de la pêche, les industries manufacturières, les activités de services administratifs et de soutien totalisent 80 % des contrats d'apprentissage conclus en 2021. La durée moyenne des formations suivies en 2021 est de 1021 heures (50 % de contrats de 2 ans, 16 % de contrats d'un an). Enfin, en termes de niveau, il y a un certain équilibre entre le nombre d'apprentis suivant une formation infra Bac et Bac (48 % des diplômés) et ceux qui suivent des études supérieures (52 % des diplômés). La répartition est la suivante : 22 % de niveau 3 (CAP...); 26 % de niveau 4 (Bac et BP...); 23 % de niveau 5 (BTS...) et 15 % de niveau 6 (Licence pro...)

Voir le tableau des niveaux p. 21.

Répartition des bénéficiaires selon le niveau de formation visée

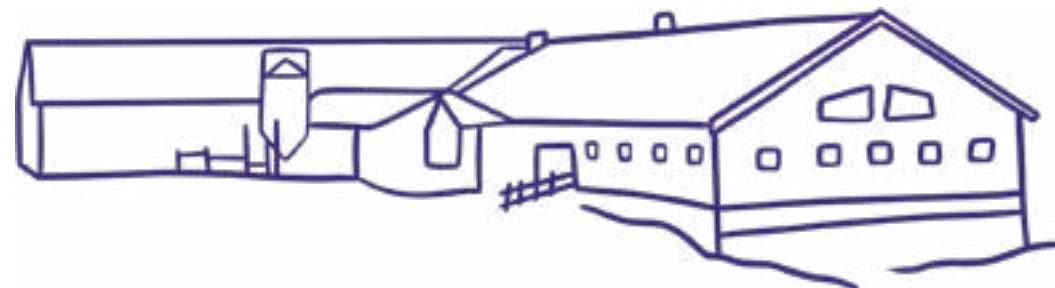


22 % : niveau 3 - ancien V
 26 % : niveau 4 - ancien IV
 23 % : niveau 5 - ancien III
 15 % : niveau 6 - ancien II

2. Comment recruter un apprenti ?

Recruter un apprenti suppose de définir ses besoins en recrutement et de déterminer les compétences à transmettre, mais aussi de se renseigner sur les formations adéquates et d'identifier les moyens de diffuser son offre. Comme tout acte RH, le recrutement en apprentissage nécessite également de connaître les règles en matière d'effectif. Des aides financières sont par ailleurs proposées pour développer l'apprentissage

- Se renseigner sur l'offre de formation en apprentissage
p.15
- Publier une annonce
p.16
- Mesurer l'impact de l'apprentissage sur le calcul des effectifs
p.16
- Les aides financières
p.17



Se renseigner sur l'offre de formation en apprentissage

Ce n'est pas toujours simple pour un (futur) apprenti de **choisir un centre de formation**. Pour valider son choix, plusieurs critères peuvent être pris en considération :

- le lieu de résidence de l'apprenti ;
- les critères de sélection des candidats par le CFA ;
- le taux de réussite et d'insertion à l'issue de la formation ;
- le programme de formation, le profil des enseignants ;
- les relations existantes entre le CFA et le monde professionnel ;
- les conditions de suivi proposées aux apprentis ;
- les services proposés aux apprentis : actions de mobilité, hébergement...

La plupart des CFA organisent des journées portes ouvertes, en présentiel ou en distanciel. Ces journées permettent de découvrir le CFA et de prendre connaissance de ses formations, de ses équipements, de son environnement et de son calendrier d'inscriptions. Souvent, des enseignants ou des apprentis en cours de formation répondent aux questions des personnes envisageant de suivre une formation en apprentissage, leur permettent de conforter leur choix d'orientation et de se projeter.

D'autres sources permettent également de se renseigner sur l'offre de formation en apprentissage : **les portails des Carif-Oref, la Bonne Alternance, Inserjeunes, Walt – We are Alternants et Parcoursup**. Pour connaître l'offre

de formation en apprentissage, une entreprise peut ainsi se rapprocher d'un CFA ou consulter les sites et portails référençant ces offres.

○ Bon à savoir ○

Les Carif-Oref

Les Centres d'animation, de ressources et d'information sur la formation (Carif) et les Observatoires régionaux de l'emploi et de la formation (Oref) sont portés par l'État et les régions et impliquent les partenaires sociaux. Leurs activités sont ciblées autour de trois grands axes d'intervention :

- **L'observation**, orientée vers l'aide à la décision, du champ de l'emploi et de la formation, en s'appuyant sur les données disponibles, sur des outils de diagnostic, de prospective et d'évaluation ;
- **L'information** sur les métiers et l'emploi, la formation initiale et continue auprès du grand public, des professionnels de l'orientation et de la formation, des entreprises ;
- **L'animation** et professionnalisation des acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle, par la mise à disposition et la mutualisation de ressources, d'outils et de temps de professionnalisation.



Sites d'offres d'emploi et de formation en apprentissage

Les portails des **Carif-Oref** collectent l'offre de formation en apprentissage afin d'en assurer une large diffusion auprès des personnes intéressées par l'apprentissage : des salariés, des demandeurs d'emploi et des personnes en reconversion. Cette offre est diffusée via des sites web institutionnels régionaux et nationaux.

[Le portail des Carif-Oref](#) →

Parcoursup est la plateforme nationale permettant une préinscription en première année d'enseignement supérieur. Elle comporte près de 5 000 formations supérieures et permet aux personnes intéressées par l'apprentissage de formuler jusqu'à dix vœux.

[Le site de Parcoursup](#) →

La Bonne alternance est un service de Pôle emploi qui permet aux candidats de plus de 16 ans en recherche d'alternance de trouver des entreprises qui peuvent recruter dans ce cadre contractuel. Ce service repose sur un algorithme exploitant des données détenues par le Pôle emploi, la DARES et la DGEFP pour délivrer des prédictions de recrutements en alternance à l'échelle des territoires.

[Le site de la Bonne alternance](#) →

Walt propose des informations pour découvrir l'alternance. On y retrouve notamment un recensement des écoles et autres organismes partenaires et la mise à disposition d'outils (atelier CV, préparation à l'entretien, aide au logement, permis de conduire...). En moyenne 30 000 offres d'emploi sont en outre proposées sur toute la France.

[Le site de Walt](#) →

Publier une annonce

Pour rédiger une offre d'emploi en apprentissage, il est possible de consulter le **répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)** en vue d'identifier les compétences qui seront associées au contrat d'apprentissage. **Le maître d'apprentissage (voir p. 30) étant sollicité dans la formation de l'apprenti, il est important de l'impliquer dans la rédaction de l'offre.** Le CFA peut également aider les employeurs à rédiger cette offre.

Où déposer son annonce

Les annonces d'emploi en apprentissage peuvent être diffusées :

- directement auprès des **CFA** identifiés.

Les CFA organisent également des journées de recrutement au cours desquelles les entreprises partenaires rencontrent et recrutent directement les apprentis ;

- auprès des **chambres consulaires ou des fédérations professionnelles** ;
- auprès de **Pôle emploi** ou de **l'Apec**, qui diffusent des offres d'emploi en apprentissage et aident les employeurs à sélectionner les candidats et à conclure le contrat ;
- sur les **jobboards** qui regroupent un grand nombre d'offres d'emploi ;
- dans le **réseau Cap emploi** pour les candidatures de personnes reconnues travailleurs handicapés ;
- dans le réseau des **missions locales** ;
- sur le **site internet de l'entreprise** ;
- auprès des **réseaux sociaux professionnels** ;
- Sur le site **1jeune1solution.gouv.fr**

Les apprentis peuvent également envoyer des candidatures spontanées aux employeurs potentiels.

Mesurer l'impact de l'apprentissage sur le calcul des effectifs

Les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul des seuils d'effectifs sauf pour le calcul du taux ATMP (accidents du travail et maladies professionnelles). Cette disposition est valable pendant toute la durée du contrat.

Les seuils d'effectifs ont des conséquences pour les entreprises. Cela impacte la mise en place des institutions représentatives du personnel (comité social et économique), le montant de la contribution à la formation professionnelle...

Les aides financières

L'aide aux employeurs d'apprentis

Le gouvernement a mis en place une aide au recrutement des apprentis d'un montant de 6 000 € pour les contrats conclus au 1^{er} janvier 2023 dans toutes les entreprises de moins de 250 salariés sans condition, et dans les entreprises de 250 salariés et plus à la condition qu'elles s'engagent à atteindre le seuil de contrats d'alternance favorisant l'insertion professionnelle dans leur effectif au 31 décembre de l'année de référence.

Cette aide que l'on peut appeler « l'aide 2023 », est la convergence de l'aide unique et de l'aide exceptionnelle qui avait été mise en place depuis 2020 pour faire face aux répercussions de la crise sanitaire.

Elle concerne la première année d'exécution du contrat, quelle que soit l'année du cycle de formation concernée et s'applique pour l'embauche d'apprentis quel que soit leur âge, y compris ceux qui entrent dans le champ de la dérogation à la limite d'âge fixée à 29 ans révolus.

L'aide unique qui s'appliquait jusqu'au 31 décembre 2022 pour les 2^e et 3^e années de contrat pour les employeurs éligibles disparaît pour les contrats signés à partir du 1^{er} janvier 2023.

Pour les contrats ayant été conclus avant le 1^{er} janvier 2023, l'aide unique continue de s'appliquer pour les entreprises de moins de 250 salariés et les diplômés ou titres de niveau inférieur ou égal au bac, bac+2 en outre-mer, à savoir un versement de 2 000 € au titre de la seconde année d'exécution du contrat, et de 1200 euros au titre de la troisième voire quatrième année.

Les entreprises ont facilement accès à l'aide puisqu'il suffit de déposer le contrat d'apprentissage auprès d'OCAPIAT et de réaliser une déclaration sociale nominative (DSN) pour que l'aide soit versée par l'agence de sécurisation des paiements (ASP). L'ASP verse chaque mois un montant correspondant à 1/12^e du montant annuel. Pour un contrat qui dure moins de 12 mois, l'employeur percevra l'aide au prorata de cette durée, étant entendu que l'aide est due au titre de chaque mois commencé.

Ocapiat en action

Les outils d'accompagnement au recrutement en apprentissage

Comment Ocapiat favorise le recrutement des apprentis ? Acteur engagé, Ocapiat accompagne le développement de l'apprentissage par l'élaboration d'outils opérationnels et par la mise en œuvre d'actions promotionnelles.

CAP vers l'alternance : son site dédié à l'alternance

Créée en 2020, la plateforme en ligne accueille à la fois les entreprises, les organismes de formation et les apprentis. Tous accèdent à un très large éventail de ressources documentaires et d'outils pratiques. Ceux-ci permettent notamment de comprendre l'ensemble des aspects de l'apprentissage et de mettre en œuvre un contrat dans les meilleures conditions.

Le parcours de navigation, personnalisé selon le profil de l'utilisateur, intègre, entre autres, un kit qui comprend des fiches thématiques ciblées, des formulaires officiels à jour, des accès à des sites d'emploi, etc.

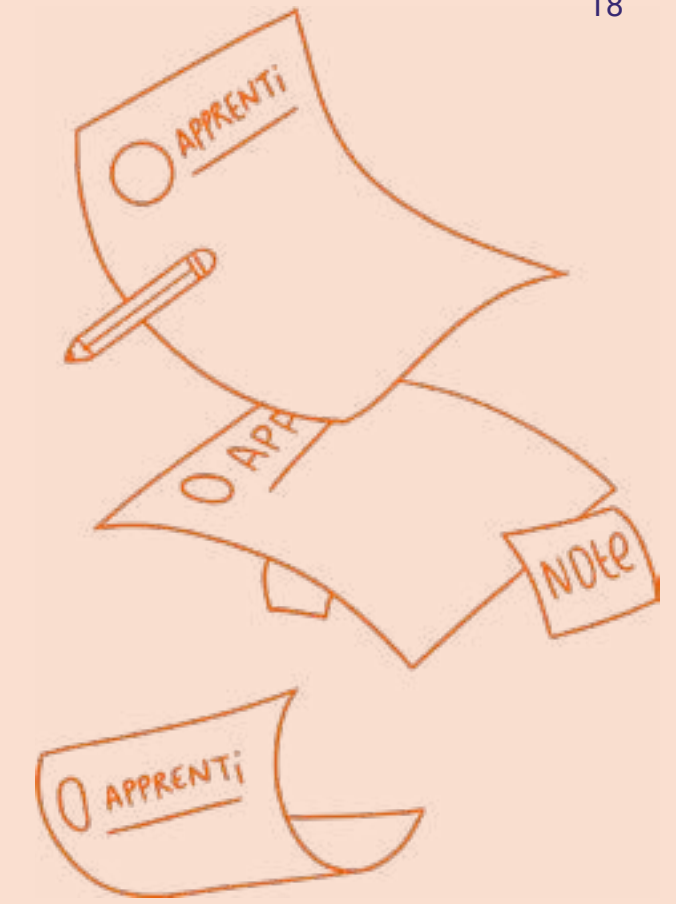
[Le site Cap vers l'alternance](#) →


Les salons


Ocapiat développe aussi l'apprentissage sur le terrain, à travers des salons. L'opérateur de compétences y prend part en tant qu'organisateur ou partenaire. Salon de l'agriculture, salon jeune d'avenir, salon de l'alternance sont, au-delà d'être propices à la rencontre, des lieux où faire découvrir des métiers, des carrières et des offres de formation. Ils constituent des endroits favorables à la promotion des contrats d'apprentissage et facilitent les échanges entre les jeunes et les professionnels.


Mission apprenti

Vous envisagez de recruter un apprenti. Identifiez les tâches que vous pourriez lui confier.



**Kendrys**
Technicien de maintenance d'engins et de matériels agricoles

**Amadou**
Licence pro qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement

**Zoé**
Licence pro en agroalimentaire orienté production

A **Participer à des missions de production**

B **Entretien et réparation des matériels agricoles en utilisant les manuels de réparation**

C **Optimisation des déchets**

D **Réaliser un diagnostic sur tracteurs et machines agricoles**

E **Réalisation de l'évaluation des risques et mise en place d'un plan d'actions**

F **Mesurer et contrôler les éléments électrotechniques**

G **Sensibilisation du personnel sur les bonnes pratiques**

I **Participer à une démarche d'amélioration continue**

H **Apporter un appui opérationnel et managérial au responsable d'atelier**

J **Réalisation de contrôle terrain**

K **Suivre les indicateurs de production**

3. Quelle formation va être suivie par l'apprenti ?

L'apprentissage est une formation en alternance : il associe une formation chez un employeur et une formation au sein d'un organisme de formation qui dispense des actions de formation par apprentissage, concourant au développement des compétences : le CFA. Cet organisme de formation va devoir respecter un ensemble d'obligations propres à l'apprentissage.

L'apprentissage est une formation certifiante, l'apprenti va pouvoir accéder à un diplôme ou à un titre à finalité professionnelle.

Les certifications visées par le contrat d'apprentissage
p. 19

Les Centres de formation par apprentissage (CFA)
p. 22

Comment se constituer CFA ?
p. 24

Délégation de la formation
p. 25

Entreprise et CFA : la répartition des heures de formation
p. 27

Les certifications visées par le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage a pour objectif de **donner accès à une qualification par l'acquisition de certifications professionnelles** enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) :

- soit un **diplôme d'État** : certification qui atteste d'un niveau de qualification 3 à 8 (voir p. 21), de la maîtrise de compétences, d'aptitudes et de connaissances permettant l'exercice d'activités professionnelles identifiées. Plusieurs organismes peuvent délivrer ce type de certification :
 - les ministères : il peut s'agir des ministères chargés de l'Emploi, de l'Enseignement supérieur, de l'Agriculture, de l'Éducation nationale, de la Santé, de la Culture, des Affaires sociales, des Sports...
 - les établissements habilités pour les titres d'ingénieur et les écoles de commerce.
- soit un **titre à finalité professionnelle** : une certification, élaborée et délivrée par des organismes de formation publics ou privés, des chambres consulaires... qui atteste d'un niveau de qualification, de la maîtrise de compétences, d'aptitudes et de connaissances permettant l'exercice d'activités professionnelles identifiées. Cette catégorie couvre les niveaux de qualification 3 à 7. (voir p. 21)

○ Bon à savoir ○

Les certificats de qualification professionnelle (CQP) ne sont pas ouverts à l'apprentissage.

Peuvent être préparés dans le cadre d'un contrat d'apprentissage l'ensemble des diplômes et titres à finalité professionnelle enregistrés au RNCP, en pratique des certifications professionnelles de tous les secteurs d'activité et de différents niveaux de qualification.

Les certifications professionnelles sont créées par des organismes certificateurs qui sont à l'origine de leur enregistrement dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Pour l'apprentissage, la qualité de **certificateur** est donc conditionnée à la détention d'au moins une certification en cours de validité, enregistrée au RNCP. C'est le certificateur qui va délivrer la certification.

Qu'est-ce qu'une certification ?

La certification professionnelle est un terme qui désigne tout diplôme, titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP. Une certification, c'est par exemple un CAP ou une licence professionnelle. Une certification est remise à une personne pour attester de sa qualification : celui qui la détient possède officiellement les compétences pour exercer un métier précis.

Le certificateur doit communiquer à France compétences :

- des données statistiques portant sur l'insertion professionnelle des titulaires des certifications professionnelles enregistrées au RNCP, au minimum tous les deux ans ;
- toute modification portant sur les habilitations délivrées à des organismes de formation pour préparer, évaluer ou délivrer les certifications professionnelles ;
- les modèles de conventionnement et de cahier des charges qui lient le certificateur avec ses partenaires lorsque le certificateur s'appuie sur un réseau de partenaires habilités qui peuvent préparer à la certification et/ou organiser l'évaluation pour le compte du certificateur.

Le Répertoire national des certifications professionnelles

Le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) regroupe des certifications qui conduisent à un métier et attestent des compétences nécessaires à l'exercice de ce métier. On y trouve deux types de certifications :

- **Les certifications professionnelles délivrées au nom de l'État**, comme des diplômes de l'Éducation nationale et des titres à finalité professionnelle ;
- **Les certifications professionnelles d'organismes publics ou privés**. Il s'agit de certifications délivrées par exemple par des organismes de formation, branches professionnelles, chambres consulaires.

Pour chaque certification, une fiche descriptive renseigne sur les activités visées, les compétences attestées et les débouchés possibles. Les descriptifs peuvent être particulièrement intéressants à consulter, en particulier lorsque la fiche RNCP contient la décomposition en blocs de compétences. Un bloc de compétences est un ensemble homogène et cohérent de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées. Il doit donc être clairement rattachable dans son objet à une ou plusieurs activités professionnelles. À titre d'exemple, la certification « Sommelier-conseil caviste » (RNCP35863), contient le bloc de compétence « Valorisation et présentation des vins et autres boissons » (RNCP6913BC02). Le découpage en blocs de compétences permet au candidat à cette certification de l'obtenir bloc par bloc, et si ce bloc existe dans une autre certification, il sera reconnu pour l'obtenir.

Le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) est établi et actualisé par France compétences (voir p. 50). Les certifications professionnelles sont classées par niveau de qualification et domaine d'activité. Un moteur de recherche permet de trouver une certification parmi toutes celles enregistrées dans le RNCP. La recherche peut notamment s'effectuer par l'intitulé de la certification, le certificateur ou le code de la certification. Le moteur de recherche est directement accessible sur le portail de France compétences.

○ Bon à savoir ○

En cas de doute sur la certification visée par l'apprenti, il est recommandé de consulter sa fiche RNCP.

Accéder au répertoire RNCP →

Le rôle de France compétences

France compétences est **l'instance de gouvernance nationale de la formation professionnelle et de l'apprentissage**, placée sous tutelle du ministère en charge de la formation professionnelle. Elle a pour mission d'assurer le financement, la régulation et l'amélioration du système de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Ses orientations stratégiques sont déterminées par une gouvernance composée de l'État, des régions, des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatifs au niveau national et interprofessionnel, et de personnalités qualifiées.



Le système national français des certifications par niveau

La nomenclature française s'est alignée sur la nomenclature définie par le cadre européen des certifications, ce qui permet de comparer

les systèmes de formation et favoriser les correspondances avec les certifications d'autres pays européens.

Exemples de certifications	Niveaux de formation	
	Nouvelle nomenclature	Ancienne nomenclature
Doctorat	8	I-Doctorat
Master Titre d'ingénieur Titre à finalité professionnelle de niveau 7	7	I-Master
Licence Licence professionnelle Bachelor universitaire de technologie (BUT) Titre à finalité professionnelle de niveau 6	6	II-Grade de licence
Brevet de technicien supérieur – BTS Brevet de technicien supérieur agricole – BTSA Diplôme universitaire de technologie – DUT Brevet de maîtrise – Chambre des métiers Titre à finalité professionnelle de niveau 5 Certificat de spécialisation du ministère de l'agriculture de niveau 5	5	III
Baccalauréat professionnel Baccalauréat technologique Brevet professionnel Brevet des métiers d'art Brevet de technicien Titre à finalité professionnelle de niveau 4 Certificat de spécialisation du ministère de l'agriculture de niveau 4 Mention complémentaire de niveau 4	4	IV
Certificat d'aptitude professionnelle – CAP Certificat d'aptitude professionnelle agricole – CAPA Brevet d'études professionnelles – BEP Brevet d'études professionnelles agricoles – BEPA Titre à finalité professionnelle de niveau 3 Certificat de spécialisation du ministère de l'agriculture de niveau 3 Mention complémentaire de niveau 3	3	V

Le certificat de spécialisation

Le certificat de spécialisation est un diplôme qui vient en complément d'une formation de niveau CAP, baccalauréat, baccalauréat professionnel, brevet de technicien supérieur, etc. Il approfondit

les connaissances et les compétences dans un domaine spécifique. La durée du CS est d'un an. Voici **quelques exemples de certificats de spécialisation**.

Niveau	Intitulé du certificat de spécialisation agricole	Code RNCP
3	Jardinier de golf et entretien de sols sportifs	RNCP 2278
	Restauration collective	RNCP 15507
	Tracteurs et machines agricoles - utilisation et maintenance	RNCP 2303
	Utilisation et conduite d'attelages de chevaux	RNCP 31637
4	Agent de collecte approvisionnement	RNCP 2257
	Apiculture	RNCP 29240
	Arboriste élagueur	RNCP 31620
	Arrosage intégré	RNCP 35397
	Commercialisation des vins	RNCP 2272
	Commercialisation du bétail : acheteur estimateur	RNCP 2261
	Conduite d'un élevage avicole et commercialisation des produits	RNCP 2263
	Conduite de la production de plantes à parfum, aromatiques et médicinales	RNCP 34675
	Conduite de la production oléicole, transformation et commercialisation	RNCP 4106
	Conduite de production en agriculture biologique et commercialisation	RNCP 2271
	Conduite de productions maraîchères	RNCP 34740
	Conduite d'un élevage bovin lait	RNCP 34275
	Conduite d'un élevage bovin viande	RNCP 34676
	Conduite d'un élevage caprin	RNCP34277
	Conduite d'un élevage ovin viande	RNCP 34736
	Conduite d'un élevage porcin	RNCP 34677
	Constructions paysagères	RNCP 35399
	Débardage à traction animale	RNCP 2273
	Diagnostic et taille des arbres	RNCP 29239
	Éducation et travail des jeunes équidés	RNCP 2274
	Maintenance des terrains de sport et de loisirs	RNCP 35398
	Pilote de machines de bûcheronnage	RNCP 32224
	Production cidricole	RNCP 2280
	Production, transformation et commercialisation des produits fermiers	RNCP 2281
Responsable d'une unité de méthanisation agricole	RNCP 32226	
Technicien cynégétique	RNCP 4082	
Technicien de cave	RNCP 2294	

Niveau	Intitulé du certificat de spécialisation agricole	Code RNCP
4	Technicien spécialisé en transformation laitière	RNCP 2306
	Tourisme vert accueil et animation en milieu rural	RNCP 2307
	Transformation des produits carnés	RNCP 2304
5	Collaborateur du concepteur paysagiste	RNCP 2262
	Gestion des arbres d'ornement	RNCP 2276
	Hydraulique agricole	RNCP 2277
	Responsable technico-commercial : fruits et légumes	RNCP 2287
	Responsable technico-commercial : horticulture ornementale	RNCP 2288
	Responsable technico-commercial : produits carnés	RNCP 2290
	Responsable technico-commercial en agroéquipement	RNCP 2286
	Responsable technico-commercial en agrofournitures	RNCP 2285
	Responsable technico-commercial en vins et produits dérivés : orientation commerce	RNCP 2291
	Responsable technico-commercial en vins et produits dérivés : orientation produit	RNCP 2292
	Responsable technico-commercial en industries agroalimentaires : produits laitiers	RNCP 2284
	Technicien conseil en agriculture biologique	RNCP 2295
	Technicien conseil en comptabilité et gestion agricoles	RNCP 2296
	Technicien conseil en production caprine	RNCP 2289
	Technicien conseil en production laitière	RNCP 2299
	Technicien conseil en production laitière ovine	RNCP 2300
	Technicien conseil en systèmes informatisés appliqués à l'agriculture	RNCP 2302



Les Centres de formation par apprentissage (CFA)

L'apprenti suit son cursus dans un centre de formation par apprentissage : il s'agit d'un organisme de formation qui dispense des actions de formation par apprentissage. Le CFA complète la formation reçue dans les entreprises et concourt à l'acquisition de compétences par l'apprenti.

Les obligations des CFA

Les CFA sont tenus de respecter les obligations des prestataires de formation. Ils doivent par exemple adresser une déclaration d'activité à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets), respecter des règles de comptabilité, ou encore envoyer, chaque année, un bilan pédagogique et financier.

Bon à savoir

Les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) ont remplacé les Direccte en avril 2021.

Le site de la Dreets →

Au regard de leur statut, ils doivent en plus respecter un ensemble d'obligations spécifiques dont les principales sont les suivantes :

- Respecter la gratuité de la formation pour l'apprenti et pour son représentant légal ;
- Assurer la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage ;
- Informer les apprentis, dès le début de leur formation, de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et en tant que salariés et leur transmettre les règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel ;
- Encourager la mobilité nationale et internationale des apprentis : désignation d'un référent mobilité ;
- Permettre aux apprentis en rupture de contrat la poursuite de leur formation pendant six mois, tout en les accompagnant dans la recherche d'un nouvel employeur ;
- Accompagner les personnes, y compris celles en situation de handicap, souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage ;
- Faciliter l'intégration des personnes en situation de handicap : désignation d'un référent handicap.

Une nouvelle certification qualité : Qualiopi

Chaque CFA doit **attester de sa capacité à dispenser une formation de qualité**. Pour cela, le CFA doit obtenir une certification qualité : Qualiopi.

Cette certification qualité est délivrée :

- par un organisme indépendant,
- pour une durée de trois ans, après un audit initial dont la durée et les modalités varient en fonction :
 - du chiffre d'affaires de l'organisme effectué dans le champ de la formation professionnelle ;
 - des catégories d'actions pour lesquelles il veut être certifié (action de formation continue, bilan de compétences, VAE, action de formation par apprentissage) ;
 - du nombre de sites concernés par l'audit.

Depuis 2022, la certification est obligatoire pour obtenir des **financements issus des fonds publics ou mutualisés**. Cela inclut les Opco,

les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (transitions pro), l'État, les régions, la Caisse des dépôts et consignations, le Pôle emploi ou l'Agefiph.

Un référentiel national unique de qualité a par ailleurs été défini, constituant le socle de base sur lequel les organismes de formation se font certifier. Il s'organise autour de sept critères reliés à 22 indicateurs qui s'appliquent à l'ensemble des prestataires, auxquels s'ajoutent 10 indicateurs spécifiques à l'apprentissage.

Le ministère du Travail diffuse la liste des organismes certificateurs autorisés à délivrer la certification Qualiopi) par le Comité français d'accréditation (Cofrac), et les instances de labellisation reconnues par France compétences qui peuvent également délivrer la certification.

La liste des organismes certificateurs →

Une Liste officielle Publique des Organismes de Formation peut également être consultée.

La liste Publique des Organismes de Formation →

Le contrôle pédagogique des certificateurs

Chaque ministère certificateur doit instaurer une mission chargée du contrôle pédagogique des formations par apprentissage **conduisant à l'obtention des diplômes** relevant de sa compétence. La mission apporte son expertise pédagogique pour évaluer la qualité des formations par apprentissage. Le CFA doit ainsi se rapprocher directement du certificateur pour toute question relative à la mise en œuvre de la certification qu'il propose.

Le contrôle porte sur la mise en œuvre de la formation au regard du référentiel du diplôme concerné. Il s'agit de s'assurer que la formation délivrée permet l'acquisition des connaissances et des compétences attendues : contenus de formation enseignés en présentiel ou à distance, positionnement pédagogique, adéquation des équipements pédagogiques et des tâches confiées à l'apprenti, conformité de la durée de formation en CFA avec celle fixée par le règlement

du diplôme, ou les compétences des formateurs des CFA et des maîtres d'apprentissage.

Au-delà des contrôles, la mission a un rôle d'information et d'accompagnement des CFA pour tout ce qui relève de la mise en œuvre pédagogique, notamment lors des renouvellements de diplômes, ainsi que de la veille réglementaire. Le contrôle peut être sollicité par un CFA, un employeur d'apprenti, un apprenti ou son représentant légal s'il est mineur. Des contrôles peuvent aussi faire suite à un signalement, notamment de la part des opérateurs de compétences.

Pour plus de simplicité, la saisine de ces missions est centralisée auprès de la Dreets par délégation du préfet de région. Il est ainsi possible de saisir la mission de contrôle auprès de la Dreets par mail.

Trouvez votre contact régional sur le site de la Dreets →

Les 7 critères du référentiel de qualité

1

Les conditions d'information du public sur les prestations proposées, les délais pour y accéder et les résultats obtenus

2

L'identification précise des objectifs des prestations proposées et l'adaptation de ces prestations aux publics bénéficiaires, lors de la conception des prestations

3

L'adaptation aux publics bénéficiaires des prestations et des modalités d'accueil, d'accompagnement, de suivi et d'évaluation mises en œuvre

4

L'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement aux prestations mises en œuvre

5

La qualification et le développement des connaissances et compétences des personnels chargés de mettre en œuvre les prestations

6

L'inscription et l'investissement du prestataire dans son environnement professionnel

7

Le recueil et la prise en compte des appréciations et des réclamations formulées par les parties prenantes aux prestations délivrées

Comment se constituer CFA ?

Le Siren

Toute entreprise possède deux numéros d'identification : un Siren et un Siret. Ils sont délivrés gratuitement par l'Insee lors de l'inscription de l'entreprise au répertoire Sirene*, au terme des démarches d'immatriculation engagées auprès du Centre de formalités des entreprises (CFE) compétent. Ils sont communiqués par l'intermédiaire d'un certificat d'inscription au répertoire Sirene.

Le numéro Siren est l'identifiant national de l'entreprise. Il est composé d'une suite aléatoire de neuf chiffres. Il permet d'accéder à toutes les informations juridiques et financières qui caractérisent l'entreprise. Il est attribué à vie.

La déclaration d'activité

Toute personne qui souhaite réaliser des prestations de formation doit procéder à une déclaration d'activité dans les trois mois qui suivent sa première convention ou son premier contrat de formation. **Cette obligation permet d'identifier l'ensemble des prestataires de formation intervenant en France et de disposer d'informations sur leur activité.** Cette déclaration d'activité ne vaut pas agrément de l'État mais permet d'exercer sur le territoire et de figurer sur la liste publique des organismes de formation.

Un organisme souhaitant former en apprentissage, y compris un CFA d'entreprise, doit cumulativement :

- se déclarer auprès de la Dreets ;
- faire état dans ses statuts de son activité de formation en apprentissage. Cette obligation ne s'applique pas au CFA d'entreprise.

La déclaration d'activité indique la dénomination, l'adresse, l'objet de l'activité et le statut juridique du déclarant. Le cas échéant, l'organisme de formation mentionne les autres activités exercées.

De manière pratique, **cette déclaration s'effectue par le biais d'un formulaire Cerfa n° 10782*04**, qui peut être rempli en ligne.

Le Cerfa dématérialisé →

La déclaration d'activité est accompagnée des pièces justificatives suivantes :

- Une copie du justificatif d'attribution du numéro Siren ;
- Le bulletin n° 3 du casier judiciaire du dirigeant pour les personnes morales ou celui du déclarant pour les personnes physiques ;
- Une copie de la première convention de formation professionnelle. Cela peut être une convention de formation par apprentissage. Les CFA d'entreprise doivent fournir un contrat d'apprentissage ;
- Pour les entreprises morales de droit privé qui dispensent des actions de formation par

Les CFA d'entreprise

Créer un CFA d'entreprise permet de réaliser des formations par apprentissage sur-mesure, parfaitement adaptées au contexte professionnel de l'entreprise, notamment pour des métiers spécifiques. Créer un CFA d'entreprise permet également de construire une véritable « stratégie d'alternance » dont la valeur ajoutée est d'accueillir en formation les apprentis, favorisant ainsi le développement de la culture d'entreprise autour de formations « cœur de métier ».

Le CFA d'entreprise peut être :

- une filiale de l'entreprise : dont l'entreprise détient plus de la moitié du capital (au sens de l'article L233-1 du Code de commerce) ou plus de la moitié des voix au sein de l'organe de gouvernance du CFA ;
- un CFA interne à l'entreprise ;
- un CFA constitué par un groupe d'entreprises ;
- un CFA constitué par plusieurs entreprises partageant des perspectives communes d'évolution des métiers ou qui interviennent dans des secteurs d'activité complémentaires.

Le CFA d'entreprise n'utilise pas de convention de formation par apprentissage. À la place, l'entreprise utilise une annexe pédagogique et financière qu'elle doit transmettre à son Opco. Cette annexe reprend les éléments de la convention, à savoir : l'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action de formation, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement, de suivi et de sanction de l'action ainsi que le prix.

Le CFA d'entreprise doit respecter les obligations des CFA : obtenir la certification qualité Qualiopi, appliquer la gratuité de la formation pour l'apprenti et pour son représentant légal s'il est mineur, etc. (voir p. 23)

Comme les autres CFA, le CFA d'entreprise sera financé par son Opco sur la base d'un « niveau de prise en charge » lorsque seront facturés les contrats d'apprentissage (voir p. 49).



* Système informatique pour le répertoire des entreprises et des établissements

apprentissage : une copie de leurs statuts.
Les CFA d'entreprise n'ont pas à fournir cette pièce ;

- Les informations relatives au contenu des actions, à leur organisation et aux moyens techniques et pédagogiques mobilisés lorsque ces informations ne figurent pas sur la copie de la première convention, du premier contrat de formation professionnelle ou du contrat d'apprentissage du CFA d'entreprise, ainsi que la liste des personnes qui interviennent dans la réalisation de l'action avec la mention de leurs titres et qualités, du lien entre ces titres et qualités et la prestation réalisée et du lien

contractuel qui les lie à l'organisme.

Dans les trente jours qui suivent la réception de la déclaration, complétée des pièces justificatives, et à la condition que le prestataire de formation satisfait aux conditions d'enregistrement de la déclaration d'activité, le préfet de région délivre un récépissé à l'organisme de formation. Ce récépissé comporte un numéro d'enregistrement appelé numéro de déclaration d'activité (NDA). Il est à renseigner sur la convention de formation par apprentissage.

Déléguer la formation

L'unité de formation par apprentissage (UFA)

Les enseignements proposés par le CFA peuvent être délégués à un établissement d'enseignement (public ou privé), au sein d'une unité de formation par apprentissage (UFA). Cette UFA est créée dans le cadre d'une convention entre cet établissement et le CFA.

Dans ce cas, **l'établissement d'enseignement dispense l'intégralité de la formation et détient la responsabilité pédagogique des formations.** Pour autant, le CFA conserve la responsabilité administrative et reste garant du respect de ses missions et obligations. Lui seul sera signataire de la convention de formation par apprentissage

signée avec l'employeur de l'apprenti. C'est également le CFA qui est titulaire de la certification qualité Qualiopi ; en conséquence, il devra s'assurer que les critères qualité sont respectés au sein du ou des établissements d'enseignement porteurs de l'UFA.

La création d'une UFA donne lieu à signature d'une convention entre l'établissement et le CFA. La convention créant une UFA détermine notamment :

- les process et méthodologies liés aux recrutements des apprentis, les effectifs des apprentis à former et les certifications professionnelles préparées ;
- les moyens humains et matériels destinés à la formation, l'organisation pédagogique, les



L'enseignement agricole

D'après un portrait dressé par le ministère de l'Agriculture et de l'alimentation, l'enseignement agricole compte 805 établissements scolaires, soit :

- 216 lycées agricoles publics ;
- 367 maisons familiales rurales ;
- 211 lycées agricoles privés ;
- 11 centres médico-éducatifs.

Parmi les lycées agricoles, on retrouve les LEGTA (lycée d'enseignement général et technologique agricole), les LEGTPA (lycée d'enseignement général, technologique et professionnel agricole) et les LPA (lycée professionnel agricole).

Les formations préparées vont du Certificat d'aptitude professionnel agricole (CAPA) au Brevet technicien supérieur agricole (BTSA). Il est ensuite

possible de poursuivre par un certificat de spécialisation (CS) ou en formation supérieure, par exemple en licence professionnelle.

L'enseignement agricole comprend également 18 établissements d'enseignement supérieur agronomique, vétérinaire et de paysage (12 établissements publics et 6 établissements privés) ainsi que 2 établissements d'enseignement à distance.

En 2018, l'apprentissage dans l'enseignement agricole représentait 8 % des effectifs nationaux d'apprentis. Entre 2010 et 2018, le nombre d'apprentis dans l'enseignement agricole a augmenté de 6,5 %. À la rentrée 2018, on comptait 36 726 apprentis dans les CFA agricoles.

*Source : Ministère de l'Agriculture, Portrait de l'enseignement agricole, édition 2020

Lire le portrait complet →

En savoir plus sur les sites
Chlorofil → & Onisep →

modalités d'accompagnement, le contenu des enseignements et, le cas échéant, les locaux destinés à l'hébergement ;

- les modalités de financement.

Les établissements d'enseignement, les organismes de formation et les entreprises

Les enseignements proposés par le CFA peuvent être délégués à des établissements d'enseignement, des organismes de formation ou des entreprises. Dans ce cas, le CFA conclut avec la structure concernée une convention prévoyant les conditions selon lesquelles tout ou partie des enseignements normalement dispensés par les CFA peuvent être réalisés en leur sein. Cette contractualisation n'entraîne pas d'obligation pour le co-contractant du CFA de procéder à une déclaration d'activité.

Le CFA conserve la responsabilité pédagogique et administrative des enseignements dispensés. Il sera titulaire de la certification qualité Qualiopi. Seul le CFA sera signataire de la convention de formation par apprentissage, signée avec l'employeur de l'apprenti.

La délégation des enseignements donne lieu à la signature d'une convention entre l'établissement, l'organisme de formation ou l'entreprise et le CFA. La convention détermine notamment :

- son objet ;
- la description de l'organisation des formations et des équipements pédagogiques ;
- le nombre d'apprentis pouvant être accueillis simultanément ;
- les moyens humains permettant de dispenser la formation ;
- la mise à disposition de locaux destinés à l'hébergement, le cas échéant ;
- les modalités de financement ;
- la durée de validité de la convention.

L'apprentissage au sein d'un lycée

Les établissements scolaires peuvent proposer dans une même formation des statuts différents : élèves, apprentis et stagiaires de la formation professionnelle.

En **lycée professionnel**, les enseignements technologiques et professionnels représentent de 40 à 60 % de l'emploi du temps d'un élève. Les élèves qui entrent en lycée professionnel peuvent préparer un **baccalauréat professionnel** ou un **certificat d'aptitude professionnelle (CAP)**.

Le site du ministère de l'Éducation nationale de la Jeunesse et des Sports →

Les lycées professionnels ayant reçu **le label Lycée des métiers** proposent des formations dans des secteurs professionnels variés. Ils constituent une voie d'excellence. Les lycées des métiers réunissent plusieurs types de formations dont la formation en apprentissage et la formation scolaire initiale.

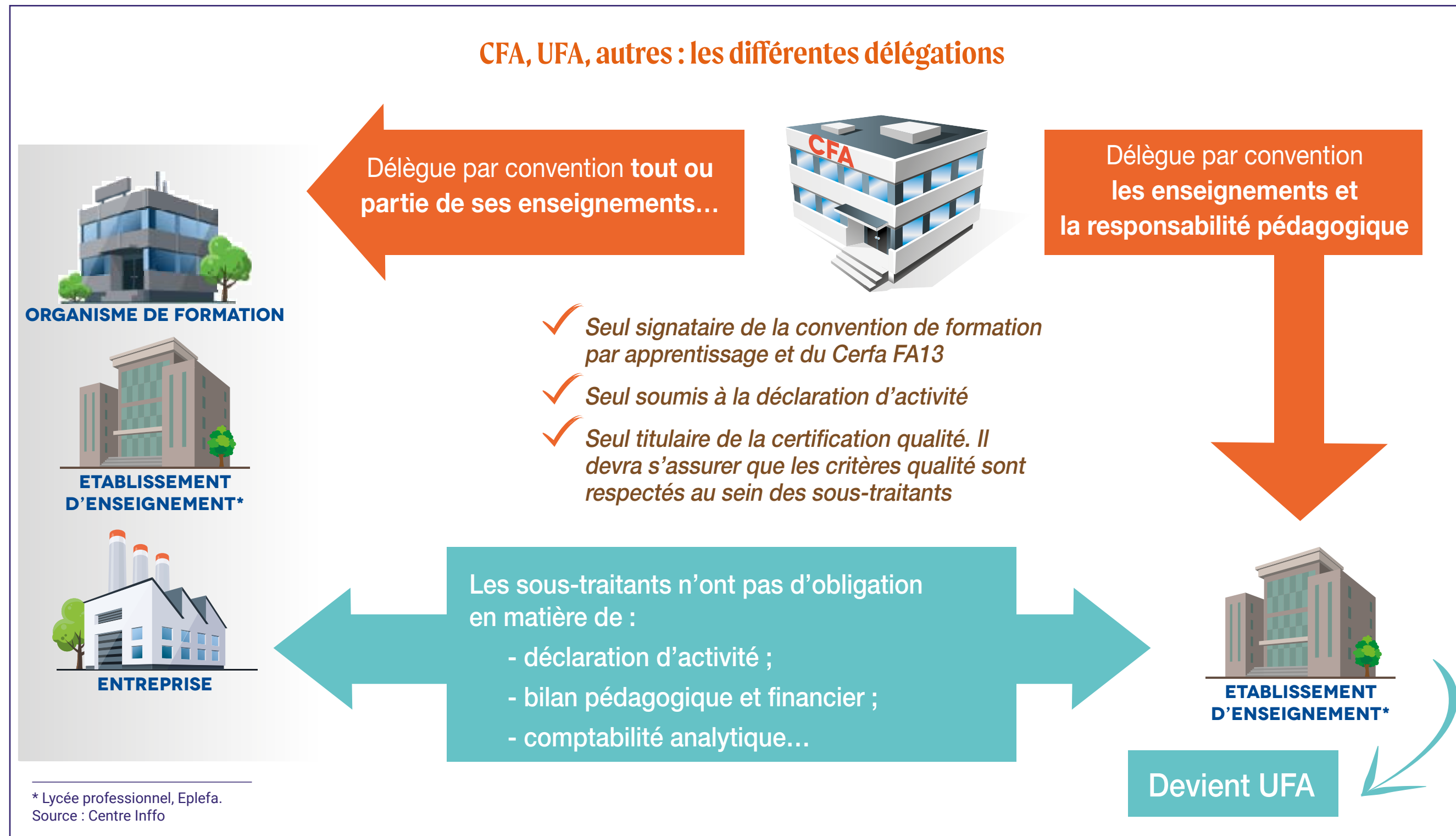
Ces établissements offrent la possibilité de commencer une formation professionnelle sous statut scolaire puis de la poursuivre en apprentissage ou inversement. Par exemple un baccalauréat professionnel peut se préparer la première année sous statut scolaire et les deux années suivantes sous contrat d'apprentissage. Le passage d'un statut à l'autre est facilité et les parcours de formation sont sécurisés.

Lorsqu'ils accueillent des apprentis, les lycées deviennent soit des CFA, soit des UFA. S'ils deviennent des CFA, ils doivent respecter la réglementation propre à ces établissements et par conséquent faire une déclaration d'activité (voir p. 22).

L'Éducation nationale compte dans ses lycées publics 38 803 apprentis, accueillis notamment dans 82 centres de formation d'apprentis (CFA) gérés par des établissements publics locaux d'enseignement (EPL) et 707 unités de formation par apprentissage (UFA), également installées dans des EPL et qui sont rattachées à un CFA.

Le site du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports →





Entreprise et CFA : la répartition des heures de formation

Un processus d'articulation des apprentissages est formalisé pour les deux lieux de formation : en centre de formation et en entreprise. En lien avec l'entreprise, le CFA doit anticiper avec l'apprenant les missions confiées, à court, moyen et long termes. Il s'agit donc de **programmer un calendrier de l'alternance, qui figure sur la convention de formation**. Les périodes de présence au CFA et en entreprise varient selon la formation choisie. Par exemple, 2 jours au CFA et 3 en entreprise, ou 15 jours en entreprise, une semaine au CFA.

La répartition des heures de formation n'est pas définie de manière identique d'une certification à l'autre.

○ Bon à savoir ○

La réglementation de l'apprentissage impose la règle qu'au plus tard 3 mois après le début d'exécution du contrat, l'apprenti doit débuter sa formation pratique chez l'employeur et sa période de formation en CFA.

Exemple : Un apprenti signe un contrat d'apprentissage dont la date de démarrage est le 1^{er} septembre. Il doit, au cours des 3 mois qui suivent, avoir effectué une période de formation en entreprise et une période en centre de formation d'apprenti.

4. Quelle est la durée du contrat ?

La durée du contrat d'apprentissage est encadrée par le Code du travail. Elle est en principe de 6 mois à 3 ans selon la durée du cycle de formation. En cas de suspension du contrat en cours d'exécution ou en cas d'échec de l'apprenti à l'examen final, le contrat peut être prolongé.

Durée initiale et conditions de dérogation

p. 28

Prolongation ou réduction de la durée du contrat

p. 29

Durée initiale et conditions de dérogation

Une durée en principe de 6 mois à 3 ans

La durée du contrat d'apprentissage (ou de la période d'apprentissage lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée) est en principe **égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification visée**. Elle varie entre 6 mois et 3 ans.

Dérogation selon le niveau de compétences

La durée du contrat d'apprentissage peut être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation selon le niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences qu'il a acquises lors d'une mobilité à l'étranger, d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle, d'un service civique, d'un volontariat militaire ou d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire. Il faut toutefois toujours respecter les durées de contrat minimale et maximale de 6 mois et 3 ans.

L'apprenti ou son représentant légal, le CFA et l'employeur fixent alors cette durée dans **une convention tripartite qui doit être annexée au contrat d'apprentissage**. Cette convention doit être conforme au modèle fixé par un arrêté du 14 septembre 2020.

Le texte de l'arrêté du 14/09/2020 →

Dérogation en cas d'accueil en CFA sans employeur

Afin de permettre à une personne de débiter un cycle de formation en apprentissage alors qu'elle n'a pas encore trouvé d'employeur, il est possible de débiter un cycle sous statut de **stagiaire de la formation professionnelle** pendant une période de 3 mois. Dans l'hypothèse où un contrat d'apprentissage est signé, ce dernier contrat a une durée qui est réduite de la durée de formation effectuée sous statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Dérogations à la durée maximale

La durée du contrat d'apprentissage peut aller jusqu'à 4 ans dans deux cas :

Si l'apprenti est reconnu travailleur handicapé : la durée du contrat peut être aménagée lorsque l'apprenti dispose de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH). Cela a des conséquences sur la rémunération de l'apprenti (voir p. 38).

En savoir plus sur la CDAPH →

Si l'apprenti est un sportif de haut niveau : la durée du contrat est de 4 ans maximum lorsque l'apprenti est inscrit sur la liste des sportifs de haut niveau arrêtée par le ministère des Sports. Cette liste peut être consultée sur le site internet du ministère. Cette durée de 4 ans a un impact sur la rémunération (voir p. 41).

La liste des sportifs de haut niveau →

Bon à savoir

La durée de la formation en CFA

La durée de formation en CFA ne peut en principe être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat. Les organismes certificateurs peuvent toutefois imposer au CFA une durée différente.

Par exemple, le ministère de l'Éducation nationale a prévu une durée de formation en CFA d'au moins 1 850 heures en cas de préparation du baccalauréat professionnel (3 ans).

En cas de réduction de la durée du contrat d'apprentissage à deux ou un an, la durée de formation ne peut être inférieure, respectivement, à 1 350 et 675 heures.

En cas de préparation du certificat d'aptitude professionnelle, la durée de la formation en CFA est au moins égale à 800 heures.

En cas de réduction de la durée du contrat d'apprentissage à un an, cette durée de formation en CFA ne peut pas être inférieure à 400 heures.

Dérogation à la durée minimale

Après la rupture d'un premier contrat d'apprentissage, l'apprenti peut signer un nouveau contrat avec un nouvel employeur afin d'achever son cycle de formation. Pour ce nouveau contrat, il peut être dérogé à la durée minimale du contrat.

Dérogation pour suivi d'une partie du cycle de formation sous un autre statut

Si l'apprenti a déjà effectué une partie du cycle de formation objet du contrat d'apprentissage, il n'aura pas à recommencer la partie de formation suivie, la durée du contrat est par conséquent réduite d'une durée équivalente. Par exemple un étudiant a suivi la première année de master (master 1) hors apprentissage ; il conclut et commence à exécuter un contrat d'apprentissage dans le cadre de la deuxième et dernière année de master (master 2).

Il n'est pas nécessaire de recourir à une convention tripartite si l'apprenti bénéficie d'une dispense automatique de la part du certificateur.

Prolongation ou réduction de la durée du contrat

En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre visé

Le contrat d'apprentissage (ou la période d'apprentissage en cas de contrat à durée indéterminée) peut être prolongé **pour une durée d'un an au plus**, en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel. La prolongation peut être envisagée y compris pour un contrat initialement conclu pour une durée de trois ans. Cette prolongation peut s'effectuer :

- soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ;

- soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur, quel que soit l'âge de l'apprenti.

En cas de suspension du contrat

Le contrat d'apprentissage peut être prolongé s'il a dû être suspendu pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti (accident, maladie...) Une convention tripartite doit alors être conclue entre l'apprenti ou son représentant légal, le CFA et l'employeur. La durée du contrat est prolongée **jusqu'à l'expiration de cycle de formation suivant**.

Réduction de la durée du contrat préparant au bac professionnel

Un apprenti préparant un baccalauréat professionnel peut, à sa demande ou à celle de son employeur, **se réorienter** au terme de la première année du contrat et poursuivre sa formation en vue d'obtenir un certificat d'aptitude professionnelle, un certificat d'aptitude professionnelle agricole ou un brevet professionnel agricole.

Lorsque les spécialités du baccalauréat et du certificat d'aptitude professionnelle ou du brevet professionnel appartiennent au même domaine professionnel, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est réduite d'une année.

L'apprenti ou son représentant légal et l'employeur doivent alors signer un avenant au contrat d'apprentissage précisant le diplôme préparé et la durée du contrat ou de la période d'apprentissage. Cette réduction de la durée du contrat a un impact sur la rémunération ([voir p. 40](#)).

Ocapiat en action

Une question sur l'apprentissage ?

La foire aux questions accessible sur le site CAP vers l'Alternance a sans doute la réponse.

Un apprenti peut-il faire des heures supplémentaires ?

Oui, sauf dans le cas d'un apprenti mineur : il ne peut pas excéder 8 heures par jour et 35 heures par semaine.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, il existe des dérogations pour les apprentis mineurs notamment dans les espaces paysagers ; ils peuvent travailler dans la limite de 10 heures par jour et 40 heures par semaine.

Un apprenti peut-il travailler à temps partiel ?

Non, la durée de travail légale est fixée à 35 heures par semaine. Seule la personne en situation de handicap et le sportif de haut niveau peuvent bénéficier d'un contrat à temps partiel. Également, si l'entreprise fonctionne globalement sur une quotité inférieure au temps complet, le temps de formation pratique en entreprise pourra alors être inférieur au temps complet.

Quel est le temps de travail hebdomadaire à respecter pour un apprenti ?

L'apprenti est soumis au même temps de travail que les autres salariés de l'entreprise (35 heures par semaine) et à l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, qu'il soit dans l'entreprise ou en CFA.

[Le lien de la FAQ Cap vers l'alternance](#) →



5. Pourquoi le maître d'apprentissage est-il un acteur essentiel du contrat ?

L'employeur qui embauche un apprenti doit désigner au sein de son entreprise un maître d'apprentissage, qui exercera une fonction de tuteur vis-à-vis du salarié. Cette fonction doit répondre à certaines conditions. Si aucun salarié de l'entreprise ne les remplit, l'employeur peut prendre ce rôle. L'accompagnement de l'apprenti par le maître d'apprentissage est très important : il permet de réduire les décrochages en cours de formation.

Une fonction encadrée
p. 30

La certification de maître d'apprentissage
p. 31



Une fonction encadrée

Les missions

Le maître d'apprentissage **est responsable de la formation** de l'apprenti. Il contribue à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec le CFA. Il ne peut suivre en même temps que deux apprentis, éventuellement un troisième si la formation de ce dernier est prolongée suite à un échec à l'examen. Toutefois, l'employeur peut demander une dérogation à ce plafond à la commission départementale de l'emploi et de l'insertion si la qualité de la formation dispensée et les possibilités d'insertion professionnelle dans la branche considérée le justifient.

Une telle dérogation est valable pour cinq ans renouvelables.

L'employeur doit permettre au maître d'apprentissage de **disposer du temps nécessaire** à l'accomplissement de ses missions. **Plusieurs salariés de l'entreprise peuvent partager cette fonction.** Cela permet à chacun de transmettre les compétences spécifiques de son poste de travail. Dans ce cas, un maître d'apprentissage référent est désigné au sein de l'équipe tutorale. C'est lui qui assure la liaison avec le CFA.

Les conditions d'exercice

Le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité. Il doit ensuite avoir les compétences professionnelles déterminées par convention ou accord collectif de branche. À défaut d'un tel accord, peuvent être maîtres d'apprentissage les personnes qui, soit :

- sont titulaires d'un diplôme ou d'un titre dans le domaine du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent et justifient d'une année d'activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- justifient de deux années d'activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Dans les entreprises constituées entre personnes mariées ou liées par un pacte civil de solidarité, le maître d'apprentissage peut être le conjoint ou la personne pacsée.

La reconnaissance de la fonction

L'activité de maître d'apprentissage permet d'acquérir, via le compte d'engagement citoyen, des droits à formation inscrits sur le compte personnel de formation (CPF). Ainsi, l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage pendant 6 mois, permet d'obtenir 240 € sur le CPF. Peu importe le nombre d'apprentis accompagnés.

La certification de maître d'apprentissage

Une certification intitulée « certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/ tuteur » a été créée par le ministère du Travail afin de permettre une meilleure valorisation des compétences d'un maître d'apprentissage. Elle s'adresse à toute personne qui peut justifier :

- soit de l'accompagnement d'au moins un apprenti sur la durée totale de son parcours ;
- soit d'une formation de maître d'apprentissage/ tuteur en lien avec le référentiel de compétences.

Les compétences constituant la certification, décrites dans un référentiel accessible sur le site du ministère du Travail, sont regroupées dans trois domaines :

- accueillir et faciliter l'intégration de l'apprenti ;
- accompagner le développement des apprentissages et l'autonomie professionnelle ;
- participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages.

Le référentiel de certification sur le site du ministère du Travail →

La certification est obtenue par validation d'un oral de 40 minutes pendant lequel le candidat est questionné à partir :

- d'un dossier de présentation préparé en amont de la session d'examen dans lequel il présente les grandes lignes de son parcours professionnel ;
- d'une présentation au cours de laquelle le candidat démontre, au moyen d'exemples tirés de sa pratique de son métier, sa capacité à transmettre un savoir-faire.

La personne candidate à la certification doit s'adresser à la Direction régionale de l'économie de l'emploi, du travail et des solidarités pour connaître les centres agréés pour l'organisation des examens.

Le portail des directions régionales (Dreets) →



Ocapiat en action

Comment Ocapiat favorise l'activité et le rôle du maître d'apprentissage ?

Par l'accès aux aides

Les entreprises qui le souhaitent peuvent faire une demande d'aide à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage. Deux modèles de formulaires sont disponibles, l'un pour les entreprises de moins de 11 salariés, l'autre pour les entreprises de 11 salariés et plus.

Formulaire entreprises de moins de 11 salariés →

Formulaire entreprises de plus de 11 salariés →

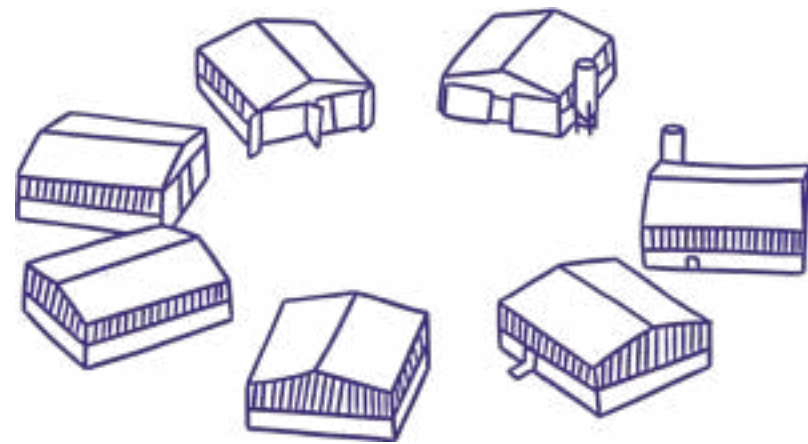
Par la formation

Les professionnels qui le souhaitent peuvent suivre une formation pour développer leurs connaissances et leurs compétences de maître d'apprentissage. Ocapiat propose un cursus, disponible sur la plateforme Camp'Num. Elle permet de s'approprier des notions utiles sur l'accueil de l'apprenant, l'évaluation de ses compétences ou encore la transmission du savoir-faire et savoir-être, etc.

Camp'Num →

6. Quels sont les droits et devoirs de l'apprenti ?

L'apprenti est un salarié à part entière et a les mêmes droits et obligations que tout salarié. En outre, il peut bénéficier de droits spécifiques, comme le droit au compte personnel de formation (CPF) dès l'âge de 15 ans ou le droit à une aide au permis de conduire.



Les droits liés au statut d'apprenti

p. 32

Les obligations en tant que salarié

p. 32

La protection sociale

p. 33

Les règles applicables à un apprenti mineur

p. 33

Les aides financières aux apprentis

p. 34

La mobilité internationale

p. 34

Les droits liés au statut d'apprenti

Un apprenti bénéficie des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise s'il en remplit les conditions d'obtention au regard de la convention collective. À titre d'exemple, il peut accéder à une prime d'ancienneté ouverte aux autres salariés de l'entreprise.

Les congés

Tout apprenti bénéficie du droit aux **congés payés**. En outre, si un apprenti a moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, il peut demander un **congé de 30 jours ouvrables supplémentaires** (Article L3164-9 du Code du travail). Il ne peut cependant demander aucune indemnité de congés payés pour les jours qu'il réclame en plus de ceux acquis par son travail.

Pour la **préparation des épreuves**, l'apprenti a également droit à 5 jours ouvrables de congés dans le mois qui les précède, avec maintien de la rémunération. Ce droit ne peut éventuellement s'appliquer qu'une seule fois par contrat

d'apprentissage, et est inopérant dans le cadre de formation sanctionnée uniquement par un contrôle continu.

Enfin l'apprenti de 16 à 25 ans qui participe à **l'appel de préparation à la défense** bénéficie d'une autorisation d'absence d'un jour. Son salaire est maintenu pendant cette journée. Cette absence est assimilée à une période de travail pour la détermination de la durée du congé annuel.

Tous ces congés peuvent se cumuler.

L'accès au compte personnel de formation

L'apprenti a droit au compte personnel de formation (CPF). Il n'a pas de démarche à faire, son compte est alimenté à partir des déclarations de l'employeur. Un tel compte n'est en principe ouvert que pour les salariés de plus de 16 ans, mais une dérogation existe pour les apprentis dont le compte peut être ouvert dès 15 ans.

Les obligations en tant que salarié

Dans l'entreprise, l'apprenti doit en premier lieu **fournir le travail** convenu dans le contrat. Ce travail doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat. L'apprenti a l'obligation de respecter le code du Travail et la convention collective applicable. Il doit respecter le

règlement intérieur de l'entreprise et celui du CFA. L'apprenti doit en outre **être assidu à la formation**. En cas d'absence injustifiée dans l'entreprise, il peut être licencié pour faute grave et subir une retenue sur salaire. En fin de contrat, il doit se présenter **aux épreuves**.

La protection sociale

L'apprenti est assuré social. Il bénéficie de la même couverture sociale que les autres salariés. Lorsqu'il fréquente le CFA, il continue de bénéficier de la sécurité sociale sur les accidents du travail et les maladies professionnelles dont il relève en tant que salarié.



La visite d'information et de prévention

L'apprenti bénéficie d'un **suivi médical** et notamment d'une visite d'information et de prévention (VIP) réalisée soit avant son affectation au poste s'il est mineur, soit dans les deux mois qui suivent son embauche. Cette visite est en principe effectuée par le médecin du travail ou, sous l'autorité de celui-ci, par un collaborateur médecin, un interne en médecine du travail ou un infirmier.

Les règles applicables à un apprenti mineur

Le temps de travail

L'apprenti est soumis soit à la durée légale de travail (35 heures par semaine), soit à l'horaire collectif applicable dans l'entreprise. Le temps consacré à la formation en CFA est compris dans l'horaire de travail, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation, librement choisis par l'apprenti et acceptés par le CFA.

Des dispositions particulières s'appliquent pour les apprentis de moins de 18 ans. Ils ne peuvent pas, en principe, être employés plus de 8 heures par jour et 35 heures par semaine.

Des dérogations peuvent toutefois être accordées à titre exceptionnel par l'inspecteur du travail, dans la limite de 5 heures par semaine après accord du médecin du travail.

Le travail des apprentis est **interdit le dimanche**, sauf dans des secteurs prévus par le Code du travail (exemple : les établissements fabriquant des produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ou établissements dont l'activité exclusive est la vente de denrées alimentaires au détail).

Le travail de nuit est lui aussi en principe interdit. Des **dérogations** peuvent être demandées exceptionnellement à l'inspecteur du travail dans les établissements commerciaux. La dérogation est d'une durée d'un an renouvelable. Le travail de nuit est alors réalisé sous la responsabilité du maître d'apprentissage.



Travaux dangereux et réglementés

Certains travaux listés par le Code du travail sont strictement interdits aux apprentis de moins de 18 ans en raison de leur dangerosité (exemples : travaux électriques sous tension, conduite de tracteurs agricoles non munis de dispositif de protection en cas de renversement...)

Certains autres travaux, en principe interdits, peuvent toutefois faire l'objet d'une dérogation. Ces travaux réglementés sont, par exemple, les travaux exposant à des agents chimiques dangereux, les travaux nécessitant l'utilisation d'échelles ou d'escabeaux... Préalablement à l'affectation d'apprentis à de tels travaux réglementés, **l'employeur ou le directeur du CFA doit évaluer les risques pour la santé et la sécurité** auxquels les travailleurs vont être exposés et prendre des mesures de prévention adéquates. Il doit informer les travailleurs sur ces risques et mesures et leur donner une formation à la sécurité adaptée à leur âge, leur niveau de formation et leur expérience professionnelle. Un avis médical d'aptitude du médecin du travail est obligatoire pour chaque apprenti.

Pendant l'exécution des travaux, l'apprenti doit être encadré par une personne compétente.

L'employeur ou le directeur du CFA doit déclarer la dérogation à l'inspecteur du travail en précisant :

- le secteur d'activité de l'entreprise ou de l'établissement ;
- les formations professionnelles assurées ;
- les différents lieux de formation ;

- les travaux réglementés ainsi que, le cas échéant, les machines dangereuses qui seront utilisées par les apprentis ;
- la fonction de la ou des personnes compétentes chargées d'encadrer les jeunes

pendant l'exécution des travaux.

Après déclaration, des apprentis peuvent être affectés aux travaux réglementés pour une durée de 3 ans.

Les aides financières aux apprentis

Les apprentis peuvent bénéficier de différentes aides financières. Leurs **frais de restauration et d'hébergement** sont pris en charge par l'opérateur de compétences dont dépend l'entreprise pour un montant de 6 € par nuitée et de 3 € par repas.

À titre d'exemple, pour un apprenti qui est hébergé et demi-pensionnaire, un forfait global de 12 € pourra être facturé à l'OPCO : 1 repas le midi, 1 repas le soir, 1 forfait hébergement

L'apprenti de moins de 23 ans a droit à un **abonnement SNCF** pour se rendre du lieu où il réside à l'établissement dans lequel il fait son apprentissage.

Consulter le site de la SNCF →

Les **apprentis franciliens** de moins de 26 ans suivant une formation d'un niveau inférieur au baccalauréat peuvent bénéficier du **forfait imagine R** scolaire qui permet de voyager de manière illimitée dans toute l'Île-de-France avec tous les modes de transport, à l'exception de certaines dessertes directes d'aéroports (Orlyval, Bus Direct Paris-Aéroport) et des bus touristiques. La condition d'âge est appréciée au

1er septembre de l'année de souscription

Plus d'infos sur le site d'Ile-de-France mobilités →

Les apprentis de moins de 30 ans peuvent obtenir des **aides au logement**. Un prêt loca-pass peut leur être accordé pour financer la caution lors de l'entrée dans le logement. En outre, l'apprenti de moins de 30 ans dans une entreprise du secteur privé non agricole peut obtenir la prise en charge partielle de son loyer. Cette aide appelée Aide mobili-jeune est versée durant un an. Son montant mensuel varie entre 10 et 100 € en fonction du loyer.

Plus d'infos sur le site internet d'action logement →

Les apprentis d'au moins 18 ans préparant le **permis de conduire** des véhicules de catégorie B bénéficient d'une aide forfaitaire de 500 €. L'aide doit être demandée au CFA qui communiquera à l'apprenti la démarche à suivre.

Les apprentis inscrits dans un établissement d'enseignement supérieur peuvent bénéficier des actions mises en œuvre par les Centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires (CROUS)

comme les autres étudiants (accompagnement social, sanitaire, culturel et sportif, financement d'outils informatiques ou d'accès internet...). En contrepartie, ils doivent chaque année payer la contribution vie étudiante et de campus (CVEC) lors de leur inscription dans l'établissement d'enseignement supérieur. Son montant pour l'année universitaire 2021-2022 était de 95 €.

Les apprentis de l'enseignement supérieur bénéficient aussi de la **carte d'étudiant des métiers** leur permettant d'accéder à des réductions tarifaires (cinéma, transports, musées...). Cette carte est délivrée par

La mobilité internationale

Le contrat d'apprentissage peut être exécuté en partie à l'étranger si la durée d'exécution en France est au moins de 6 mois. Le temps passé à l'étranger ne peut pas excéder un an.

Pendant la période de mobilité à l'étranger, le principe de l'alternance n'est pas obligatoire. Ainsi, l'apprenti peut réaliser uniquement de la formation en entreprise ou uniquement des enseignements en organisme de formation.

Conséquences sur le contrat de travail

Pendant une période de mobilité supérieure à 4 semaines, le contrat de travail avec l'entreprise française est suspendu. Cette mise en veille est également possible pour les mobilités inférieures à 4 semaines. Les conditions d'exécution du

l'établissement qui assure la formation dans les 30 jours suivant l'inscription de l'apprenti. En cas de rupture du contrat d'apprentissage, la carte doit être remise à l'établissement qui doit la détruire.

○ Bon à savoir ○

Un portail internet permet à l'apprenti de trouver l'ensemble des aides auxquelles il est éligible.

Découvrir mes aides d'apprenti →

travail sont celles en vigueur dans le pays d'accueil, notamment pour ce qui a trait :

- à la santé et à la sécurité au travail ;
- à la rémunération ;
- à la durée du travail ;
- au repos hebdomadaire et aux jours fériés.

Si la période de mobilité est inférieure à 4 semaines, le contrat liant l'apprenti à l'entreprise française est maintenu dans le cadre d'une mise à disposition. La législation française continue de s'appliquer. Néanmoins, certaines règles du pays d'accueil pourront s'appliquer si elles sont jugées impératives par ce pays et si elles sont plus favorables que la législation française.

Quelle que soit la durée de la mobilité, il est recommandé d'établir une convention entre l'employeur en France, le CFA français, l'apprenti ou son représentant légal, l'entreprise étrangère et, le cas échéant, le centre de formation étranger. Deux arrêtés du 22 janvier 2020 fixent les modèles d'une convention pour une mobilité courte et d'une convention pour une mobilité longue. Il convient de préciser :

- la date de début et de fin de la période de mobilité ;
- l'objet de la formation et la nature des tâches confiées à l'apprenti ;
- les lieux de travail et, le cas échéant, de formation ;
- le nom et la qualification des personnes chargées d'en suivre le déroulement en France, au sein du CFA et dans le pays d'accueil ainsi que les modalités de suivi ;
- les équipements et produits utilisés ;

- les horaires de travail, la durée du travail, les repos hebdomadaires, les congés et les jours fériés ;
- le cas échéant, les modalités de prise en charge des frais annexes ;
- le cas échéant, pour une mobilité supérieure à 4 semaines, les modalités de prise en charge de la rémunération ;
- le cas échéant, les modalités d'évaluation et de validation des compétences acquises à l'étranger ;
- les dispositions applicables à l'apprenti dans le pays d'accueil en matière de santé et sécurité au travail ;
- l'information relative aux garanties prises en matière de responsabilité civile ou de couverture de risques équivalents dans le pays concerné, par l'apprenti, l'entreprise d'accueil et, le cas échéant, le centre de formation d'accueil.

Pour un accès aux modèles de conventions →

Où s'informer ?

Afin de s'informer, l'Union européenne a mis en place le site d'information Euroguidance qui présente notamment les éventuelles aides financières régionales. Des aides sont aussi prévues par le programme Erasmus+.

Le site Euroguidance →

Le programme Erasmus+ →



Protection sociale

Dans le cas d'une mobilité de moins de 4 semaines, la couverture sociale de l'apprenti n'est pas modifiée. Il continue à bénéficier de la couverture sociale des salariés français.

Si la durée de la mobilité est supérieure à 4 semaines, l'apprenti relève de la sécurité sociale de l'État d'accueil, sauf lorsqu'il ne bénéficie pas du statut de salarié dans cet État. Dans ce cas, il relève de la couverture prévue par le Code de la sécurité sociale pour les étudiants pour ce qui concerne les risques maladie, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles. Pour acquérir des droits à la retraite, il doit souscrire une assurance volontaire. Hors de l'Union européenne, la couverture sociale est assurée par une adhésion à une assurance volontaire.

L'apprenti doit informer sa caisse d'assurance maladie de son départ à l'étranger.

Aujourd'hui, les apprentis qui effectuent une mobilité européenne dans le cadre des bourses Erasmus + ne partent que deux à trois semaines, en moyenne. L'association Euro App Mobility (EAM) a pour ambition de déployer l'expérimentation pour la mobilité longue des apprentis et des stagiaires de la formation professionnelle lancée à l'initiative du Parlement européen et pilotée par la Commission européenne entre 2016 et 2019. Pour cette association, la mobilité devrait être d'au moins 3 mois et idéalement de 6 mois.

Le site de l'association Euro App Mobility →

Bon à savoir

L'opérateur de compétences de l'employeur en France peut prendre en charge tout ou partie des frais générés par la mobilité (perte de ressources, rémunération et cotisations sociales, frais annexes). Les frais annexes supportés par le CFA sont pris en charge selon un forfait déterminé par l'opérateur identique pour tous les CFA concernés.

Pour que l'opérateur de compétences puisse se prononcer sur la prise en charge avant la conclusion de la convention de mobilité, le CFA doit lui adresser le projet de la convention. Le CFA doit ensuite lui adresser la convention dès sa conclusion.



Couverture sociale des alternants en mobilité longue

Mobilité en Europe

Statut de salarié ou assimilé

Couverture sociale du pays d'accueil

Autre statut

Couverture sociale française pour les étudiants

Couverture contre les accidents du travail et les maladies professionnelles dans les conditions prévues pour les étudiants par la sécurité sociale en France (pas de droits à des indemnités journalières)

Mobilité en dehors de l'Union européenne

Adhésion à une assurance volontaire (ex : Caisse des Français à l'étranger ou assurance privée) conformément aux dispositions des conventions internationales de sécurité sociale et de législation sociale du pays d'accueil

Renseignements auprès du centre des liaisons européennes et internationales de Sécurité sociale

Le Code du travail fait référence aux «règlements européens». Cet ajout ouvre la possibilité aux apprentis d'effectuer une mobilité au Liechtenstein, Norvège et en Islande (membres de l'Espace économique européen) et en Suisse.

7. Quelle rémunération appliquer à l'apprentissage ?

La rémunération perçue par l'apprenti correspond à un pourcentage du salaire minimum de croissance (SMIC) soit le salaire horaire minimum légal. Cette rémunération évolue en fonction du parcours de l'apprenti : s'il a déjà été apprenti, s'il suit une licence professionnelle, en cas de réduction ou d'allongement de la durée de son contrat. L'apprenti peut aussi bénéficier de majorations de salaire ou bénéficier d'une rémunération conventionnelle plus favorable.

- Une rémunération en fonction de l'âge et de l'année de formation [p. 37](#)
- Les différentes majorations [p. 38](#)
- Cas d'un apprenti ayant commencé son cycle de formation sous un autre statut [p. 40](#)
- La rémunération en cas de réduction de la durée du contrat [p. 40](#)
- En cas d'allongement de la durée du contrat [p. 41](#)
- En cas d'échec à l'examen [p. 42](#)
- En cas de succession de contrat d'apprentissage [p. 43](#)
- Lorsque le contrat d'apprentissage vise une licence professionnelle [p. 44](#)
- Les avantages en nature [p. 44](#)

Une rémunération en fonction de l'âge et de l'année de formation

La rémunération de l'apprenti est déterminée réglementairement. Pour connaître la rémunération minimale à appliquer, il faut tenir compte de plusieurs critères :

- l'âge de l'apprenti ;
- l'évolution de l'apprenti dans le cycle de formation suivi (en principe, d'une durée de 6 mois à 3 ans maximum) ;
- la durée du contrat (années d'exécution du contrat).

Bon à savoir

L'évolution dans le cycle de formation correspond au parcours de l'apprenti jusqu'à l'obtention de sa certification. Au titre de la progression dans le cycle de formation, l'apprenti bénéficie d'une rémunération qui varie en fonction de l'année d'exécution du contrat.

Rémunération brute mensuelle minimale d'un apprenti

	Situation	16-17 ans	18-20 ans
Année d'exécution du contrat	1 ^{re} année	27 % du Smic*	43 % du Smic
	2 ^e année	39 % du Smic	51 % du Smic
	3 ^e année	55 % du Smic	67 % du Smic

	Situation	21-25 ans	26 ans et plus
Année d'exécution du contrat	1 ^{re} année	53 % du Smic ou SMC**	100 % du Smic ou SMC
	2 ^e année	61 % du Smic ou SMC	100 % du Smic ou SMC
	3 ^e année	78 % du Smic ou SMC	100 % du Smic ou SMC

*salaire minimum de croissance
**salaire minimum conventionnel

Le taux de rémunération à appliquer peut varier au cours du contrat si la durée du contrat est supérieure à un an ou si l'apprenti change de tranche d'âge.

Le passage d'un niveau de rémunération à un autre s'effectue à l'issue de chaque année d'exécution du contrat, en pratique après 12 mois de contrat effectif.

Exemple : une apprentie âgée de 16 ans signe un contrat d'apprentissage d'une durée de 2 ans. Lors de la première année d'exécution du contrat sa rémunération est au minimum de 27 % du Smic. Après 12 mois de contrat, au titre de sa progression dans le cycle de formation, sa rémunération sera au minimum de 39 % du Smic, puisque l'apprentie passera en deuxième année d'exécution de son contrat.

La vérification de la rémunération par Ocapiat

En matière de contrôle, l'Opcv vérifie que le contrat satisfait à des conditions précisées au Code du travail, dont la rémunération réglementaire de l'apprenti. En cas de doute sur la rémunération à appliquer, il est possible de solliciter l'expertise de votre Opcv en amont de la signature du contrat.

Si l'apprenti change de tranche d'âge, le taux de rémunération à appliquer évolue le 1^{er} jour du mois qui suit l'anniversaire de l'apprenti.

Exemple : un apprenti âgé de 17 ans, né le 15 octobre, signe un contrat d'apprentissage d'une durée d'un an. Tant qu'il a 17 ans, sa rémunération est au minimum de 27 % du Smic. Le 1^{er} jour du mois qui suit l'anniversaire de l'apprenti, soit à compter du 1^{er} novembre, sa rémunération sera au minimum de 43 % du Smic.



Les différentes majorations

Liées à une convention collective ou une décision de l'employeur

Une convention collective peut prévoir une **grille de rémunération supérieure** aux minima légaux pour les apprentis. Elle peut par exemple déterminer une rémunération de 68 % du Smic pour les apprentis de 22 ans en première année de cycle de formation au lieu des 53 % du Smic prévus par la réglementation. On parle alors de salaire minimum conventionnel ou SMC.

Un employeur a le droit de décider d'accorder aux apprentis **une rémunération supérieure aux minima légaux**. Il peut ainsi accorder à ses apprentis de 26 ans et plus une rémunération de 118 % du Smic, au lieu des 100 % du Smic prévus par la réglementation.

○ Bon à savoir ○

Il est toujours possible d'accorder une rémunération supérieure à celle prévue par la réglementation. Il n'est en revanche pas possible d'appliquer une rémunération inférieure à celle prévue par la réglementation. Si le minimum conventionnel est inférieur au Smic, l'employeur verse un complément de salaire permettant d'atteindre le montant du Smic.

L'apprenti reconnu travailleur handicapé dont la durée de contrat est allongée

Les apprentis dont la qualité de travailleur handicapé a été reconnue peuvent voir la durée de leur contrat d'apprentissage allongée. Dans ce cas, leur rémunération est obligatoirement majorée.

La durée du contrat d'apprentissage du travailleur handicapé peut être portée à quatre ans.

L'apprenti perçoit alors, au minimum, **une rémunération équivalente à celle de la dernière année d'exécution du contrat d'apprentissage**, en pratique celle avant l'allongement de durée, **majorée de 15 points**.

Exemple : Un apprenti de 20 ans, dont la qualité de travailleur handicapé a été reconnue, conclut un contrat d'apprentissage dont la durée est allongée d'une année pour atteindre quatre années. Lors de la quatrième année de son contrat, il percevra une rémunération minimale correspondant à une troisième année d'apprentissage, majorée de quinze points. Il aura alors 24 ans et bénéficiera en pratique d'une rémunération de 78 % + 15 % = 93% du Smic.



Lorsque la certification visée par le contrat complète une première certification déjà obtenue, dite « connexe »

Une formation est dite « connexe » lorsque la qualification visée par cette formation est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou titre précédemment obtenu par l'apprenti.

La préparation d'une formation connexe majore de 15 points le pourcentage minimal de rémunération applicable à l'apprenti.

Pour appliquer cette **majoration de 15 points**, **trois conditions cumulatives** doivent être remplies :

1. le diplôme ou titre visé par l'apprenti doit être **de même niveau** que celui précédemment obtenu ;
2. la qualification visée par l'apprenti doit être en **rapport direct** avec celle qui résulte du diplôme ou titre précédemment obtenu. (Le rapport direct est apprécié par le certificateur). L'appréciation définitive du caractère connexe relève du seul ministère du travail ;
3. la durée du contrat doit être **inférieure ou égale à 1 an**.

Si toutes les conditions ne sont pas remplies, la majoration de 15 points ne s'applique pas.

Exemple : Un apprenti de 16 ans fait un premier contrat d'apprentissage pour viser un Brevet Professionnel "A1". La rémunération de la dernière année du contrat d'exécution était au minimum de 39 % du Smic. Après ce premier contrat, l'apprenti signe un second contrat pour

viser un Brevet Professionnel "A2" en rapport direct avec le premier BP. La durée de ce second contrat est d'une durée d'un an maximum. Lors du second contrat, l'apprenti perçoit une rémunération minimale équivalente au dernier salaire perçu lors de son précédent contrat plus 15 points au pourcentage, soit : $39\% + 15\% = 54\%$ du Smic.

Bon à savoir

- Il est possible de souscrire un troisième contrat d'apprentissage visant une certification de même niveau, avec autorisation du directeur du dernier CFA fréquenté par l'apprenti.
- Le ministère du travail (DGEFP) peut être consulté pour une aide à l'appréciation du rapport direct :

travail-emploi.gouv.fr/ministere/article/nous-contacter →

Bon à savoir

Les majorations prévues par voie réglementaire s'appliquent sur les minima réglementaires, et non pas au SMC.

La majoration appliquée à une certification connexe concerne également les apprentis ayant obtenu leur certification connexe par une voie de formation autre que celle de l'apprentissage, soit par exemple la voie scolaire. Ils sont considérés, en ce qui concerne leur rémunération minimale, comme ayant accompli la durée d'apprentissage pour l'obtention de leur diplôme ou titre précédent.

La majoration s'applique à tout contrat qui remplit les trois conditions citées ci-dessus, quel que soit le type de formation visée (formation en rapport direct, mention complémentaire, certificat de spécialisation, etc.)



Cas d'un apprenti ayant commencé son cycle de formation sous un autre statut

Un apprenti peut démarrer son cycle de formation sous un statut autre que l'apprentissage, soit le statut d'étudiant ou scolaire et poursuivre sa formation en apprentissage. À ce titre, l'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation effectué sous un autre statut.

Exemple : Lors d'un cycle de formation en deux années, la première année est effectuée sous un statut étudiant. La dernière année du cycle de formation est effectuée en contrat d'apprentissage par un apprenti de 22 ans qui n'a jamais fait d'apprentissage précédemment. Sa rémunération minimale sera celle d'une deuxième année d'exécution, soit 61 % du Smic ou du SMC.

La rémunération en cas de réduction de la durée du contrat

Pour tenir compte du niveau initial de l'apprenti ou des compétences acquises

La durée du cycle de formation peut être réduite notamment pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti ou des compétences acquises, le cas échéant, lors d'une mobilité à l'étranger, lors d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle, lors d'un service civique, lors d'un volontariat militaire ou lors d'un

Bon à savoir

Cette règle s'applique aux apprentis qui ont changé de statut au cours de leur cycle de formation.

engagement comme sapeur-pompier volontaire. Cela entraîne une réduction de la durée du contrat d'apprentissage (voir p. 29). Dans ce cas, l'apprenti est considéré en ce qui concerne sa rémunération minimale comme ayant déjà accompli une durée d'apprentissage égale à la durée de la réduction du cycle de formation.

Exemple : Un apprenti âgé de 22 ans n'a jamais fait d'apprentissage précédemment. Il conclut un



contrat d'apprentissage qui vise une certification dont la durée du cycle de formation est en principe de deux années. L'apprenti a déjà validé la première année de la certification. La durée du cycle de formation est par conséquent réduite d'une année. Sa rémunération minimale sera celle d'une deuxième année d'exécution, soit 61 % du Smic ou du SMC.

Bon à savoir

Une convention tripartite de réduction de durée est annexée au contrat d'apprentissage (voir p. 28).

Quand un cycle de formation en apprentissage démarre dans l'attente de signer un contrat d'apprentissage

Une personne, inscrite dans un cycle de formation en apprentissage, qui n'a pas trouvé d'employeur au démarrage de sa formation, peut débiter son cycle de formation en apprentissage, sans employeur, **dans la limite d'une durée de trois mois**. Elle est alors stagiaire de la formation professionnelle et peut signer un contrat d'apprentissage à tout moment, au cours de ce délai. Dans ce cas, **la durée du contrat d'apprentissage ou de la période d'apprentissage est réduite du nombre de mois écoulés depuis le début du cycle de formation**. Pour sa rémunération, il est tenu uniquement compte de la date de début d'exécution du contrat d'apprentissage.

Exemple : Dans le cadre d'une formation de 24 mois, un jeune de 16 ans signe un contrat d'apprentissage de 22 mois avec un employeur, et ce après 2 mois de présence en CFA sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle en recherche d'un contrat d'apprentissage. Sa rémunération sera de 27 % du Smic pendant les 12 premiers mois du contrat. Elle sera de 39 % pour la 2^e année d'exécution du contrat.

Pour la conclusion d'un nouveau contrat, suite à une rupture, pour achever un cycle commencé avec un précédent contrat d'apprentissage

En cas de rupture d'un contrat d'apprentissage avant la fin d'un cycle de formation, un apprenti peut conclure un nouveau contrat, avec un nouvel employeur, pour achever sa formation. Dans ce cas, **il peut être dérogé à la durée minimale du contrat d'apprentissage et à la durée minimale de formation en centre de formation d'apprentis (voir p. 28)**. Pour le nouveau contrat, l'ancienneté au titre de la rémunération de ce nouveau contrat commence à la date de début de son exécution. Par conséquent, si lors du premier contrat, l'apprenti était en première année de rémunération, son second contrat commencera avec cette rémunération de première année. Sa rémunération évoluera lors de la seconde année de son nouveau contrat. Si lors du premier contrat, l'apprenti avait atteint la seconde année de rémunération, il commencera son second contrat avec une rémunération de seconde année.

La signature de la convention de réduction de durée n'est pas nécessaire.

Exemple : Un jeune signe un contrat d'apprentissage d'une durée de 2 ans. Il rompt ce contrat après 19 mois d'apprentissage et en conclut un nouveau de 5 mois avec un

autre employeur pour terminer sa formation. Dans ce cas, le jeune percevra chez son nouvel employeur, une rémunération au moins égale à celle qu'il percevait réglementairement lors de la dernière année d'exécution du précédent contrat d'apprentissage.

En cas d'allongement de la durée du contrat

Pour tenir compte du niveau de l'apprenti

La durée du cycle de formation peut être allongée pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti. Cela entraîne un allongement de la durée du contrat d'apprentissage (voir p. 28). Dans ce cas, lors de la période d'allongement du contrat, la rémunération minimale est équivalente à une nouvelle année d'exécution du contrat.

Exemple : Le contrat d'apprentissage vise une certification dont la durée du cycle de formation est en principe de 2 années. La durée du contrat est allongée de 6 mois. Le contrat va donc durer 2 ans et 6 mois. L'apprenti est âgé de 21 ans et n'a jamais fait d'apprentissage auparavant. Lors de la période d'allongement du contrat, soit pour les 6 mois complémentaires, il y a un passage au taux de l'année supérieure. La rémunération minimale de l'apprenti sera donc équivalente à une 3^e année, soit 78% du smic ou du SMC.

Pour les sportifs de haut niveau

Les apprentis sportifs de haut niveau peuvent bénéficier d'un contrat d'apprentissage d'une durée de 4 ans. Lors de la dernière année, la rémunération est égale à celle de la 3^e année.

Exemple : Un apprenti de 20 ans, dont la qualité de « sportifs de haut niveau » a été reconnue, conclut un contrat d'apprentissage dont la durée est allongée d'une année pour atteindre 4 années. Lors de la 4^e année de son contrat, il percevra une rémunération minimale correspondant à une 3^e année d'apprentissage, il aura alors 24 ans et bénéficiera en pratique d'une rémunération minimale de 78 % du Smic ou SMC



En cas d'échec à l'examen

En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé par le contrat d'apprentissage, **ce dernier contrat peut être prolongé d'une durée d'un an au plus**. Dans ce cas, la rémunération minimale de l'apprenti correspond à celle prévue pour la dernière année précédant la prolongation. Il n'y a pas de progression de la rémunération, sauf changement de tranche d'âge.

Exemple : Un apprenti de 21 ans signe un contrat d'apprentissage d'une durée de 2 ans. Il échoue à son examen lors de la 2^e année. Il y a trois cas de figure, détaillés ci-dessous.

Redoublement avec le même employeur (prolongation)

Il prolonge son contrat d'apprentissage d'un an avec son employeur. Sa rémunération minimale sera de 61 % du Smic ou du SMC, soit le salaire qu'il percevait lors de sa dernière année de formation en contrat en apprentissage.

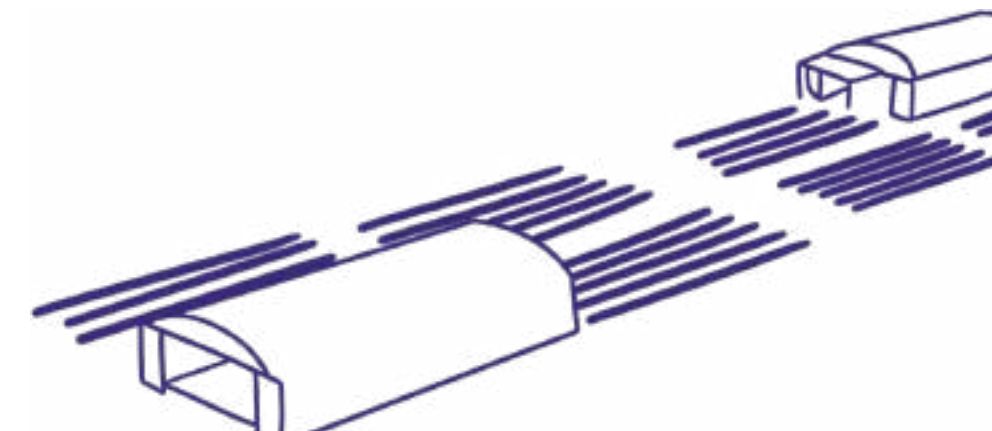
Redoublement avec un employeur différent relevant de la même branche professionnelle (nouveau contrat)

Il décide de redoubler son année et conclut un contrat d'apprentissage d'un an avec une nouvelle entreprise relevant de la même branche professionnelle que son ancien employeur. Sa rémunération minimale sera au moins égale à

celle qu'il percevait lors de la dernière année de son précédent contrat d'apprentissage, soit 61 % du Smic ou du SMC.

Redoublement avec un employeur différent et ne relevant pas de la même branche (nouveau contrat)

Il décide de redoubler son année et conclut un contrat d'apprentissage d'un an avec une nouvelle entreprise relevant d'une branche professionnelle différente de celle de son ancien employeur. Sa rémunération minimale sera au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année de son précédent contrat d'apprentissage, soit 61 % du Smic ou du SMC. L'application de la grille de rémunération de la convention collective peut permettre à l'apprenti de bénéficier d'une majoration de sa rémunération. Par exemple, la convention collective pourrait prévoir une rémunération minimale de 80 % du Smic, qui sera appliquée au contrat.



En cas de succession de contrats d'apprentissage

Après un premier contrat d'apprentissage, lorsqu'un nouveau contrat d'apprentissage est conclu, l'apprenti bénéficie d'une **rémunération qui dépend de son statut antérieur**.

Règles générales

Si le nouveau contrat est conclu avec le même employeur, sa rémunération sera au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent. Cette règle conduit, suivant la situation :

- au maintien de la rémunération contractuelle ;
- au maintien de la rémunération conventionnelle ;
- ou au maintien de la rémunération réglementaire.

Exemple : Un apprenti exécute un premier contrat au cours duquel il avait une rémunération supérieure au minimum réglementaire par décision contractuelle de son employeur : 81 % du Smic. Il signe un second contrat avec le même employeur. L'apprenti percevra une rémunération au moins égale à la dernière année d'exécution du contrat précédent, soit a minima 81 % du Smic.

Exemple pour un apprenti en licence professionnelle : Un apprenti de 21 ans exécute un premier contrat au cours duquel il avait une rémunération supérieure au minimum réglementaire par décision contractuelle de son employeur : 81 % du Smic pour la préparation d'une licence professionnelle. Il signe un second

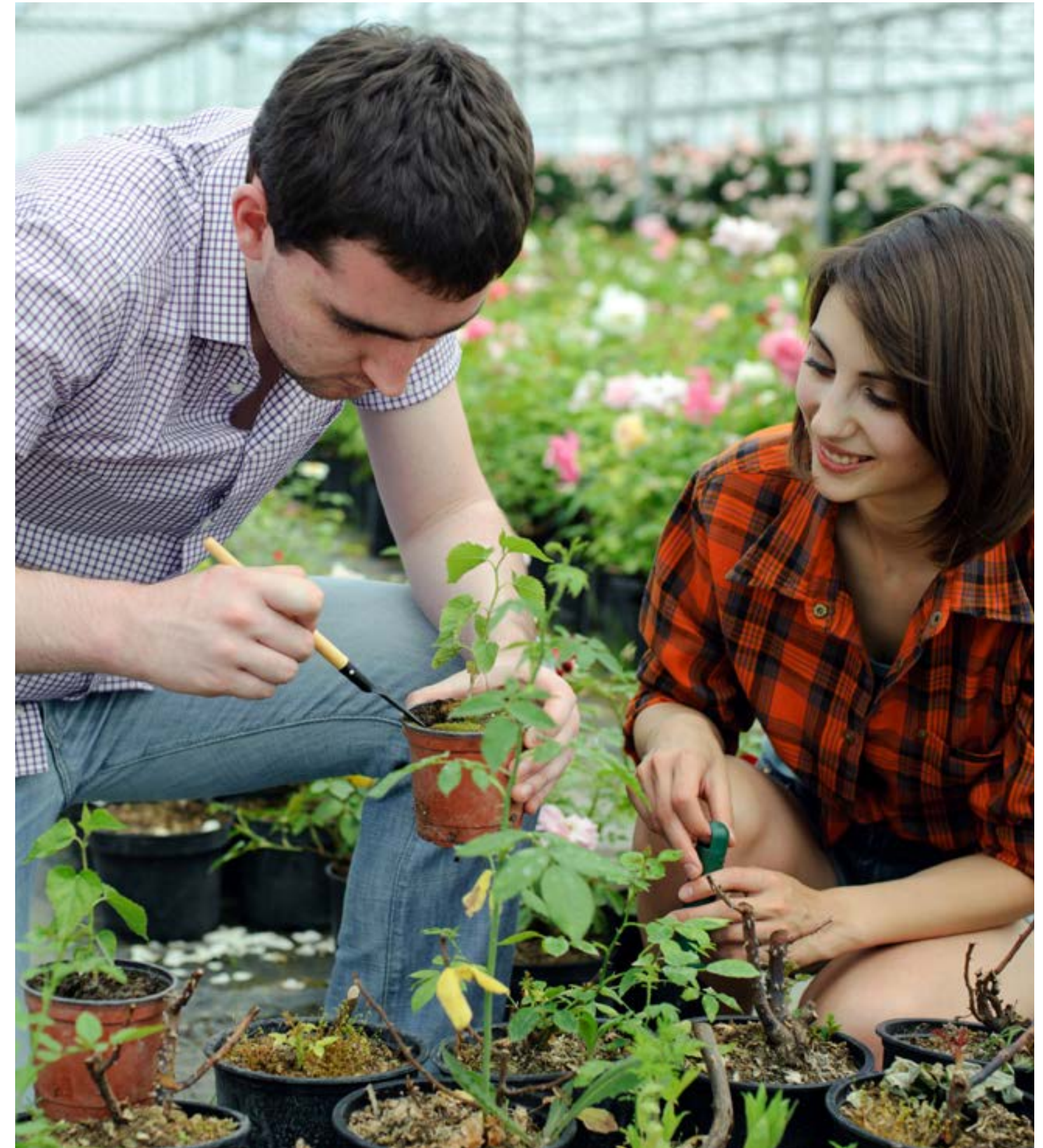
contrat avec le même employeur pour préparer un master. L'apprenti percevra, lors de la première année du master, une rémunération au moins égale à la dernière année d'exécution du contrat précédent, soit a minima 81 % du Smic.

Lors de la seconde année du master, sa rémunération pourra être identique à celle de la première année de master ou supérieure si le conventionnel est plus important. En l'absence de ces majorations contractuelles ou conventionnelles, la rémunération aurait été au minimum de 78 % du Smic.

Si le nouveau contrat est conclu avec un employeur différent, la rémunération doit être au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent. Cette règle conduit :

- au maintien de la rémunération conventionnelle, si le bénéficiaire poursuit dans une entreprise appliquant la même convention collective que l'employeur précédent ;
- à défaut, au maintien de la rémunération réglementaire à laquelle il aurait pu prétendre.

Exemple : Un apprenti exécute un premier contrat au cours duquel il avait une rémunération supérieure au minimal réglementaire par application de la grille conventionnelle de son employeur : 81 % du Smic. La rémunération réglementaire minimale à laquelle il pouvait prétendre était de 61 % du Smic ou du SMC (tranche pour les deuxièmes années de cycle, 21-25 ans).



- Si cet apprenti signe un second contrat dans une entreprise n'appliquant pas la même convention collective que son employeur précédent. Il percevra une rémunération au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre, soit la rémunération réglementaire de 61 % du Smic ou du SMC.
- Si l'apprenti poursuit dans une entreprise appliquant la même convention collective que l'employeur précédent, il bénéficiera du maintien de la rémunération conventionnelle : 81 % du Smic.

Ces règles **s'appliquent uniquement si l'apprenti a obtenu le diplôme ou le titre** qu'il a préparé dans le cadre du contrat précédent. Si l'apprenti n'a pas obtenu son diplôme, la règle de maintien de la rémunération ne s'applique pas.

Lorsque le contrat d'apprentissage vise une licence professionnelle

La licence professionnelle est une certification professionnelle qui se prépare en une année, après deux années d'enseignement supérieur (DUT, BTS...) préparant à l'acquisition de cette même licence. Lorsque la certification visée par un contrat d'apprentissage est une licence professionnelle, **la rémunération minimale de l'apprenti est au moins égale à celle d'une deuxième année d'exécution de contrat.**

Exemple : Un apprenti de 20 ans prépare une licence professionnelle en 1 an. Il n'a jamais fait

Dans tous les cas, l'apprenti doit percevoir la rémunération minimale réglementaire si celle-ci est plus favorable par rapport à son âge.

Exemple : Un apprenti exécute un premier contrat d'une durée d'un an au cours duquel il est âgé de 20 ans et avait une rémunération supérieure au minimal réglementaire par décision contractuelle de son employeur : 46 % du Smic (au lieu de la rémunération minimale de 43 % du Smic). L'apprenti signe un second contrat avec le même employeur. Le jour de la signature du nouveau contrat il est âgé de 21 ans. L'apprenti percevra au minimum la rémunération minimale réglementaire puisque celle-ci est plus favorable par rapport à son âge : 53 % du Smic.

d'apprentissage auparavant et commence une première année de contrat. Sa rémunération minimale sera celle d'une deuxième année d'exécution, soit 51 % du Smic.

En pratique, l'intitulé de la certification figure sur le portail du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) qui indique qu'il s'agit d'une licence professionnelle. Il doit aussi figurer sur le Cerfa FA13, formulaire réglementaire du contrat d'apprentissage ([voir p.10](#)).

Les avantages en nature

Quels sont les avantages en nature ?

Les avantages en nature sont la fourniture par l'employeur à l'apprenti d'un bien ou service. Il s'agit principalement des **repas** et du **logement**. Les avantages en nature sont déduits de la rémunération de l'apprenti. Cette déduction est opérée en valeur réelle ou forfaitaire. L'évaluation forfaitaire est possible pour la nourriture, le logement, le véhicule, les outils de communication comme un téléphone mobile ou un ordinateur.

Tous les autres avantages en nature doivent être évalués pour leur valeur réelle. L'avantage doit être dûment **noté dans le contrat de travail et figurer sur le bulletin de paie**. Le Cerfa FA13 contient pour cela une rubrique avantages en nature, sur la partie « rémunération » ([voir p.37](#)).

Comment les mentionner sur le bulletin de paie ?

Sur le bulletin de paie, deux règles spécifiques doivent être appliquées pour l'apprenti :

- La déduction est limitée à 75 % de la déduction autorisée pour les autres salariés par la réglementation applicable en matière de sécurité sociale. À titre d'exemple, si pour un salarié la déduction autorisée est de 10 €, pour l'apprenti la déduction sera de 7,50 €. Cette déduction est plus avantageuse pour l'apprenti qui conserve ainsi plus de rémunération, la déduction étant moindre. Un taux de déduction encore moins

élevé peut être prévu par une convention ou un contrat particulier.

- Les déductions effectuées au titre des avantages en nature sont limitées, chaque mois, à un montant égal aux trois quarts du salaire de l'apprenti. Cela permet à l'apprenti de conserver un minimum de rémunération en espèces, autrement dit d'avoir une rémunération qui ne soit pas uniquement en nature. À titre d'exemple, si un apprenti perçoit une rémunération de 500 €, la déduction des avantages en nature ne pourra pas dépasser : 75 % de 500 €, soit 375 €.

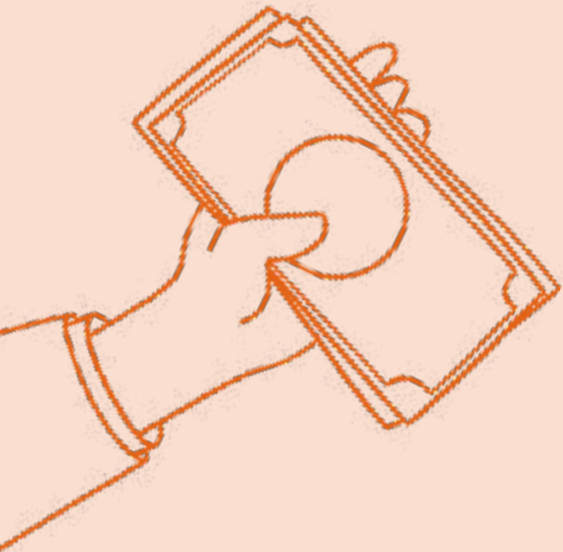
Le portail de l'Urssaf pour connaître les avantages déductibles et leurs montants

Les montants déductibles applicables aux avantages en nature évoluent ponctuellement. Le portail de l'Urssaf permet de connaître ou de vérifier les montants déductibles des différents avantages en nature. Le portail apporte aussi une présentation complète des avantages en nature.

Consulter le portail de l'Urssaf →

La bonne paye

Saurez-vous attribuer à ces apprentis la juste rémunération en fonction de leur profil ?
Si vous avez un doute, reportez-vous aux exemples présentés dans le chapitre « Rémunération »,
toutes les réponses y sont !



Agnès

Agnès est en 1^{re} année de CAPA Palefrenier soigneur en apprentissage dans un centre équestre pendant deux ans. Son rêve pour ses 18 ans ? Avoir son cheval à elle et le monter tous les week-ends. Pour la deuxième année de son apprentissage, le centre lui versera une rémunération minimale de :

- a 27 % du Smic
- b 39 % du Smic
- c 51 % du Smic

Lucas

Lucas a 19 ans et a déjà obtenu son BP Aménagements paysagers en alternance. Il voudrait compléter sa formation par un CS Constructions paysagères en 1 an et en rapport direct avec son brevet professionnel. Comment se calculera sa rémunération lors de ce deuxième apprentissage ?

- a Son salaire sera le même que celui qu'il a perçu lors de sa dernière année de BP
- b Son salaire sera de 43 % du Smic la première année
- c Son salaire sera sur la base de la dernière année de son précédent contrat, majorée de 15 %, soit 66 % du Smic.

Théo

Théo, 17 ans, envisage de faire une petite fête pour célébrer ses 18 ans, le 7 février. Ayant commencé un BTSA Viticulture-Œnologie en apprentissage en septembre dernier, il a récemment appris par ses camarades que leur salaire évolue à 18 ans.

Il est impatient et souhaite connaître son futur salaire. À combien s'élèvera sa future rémunération ? Il percevra...

- a au minimum 43 % du Smic à compter du 1^{er} mars
- b au minimum 39 % du Smic à compter du 7 mars
- c au minimum 39 % du Smic à compter du 1^{er} mars

Malik

Malik a récemment démarré son Bac pro. Cultures marines. En raison de ses difficultés d'audition, son centre de formation n'a pas hésité à lui proposer un aménagement de formation pour optimiser son apprentissage. De combien de temps Malik peut-il disposer pour passer son bac ?

- a Son apprentissage dure 3 ans
- b Son apprentissage peut se prolonger jusqu'à 4 ans
- c Son apprentissage peut se prolonger au-delà de 4 ans

Carine

Carine a signé un contrat de deux ans avec la société Bazaar. Lors de sa période de formation en entreprise, livrée à elle-même, elle ne bénéficiait d'aucun accompagnement. Suite aux interventions infructueuses de son CFA, elle décide de rompre son contrat au milieu de la 2^e année et en conclut un nouveau avec l'entreprise Yoopi pour terminer sa formation. Sachant que l'entreprise Yoopi intervient dans un secteur d'activité différent, quelle rémunération devra-t-elle verser à Carine ?

- a A minima, le montant conventionnel qu'elle percevait chez Bazaar
- b A minima, le montant réglementaire auquel elle pouvait prétendre chez Bazaar
- c S'agissant d'un nouveau contrat, elle percevra une rémunération au moins égale à celle qu'elle percevait lors de sa dernière année chez Bazaar, majorée de 15 points
- d Une rémunération équivalente à une 3^e année d'exécution de contrat.

Damien

Damien est un jeune homme de 22 ans qui a réalisé sa 1^{re} année de master en formation initiale. Pour augmenter ses chances de recrutement en fin de parcours, il souhaite valoriser sa 2^e année et la préparer en apprentissage. Il décide de se rapprocher du responsable pédagogique de son CFA pour connaître le salaire auquel il pourra prétendre.

Quelle sera la rémunération de Damien pour cette première année d'apprentissage ?

- a Il percevra 53 % du Smic ou du Smc de son futur employeur
- b Il percevra la rémunération réglementaire applicable aux 21-25 ans pour une première année d'exécution de contrat
- c Il percevra la rémunération réglementaire applicable aux 21-25 ans pour une deuxième année d'exécution de contrat.

8. Les points clés de la formalisation du contrat d'apprentissage

Le recrutement d'un apprenti est formalisé d'une part par la signature d'un contrat de travail en deux exemplaires (pour l'employeur et pour l'apprenti), et d'autre part par une convention de formation conclue entre l'employeur et le centre de formation. Tous ces documents sont transmis à l'opérateur de compétences de l'employeur qui assure le financement des contrats selon un niveau de prise en charge défini par les branches professionnelles.

Le contrat de travail et la convention de formation

p. 46

Le dépôt du contrat auprès de l'opérateur de compétences

p. 47

La prise en charge financière des formations

p. 48

L'avenant au contrat d'apprentissage : les cas d'application

p. 51

Le contrat de travail et la convention de formation

Pour recruter un apprenti, deux documents doivent obligatoirement être utilisés : un contrat de travail et une convention de formation.

Le contrat de travail de l'apprenti

Le contrat de travail est établi selon un contrat type, le Cerfa FA13 (voir p. 10). Il permet notamment de préciser l'entreprise et le centre de formation de l'apprenti, sa rémunération, son maître d'apprentissage, sa situation avant contrat : scolaire, demandeur d'emploi, apprenti, etc. Le centre de formation peut compléter le Cerfa ou fournir les informations relatives à la partie formation à l'entreprise, qui assure le dépôt du contrat. Dans tous les cas, le Cerfa FA13 :

- est établi en deux exemplaires : un pour l'employeur, un pour l'apprenti ;
- est signé par l'employeur et par l'apprenti ou son représentant légal.

Télécharger le Cerfa FA13 →

La convention de formation

La convention de formation est le document permettant de contractualiser la relation entre **le centre de formation et l'entreprise**. Elle indique principalement : le nom et le(s) prénom(s) du ou des apprentis, la certification préparée, le calendrier des périodes de formation en centre de formation et en entreprise et le nombre d'heures de formation. Cette convention permet aussi de préciser le parcours de l'apprenti, et d'indiquer,

par exemple, s'il a commencé sa formation sous un autre statut, et de mentionner les modalités de déroulement de la formation (en présentiel, en formation ouverte et à distance (FOAD)).

La convention de formation contient également une partie **financière** précisant :

- le montant de la prestation de formation par apprentissage facturé par le centre de formation (réparti en année d'exécution du contrat d'apprentissage) ;
- le montant du niveau de prise en charge financière de la formation versé par l'opérateur de compétences ;
- le reste à charge éventuel de l'entreprise.

Lorsque la formation est assurée par un CFA d'entreprise, il n'y a pas de convention de formation. À la place l'entreprise transmet à son Opcv une annexe pédagogique et financière qui va reprendre les éléments de la convention.

Modèle de convention

Plusieurs modèles de convention de formation existent. Voici quelques exemples qui peuvent être utilisés. Il n'est pas obligatoire de recourir à un modèle plutôt qu'un autre.

Le modèle d'Ocapiat →

Le modèle du ministère du Travail →

Le dépôt du contrat auprès de l'opérateur de compétences

Éléments à envoyer

L'employeur doit transmettre à son Opco :

- une copie du contrat d'apprentissage (le Cerfa FA13), signé par ses soins et par l'apprenti ou son représentant légal ;
- une copie de la convention de formation, signée par lui et le centre de formation.

○ Bon à savoir ○

La dématérialisation des procédures

- Le Cerfa FA13 peut être saisi, via « mon espace Ocapiat », disponible sur le site de l'Opco ;
- La convention de formation, la convention tripartite annexée au contrat d'apprentissage (en cas de modification de la durée du cycle de formation), la notification de rupture et les avenants au contrat, peuvent être transmis à l'Opco par voie dématérialisée ;
- Les contrats d'apprentissage et les factures peuvent être téléversés directement dans le système d'information d'Ocapiat en toute sécurité et en temps réel, pour les CFA détenant les progiciels de gestion adaptés.

Le délai de transmission

L'ensemble des documents doivent être transmis à l'Opco au plus tard dans les **5 jours ouvrables** qui suivent la date de début d'exécution du contrat d'apprentissage. Il n'est pas interdit de transmettre ces documents avant le début du contrat.

Trouver l'Opco financeur en consultant le CFADock

Il est possible d'identifier l'Opco auquel l'entreprise est rattachée à l'aide de son numéro de Siret et en accédant au service CFADock, un service inter-Opco mis en place en 2021. Pour le CFA et l'entreprise, c'est à la fois un bon outil de vérification et un gain de temps. D'autres informations peuvent également y être consultées.

Accéder au service CFADock →



La prise en charge financière des formations

Les formations préparées par la voie de l'apprentissage sont financées par les OPCO selon un **montant annuel** fixé par les branches professionnelles. On parle alors de niveau de prise en charge (NPEC) ou de « coût-contrat ».

La détermination des NPEC par les branches professionnelles

À la demande de France compétences, le niveau de prise en charge des formations ou « coût-contrat » est fixé pour chaque certification (diplôme et titre à finalité professionnelle) et établi pour une période minimale de deux ans, sans préjudice des modifications rendues nécessaires par la prise en compte de recommandations de France compétences.

Bon à savoir

Une branche professionnelle regroupe les entreprises d'un même secteur d'activité et relevant d'un accord ou d'une convention collective. Chaque certification pouvant être obtenue par la voie de l'apprentissage possède ainsi son propre niveau de prise en charge, par branche. En fonction des branches, le NPEC peut ainsi varier pour une même certification.

Il est possible d'identifier le NPEC d'une branche du périmètre d'Ocapiat en utilisant son simulateur alternance.

Simulateur d'alternance Ocapiat →

Pour qu'une branche professionnelle établisse le niveau de prise en charge d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, la certification doit être **liée au dépôt d'un contrat d'apprentissage auprès d'un Opco**. Elle doit en outre être inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), active et ouverte à la voie de l'apprentissage (voir p. 19).

À défaut de fixation par les branches professionnelles, le montant annuel de prise en charge des contrats d'apprentissage est adopté par arrêté.

La prise en charge par l'OPCO

L'OPCO prend en charge les contrats d'apprentissage selon le niveau de prise en charge de la branche dont dépend l'entreprise signataire du contrat.

Exemple : Si un contrat d'apprentissage dure 2 ans, la prise en charge financière de l'Opco sera de 2 fois le NPEC de la branche concernée, peu importe le nombre d'heures de formation réalisées. De même, si ce dernier ne couvre pas l'intégralité du coût de la prestation du centre de formation, l'employeur peut être amené à compléter le financement.

Bon à savoir

Les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage sont centralisés dans un référentiel qui peut être librement consulté sur le site internet de France compétences.

Le site de France compétences (rubrique « Consulter le référentiel des niveaux de prise en charge ») →

En cas de dépôt d'un contrat d'apprentissage visant une certification pour laquelle un niveau de prise en charge n'a pas encore été défini, l'Opco applique une base forfaitaire annuelle, dite « **valeur d'amorçage** », dans l'attente de la détermination, par les branches professionnelles, d'un niveau de prise en charge. C'est cette valeur d'amorçage qui sera dans un premier temps versée au centre de formation. Cette valeur annuelle est appliquée selon le niveau de la certification préparée par l'apprenti (voir p. 21) :

Cadre national des certifications professionnelles	Base forfaitaire annuelle (€) ou valeur d'amorçage
Niveau 3	5 470 €
Niveau 4	5 621 €
Niveau 5	6 000 €
Niveau 6	6 000 €
Niveau 7 et 8	7 000 €



Cas de majoration

La prise en charge de l'opérateur de compétences peut être majorée dans certains cas, en particulier lorsque l'apprenti est reconnu travailleur handicapé ou en cas de réduction de la durée du cycle de formation (voir p. 38).

Les modalités de règlement

Qu'il s'agisse du niveau de prise en charge déterminé par les branches professionnelles ou de la valeur forfaitaire fixée réglementairement, le versement est assuré par les opérateurs de compétences selon un échéancier réglementé. **Le financement est en fonction de la durée réelle d'exécution du contrat d'apprentissage** et non pas de la durée de la formation.

Pour la prise en charge des contrats de moins d'un an, l'Opco verse au CFA, au plus tard dans les 30 jours après la réception d'une facture, une avance de 50 % calculée au prorata temporis du niveau de la prise en charge, et le solde à la fin du contrat.

Le niveau de la prise en charge **peut être majoré de 10 %** du montant dû en cas de réduction de la durée du contrat, sans pouvoir excéder le niveau de prise en charge annuel. Une convention tripartite de réduction de la durée du contrat doit être envoyée à l'Opco pour identifier ce type de situation

Pour la prise en charge des contrats de plus d'un an, l'opérateur de compétences verse au CFA, au plus tard dans les 30 jours après la réception d'une facture, une avance de 40 % du montant annuel, puis 30 % du montant annuel avant la fin du septième mois et le solde annuel au dixième mois.

Titres pro. de moins d'un an non-proratisables

Il n'y a pas d'application du principe de prorata-temporis pour la préparation d'un titre à finalité professionnelle du ministère chargé de la formation professionnelle dont la durée est rendue obligatoire réglementairement.

Les titres à finalité professionnelle du ministère de la formation professionnelle :

- **Conducteur transport routier de marchandises sur porteur** : Arrêté du 30 avril 2021 modifiant l'arrêté du 26 septembre 2018 (RNCP 1884).

Legifrance →

- **Conducteur transport routier de marchandises tous véhicules** : Arrêté du 30 avril 2021 modifiant l'arrêté du 10 octobre 2018 (RNCP 1883).

Legifrance →

- **Conducteur de transport en commun sur route** : arrêté du 30 avril 2021 modifiant l'arrêté du 9 avril 2018 (RNCP 31085).

Legifrance →

Modalité de versement de la prise en charge au CFA

Opérateurs de compétences : modalités de versement de la prise en charge au CFA

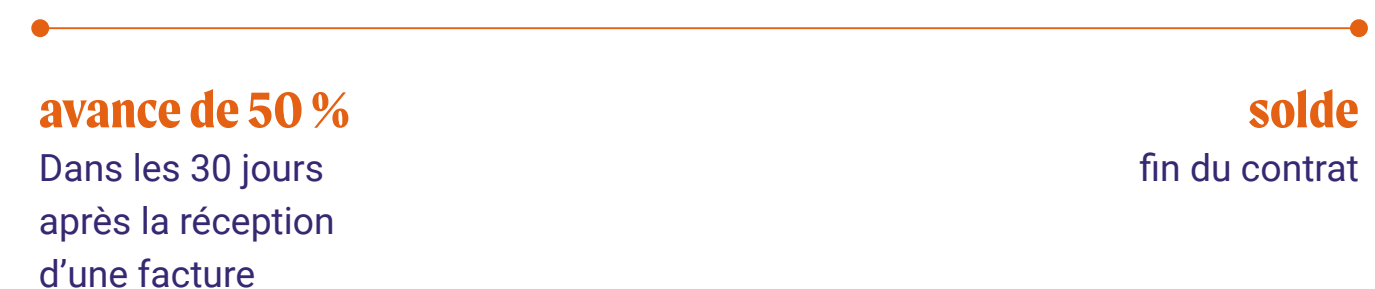
Un an et plus

Chaque année (montant annuel*)



Moins d'un an

Montant calculé au prorata temporis du niveau de prise en charge*



En cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, le paiement est réalisé au **prorata temporis** de la durée du contrat. Chaque mois commencé est dû.

* Niveau de prise en charge + frais annexes.

○ **Bon à savoir** ○

France compétences : un financeur et un régulateur de l'apprentissage



Ses missions

France compétences a pour mission d'assurer le financement, la régulation et l'amélioration du système de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Il joue un rôle de financeur et de régulateur par :

- la répartition des fonds mutualisés aux différents acteurs de la formation professionnelle et de l'apprentissage ;
- la régulation, la qualité, les coûts et les règles de prise en charge de la formation ;
- la diffusion sur son site internet de la totalité des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage. Ce référentiel détaille, par branche professionnelle, les valeurs applicables pour chaque titre et diplôme ;
- le financement des Régions pour soutenir les CFA et le développement économique territorial ;
- le financement des Opco pour la promotion de l'alternance ;
- la garantie de l'adéquation des certifications professionnelles avec les besoins économiques et sociaux.

Ses outils : Certifpro et les référentiels de niveaux de prise en charge

Certifpro

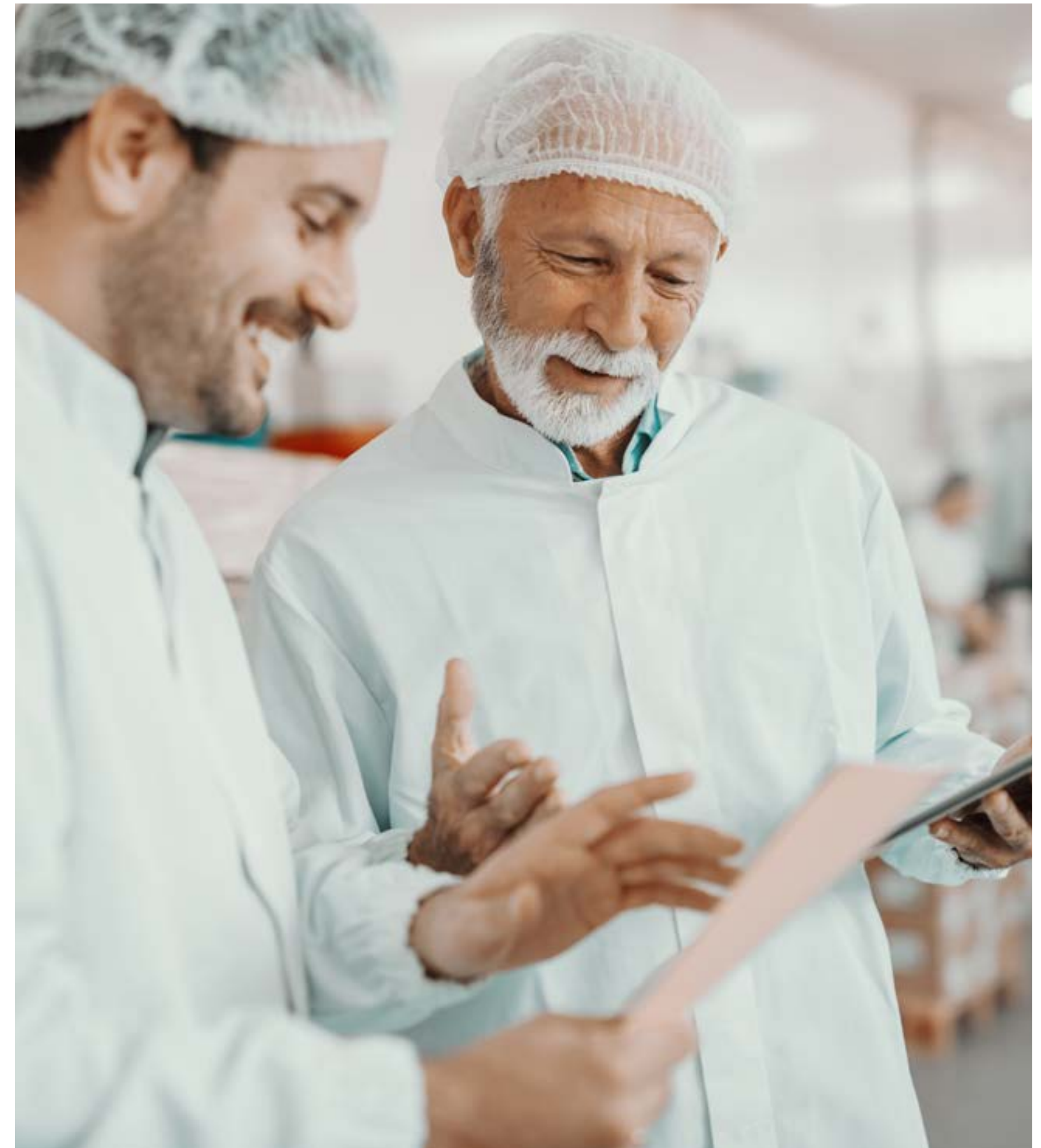
France compétences met à disposition des organismes certificateurs une plateforme, Certifpro, qui leur permet de modifier des informations concernant leur certification. Ils peuvent entre autres y modifier les informations concernant le/les organisme(s) préparant à la certification.

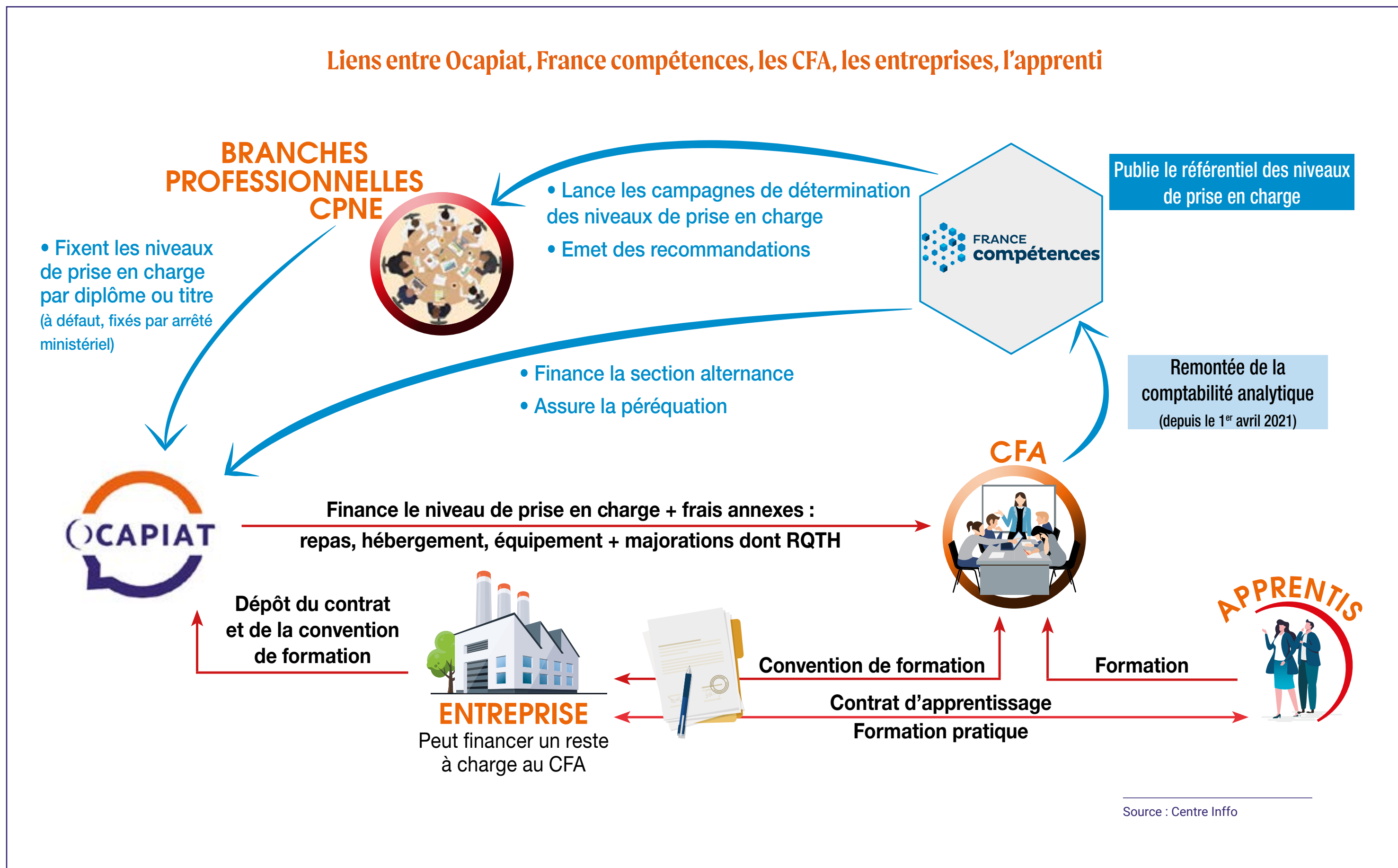
certifpro.francecompetences.fr/webapp/rncp →

Référentiels et bases de données des NPEC

Le niveau de prise en charge (NPEC) d'une formation en apprentissage correspond à un montant annuel de prise en charge d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle préparé par la voie de l'apprentissage. C'est France compétences qui centralise les informations concernant les NPEC. Sur son site internet, France compétences met à disposition ces informations :

www.francecompetences.fr/base-documentaire/referentiels-et-bases-de-donnees →





L'avenant au contrat d'apprentissage : les cas d'application

Au cours du contrat, un **événement ou un changement essentiel** peut survenir dans la relation entre l'entreprise et l'apprenti : reconnaissance d'une qualité de travailleur handicapé (voir p.12), changement de maître d'apprentissage, modification de rémunération, changement de Siret. Dans ce cas, plutôt que de refaire tout le contrat, un **avenant est signé et transmis à l'Opco. Cet avenant va compléter ou modifier le contrat d'apprentissage initial.**

Voici les différents cas où il faut utiliser un avenant :

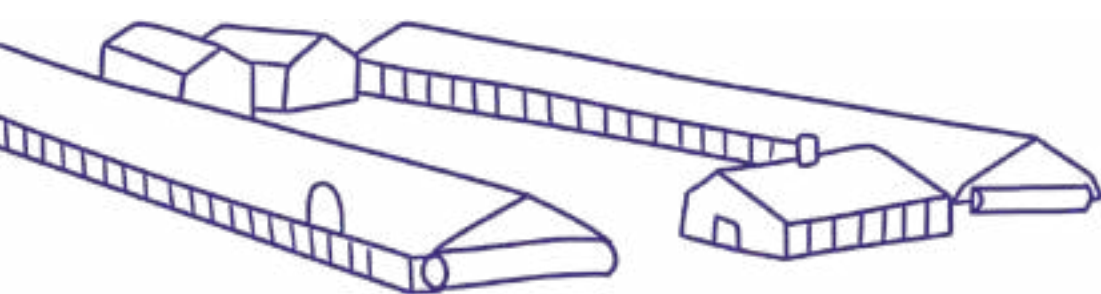
En lien avec l'employeur

- Modification de la situation juridique de l'employeur, par exemple en cas de fusion de l'entreprise ou de décès de l'employeur ;
- Changement d'employeur dans le cadre d'un contrat saisonnier. En pratique cela permet le transfert du contrat à un second employeur ;
- Modification du lieu d'exécution du contrat ;
- Changement de maître d'apprentissage ;
- Changement de la durée de travail hebdomadaire ;
- Réduction de durée ;

En lien avec l'apprenti

- Prolongation de la durée du contrat suite à un échec à l'examen ;
- Prolongation de la durée du contrat suite à la reconnaissance comme travailleur handicapé ;
- Modification du diplôme préparé ;
- Changement de CFA.

Pour faire un avenant, il faut recourir au **Cerfa FA13**. En effet, pour modifier le contrat d'apprentissage initial, signé à partir d'un Cerfa FA13, c'est bien un second Cerfa FA13 qui est utilisé. Pour rendre bien visible le fait qu'il s'agisse d'un avenant, il doit être indiqué, sur le nouveau Cerfa FA13, le numéro d'enregistrement du contrat initial. La date d'effet de l'avenant apparaît aussi sur le Cerfa FA13. Cet avenant est transmis à l'Opco dans le délai de 5 jours.

**Ocapiat en action**

Des démarches administratives simplifiées

Pour accompagner ses partenaires, Ocapiat met différents outils à leur disposition.

Kits alternance

Dépôt de contrat, simulation des coûts, modèle de convention, Cerfa du contrat d'apprentissage, sont, entre autres, des fonctionnalités et des formulaires fournis dans les kits alternance proposés par Ocapiat. Ils offrent un service personnalisé selon trois profils d'utilisateurs : entreprises, organismes de formation et apprentis. Ces kits ont été conçus pour simplifier l'ensemble des démarches administratives liées notamment au contrat d'apprentissage. Pour y accéder :

- Kit alternance des entreprises →
- Kit alternance des organismes de formation →
- Kit alternance des (futurs) apprentis →

Mon espace Ocapiat

Cette plateforme est un espace d'échange avec l'Opco qui propose deux accès : l'un pour les entreprises et l'autre pour les organismes de formation. Les utilisateurs peuvent y effectuer de nombreuses démarches administratives dématérialisées (dépôt de contrat, dépôts express de factures ou de justificatifs, gestion des demandes de prise en charge, suivi en temps réel des prises en charge, pour les entreprises, par un tableau de bord, etc.) en toute simplicité.

- Mon espace Ocapiat entreprise →
- Mon espace Ocapiat organisme de formation ou CFA →
- Voir tous les outils p. 90

PartNet

Ce service en ligne s'adresse aux organismes de formation. Ceux-ci peuvent y enregistrer des contrats d'apprentissage, pour le compte d'entreprises, de façon dématérialisée. Fiable et sécurisé, cet extranet propose les fonctionnalités

comme la saisie du Cerfa, la validation d'une facture proforma, le dépôt d'une rupture avec abandon, le dépôt d'un avenant, la consultation de ses dossiers, l'accès à l'historique de ses démarches, le dépôt et la consultation de factures, de paiements ou encore d'avoirs.

L'espace PartNet est sur le site d'Ocapiat en cliquant sur « mon espace Ocapiat » →

Simulateur de prise en charge

Cet outil en ligne permet de calculer les coûts de formation en apprentissage pris en charge par Ocapiat et les montants des frais annexes associés pour les contrats signés. Le simulateur offre au CFA la possibilité de maîtriser les financements des apprentis et permet aux entreprises d'anticiper un éventuel reste à charge*.

Simulateur d'alternance Ocapiat →

* Différence entre le montant pris en charge par Ocapiat et le coût de la prestation formation communiqué par le CFA ou l'organisme de formation.



Les 7 commandements

Vous êtes un as de l'apprentissage et 100 % des contrats que vous avez déposés ont été formellement enregistrés. Vous formez votre apprenti à la gestion administrative de la formation en relation avec l'Opco. Indiquez les pièces à transmettre selon les situations : dépôt, modification ou règlement.

Certificat de réalisation

Déclaration d'activité

Attestation de règlement

Facture proforma

Contrat

Devis du CFA

Cerfa FA13

Contrat de réduction de durée

Convention de formation

Formulaire de rupture

Attestation RQTH

Avenant

Pièces relatives au dépôt du contrat



Three empty rectangular boxes for selecting pieces related to contract deposit.

Pièces relatives au dépôt de contrat
Survolez pour afficher les pièces

Pièces relatives à la modification du contrat



Two empty rectangular boxes for selecting pieces related to contract modification.

Pièces relatives à la modification du contrat
Survolez pour afficher les pièces

Pièces relatives au règlement du contrat



Two empty rectangular boxes for selecting pieces related to contract settlement.

Pièces relatives au règlement du contrat
Survolez pour afficher les pièces

9. Un souci majeur sur l'exécution du contrat : des solutions existent

En cas de conflit, l'apprenti ou l'employeur peuvent faire appel à un médiateur qui aidera à trouver une solution. S'ils souhaitent néanmoins rompre le contrat d'apprentissage, les conditions de cette rupture sont différentes selon qu'elle intervient dans les 45 premiers jours du contrat ou non.

- La médiation
p. 54
- Les différents modes de rupture
p. 54
- La poursuite de la formation après une rupture
p. 55
- Conséquences de la rupture sur le financement dont bénéficie le CFA
p. 55

La médiation

L'employeur ou l'apprenti peuvent saisir un médiateur pour résoudre les différends relatifs à l'exécution ou à la rupture du contrat. Le recours au médiateur est même obligatoire pour l'apprenti qui souhaite rompre son contrat d'apprentissage au-delà des 45 premiers jours de formation en entreprise. Selon l'activité de l'entreprise, le

recours au médiateur se fera auprès de :

- la chambre de commerce et d'industrie, si l'entreprise est commerciale ou industrielle ;
- la chambre d'agriculture, si l'entreprise est agricole ;
- la chambre des métiers et de l'artisanat, si l'entreprise est artisanale.

Les différents modes de rupture

Quelles que soient les raisons d'une séparation, **l'Opcvo doit être informé** de la rupture via un formulaire spécifique. Il devra ensuite, à son tour, en informer le ministre chargé de la Formation professionnelle.

Télécharger le formulaire de notification de rupture →

Pendant les 45 premiers jours

Pendant les 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation en entreprise, l'employeur ou l'apprenti peuvent prendre l'initiative de rompre le contrat d'apprentissage **sans avoir à donner de motif**. La rupture doit être faite par écrit.

Elle doit être notifiée au directeur du CFA et à l'opérateur de compétences qui a enregistré le contrat. Cet opérateur doit ensuite la transmettre à la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets).

Rupture après les 45 premiers jours

Au-delà des 45 premiers jours, le contrat d'apprentissage peut être rompu **par accord** écrit entre l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal. Un modèle d'accord est proposé par le ministère du Travail.

Télécharger le modèle d'accord →

L'apprenti peut aussi prendre l'initiative de la rupture du contrat d'apprentissage à condition de saisir le médiateur au préalable. L'intervention du médiateur a pour but d'éviter la rupture en vérifiant qu'elle n'est pas due à un conflit entre l'apprenti et l'employeur qui pourrait trouver une solution. Si toutefois, l'apprenti persiste à vouloir rompre, il doit en informer l'employeur après un délai de 5 jours calendaires suivant la saisine du médiateur. La rupture n'est effective qu'après un délai d'au moins 7 jours calendaires suivant l'information de l'employeur.

Si l'apprenti est mineur, l'acte de rupture doit être signé par son représentant légal. S'il ne parvient pas à obtenir de réponse de son représentant légal, il peut là aussi solliciter le médiateur. Ce dernier intervient alors dans les quinze jours calendaires consécutifs à la demande de l'apprenti, afin d'obtenir l'accord du représentant légal.

L'apprenti peut enfin être licencié s'il commet une faute grave, faute lourde, en cas de force majeure, d'inaptitude constatée par le médecin du travail, de décès d'un employeur-maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle ou en cas de liquidation judiciaire sans maintien de l'activité. Dans ce dernier cas, l'apprenti a droit à des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

La poursuite de la formation après une rupture

Après la rupture du contrat, l'apprenti peut signer un nouveau contrat d'apprentissage auprès d'un nouvel employeur pour achever sa formation. Dans ce cas, une dérogation à la durée minimale du contrat est possible (voir p. 28).

Le CFA dans lequel l'apprenti est inscrit doit l'aider dans la recherche de ce nouvel employeur. En attendant, le CFA doit lui permettre de continuer sa formation théorique **pendant 6 mois**.

Rupture après une exclusion de l'apprenti du CFA

L'exclusion définitive de l'apprenti du CFA entraîne la possibilité pour l'employeur de le licencier. Il peut aussi maintenir le salarié au poste. Le salarié a alors 2 mois à compter de son exclusion pour s'inscrire dans un nouveau CFA. À défaut, le maintien à son poste de travail est conditionné à la conclusion d'un nouveau contrat de travail (CDI ou CDD).

Rupture suite à l'obtention de la certification

L'apprenti peut rompre le contrat avant son terme s'il a obtenu son diplôme, à condition d'en informer l'employeur par écrit au minimum un mois avant.

Conséquences de la rupture sur le financement dont bénéficie le CFA

En cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, le paiement par l'opérateur de compétences est réalisé au *pro rata temporis* de la durée du contrat, en mois glissant. Chaque mois débuté est dû.

Exemple : si un contrat dont le niveau de prise en charge annuel est de 7 000 € est rompu au bout de 9 mois, le CFA pourrait percevoir 9/12^e du montant annuel, soit 5 250 €.

L'opérateur maintient ses versements jusqu'à la signature d'un nouveau contrat d'apprentissage ou jusqu'à l'expiration du délai de six mois pendant lequel le CFA doit permettre à l'apprenti de suivre sa formation théorique.



Les éléments à ne pas oublier lors de la rupture

L'employeur doit obligatoirement remettre certains documents au salarié : un certificat de travail, un reçu pour solde de tout compte, une attestation Pôle emploi. Le certificat de travail doit comporter :

- le nom du salarié et celui de l'entreprise ;
- la date d'entrée du salarié dans l'entreprise ;
- la date de sortie du salarié ;
- la nature de l'emploi occupé.

Le reçu pour solde de tout compte précise l'ensemble des sommes versées à l'apprenti lors de la rupture (par exemple le dernier salaire perçu, l'indemnité compensatrice de congés payés). Il est daté et établi en double exemplaire, dont l'un est remis au salarié avec la dernière fiche de paie.

L'attestation Pôle emploi a pour but de permettre au salarié de faire valoir ses droits aux allocations-chômage. Elle doit notamment préciser :

- l'identité et la qualification du salarié ;
- le motif de la rupture du contrat de travail ;
- la durée de l'emploi ;
- le montant des rémunérations des 12 derniers mois.

L'employeur doit établir l'attestation et en donner une version papier au salarié. Il doit aussi la transmettre à Pôle emploi. S'il a moins de 11 salariés, cette transmission peut se faire sous forme papier ou de façon dématérialisée. S'il a plus de 11 salariés, cette transmission se fait obligatoirement sous forme dématérialisée.



2

Panorama des branches

Acteurs de l'agriculture et du territoire



Ce vaste écosystème professionnel est composé d'une grande diversité d'activités. Il rassemble des entreprises agricoles et des exploitations spécialisées dans les productions céréalières, arboricoles, oléagineuses, viticoles ou animales. D'autres types de structures, de métiers et de fonctions support, financent, valorisent, animent, promeuvent, organisent l'agriculture et entretiennent les paysages. Elles sont à l'œuvre dans les chambres d'agriculture, la Mutualité sociale agricole (MSA), les caisses du Crédit agricole, des centres équestres, l'Office national des forêts (ONF), le Pari mutuel urbain (PMU)...

Toute cette variété d'entreprises et d'organisations valorise la production de matières premières alimentaires, apporte ses services et concourt au dynamisme des territoires et des économies locales. Ce n'est donc pas un hasard si la France est championne d'Europe sur l'ensemble du processus agricole et agroalimentaire, avec le soutien des services à l'agriculture. Les tendances du secteur, des statistiques et des informations sont régulièrement mises à jour sur les sites de l'Agreste, des chambres d'agriculture, de l'Insee et de FranceAgriMer.

Les filières de production agricole

♦ Les élevages et cultures

La diversité agricole s'illustre dans les 390 000 exploitations que compte le pays. Au niveau des élevages, des cheptels bovins, caprins, porcins, de volailles, de toutes envergures, sont conduits. Et des pratiques de circuits courts ou encore de produits labélisés (IGP, AOP, Label Rouge, etc) y sont, en outre, exercées. De toutes tailles également, les cultures végétales, arboricoles, horticolas, de maraîchage, pépinières ou encore spécialisées comme l'oléiculture, sont à l'origine d'une large palette de fruits, de légumes et de céréales. Le travail de ces exploitations alimente l'activité des entreprises agroalimentaires, des circuits de distribution et de consommation.

♦ La filière vini-viticole

Cette filière est composée de l'ensemble des acteurs de la valorisation des boissons du quotidien. Les exploitations

viticoles, les entreprises vinicoles ou encore les caves coopératives en sont, notamment, les principaux membres. Tous emploient plusieurs dizaines de milliers de salariés, produisent d'immenses volumes de produits consommés à domicile, hors foyer ou encore distribués en grande surface.

www.cnvs.info →
www.lacooperationagricole.coop/filieres/vignerons →
www.fnsea.fr →

♦ La filière linière

Le rouissage, l'art et de la manière d'extraire les fibres textiles du lin. Celles-ci sont obtenues au fil d'opérations sur la fleur et deviennent une étoffe fine, appréciée pour sa résistance, son élasticité et son hydrophilie. Elle est exploitée dans de nombreux domaines dont l'automobile, l'aéronautique, le BTP ou encore le sport.

www.usrtl-ifl.fr →

♦ La filière piscicole

Dans les étangs, les lacs, les rivières, la production dépasse les 40 000 tonnes de poissons d'eau douce et génère un chiffre d'affaires de 130 millions d'euros. Si la pisciculture concourt à l'élevage, elle contribue, de surcroît, au repeuplement des milieux aquatiques.

afppe.piscicultures.com →
www.unsaaeb.etangs-de-france.eu →

♦ Les structures associatives de pêche de loisir et protection du milieu aquatique

Leur nombre s'élève à 3 600. Elles représentent 1,56 millions de pêcheurs. Ces associations sont reconnues par les pouvoirs publics comme garantes des règles de la pêche. Elles délivrent notamment les cartes de pêche en relation avec leur réseau de clubs. Au-delà de cette activité de loisir, elles participent à la protection

des milieux aquatiques et du patrimoine piscicole. Elles luttent en l'occurrence contre le braconnage, la pollution et la destruction des zones essentielles à la vie du poisson.

www.federationpeche.fr →

♦ Les marais salants

Les salins sont ces bassins où les paludiers récoltent le sel. En France, celui-ci est produit selon deux méthodes : artisanale sur la côte atlantique et mécanisée sur la côte méditerranéenne.

♦ Parcs et jardins zoologiques ouverts au public

Le territoire compte 300 parcs zoologiques, 3 550 hectares d'espaces verts ouverts au public. L'élevage, la préservation, l'étude et la conservation d'animaux sauvages sont leurs premières activités. Ils génèrent 455,5 millions de CA et emploient 3 300 salariés.

afdmpz.org →

○ Bon à savoir ○

La Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) est engagée en faveur du développement de l'apprentissage en agriculture. C'est un sujet majeur intégré à sa politique de branche (emploi en tension, renouvellement des générations, métiers en évolution ou émergence). Ce mode de formation est, pour un secteur tel que l'agriculture qui a un fort besoin de renouvellement de génération, une solution ambitieuse qui répond à ses enjeux. À ce sujet, la FNSEA souhaite lever les freins à celui-ci. Les exploitants agricoles expriment parfois des inquiétudes pour l'embauche d'apprentis. La cause peut être la complexité des dispositifs, des réglementations ou encore la peur d'accueillir de jeunes salariés. L'accompagnement des maîtres d'apprentissage et de stages est un sujet porté par la FNSEA et le réseau des fédérations départementales et régionales depuis de nombreuses années.

La Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) propose son aide pour **aborder le rôle de maître d'apprentissage** de façon sereine. Comment ? **Grâce à une formation, en cinq modules**, qui vise à fournir aux exploitants agricoles les connaissances et les compétences pour :

- 1. Accueillir et former** un apprenti en lien avec le centre de formation d'apprentis agricole (CFAA)
- 2. Identifier les points essentiels de la réglementation** de l'apprentissage.
- 3. S'approprier les concepts de base de la communication** pour être en mesure de s'adapter au profil des apprentis et favoriser les apprentissages
- 4. Acquérir les outils** pour assurer sa fonction de formateur.

À l'issue de la formation, un kit d'une cinquantaine de fiches thématiques et un kit pour la sécurité des jeunes dans les entreprises agricoles sont remis aux participants.

“ L'apprentissage permet de remonter des informations, d'être au courant de ce qui s'apprend dans les écoles. ”

Entretien avec **Bertrand Bougrat**, agriculteur



Bertrand Bougrat est agriculteur. Il dirige, à 49 ans, l'exploitation familiale qu'il a reprise il y a quinze ans. Après avoir travaillé 20 ans en tant que directeur commercial dans une entreprise de logistique parisienne, il cultive aujourd'hui 350 hectares de terre en céréales. Il revient sur son expérience en tant que maître d'apprentissage.

Sur quoi repose la collaboration d'un maître d'apprentissage avec un apprenti ?

Bertrand Bougrat

Le contrat de base repose sur un principe donnant-donnant. Concrètement, il y a peu, j'ai recruté un apprenti qui suivait un BTS ACSE*. Dans un sens, il m'a apporté une main-d'œuvre dont j'avais besoin. Dans l'autre, je lui ai apporté un cadre et une structure pour valider son diplôme. Et dans ce contexte, mon intention a été de lui confier des tâches intéressantes à faire et à l'intégrer à la vie de l'exploitation.

* Brevet de technicien supérieur agricole, spécialité Analyse, conduite et stratégie de l'entreprise

Ce rôle de maître d'apprentissage, comment l'avez-vous envisagé ?

BB Tout au long de cette expérience, mon objectif a été de transmettre de la réflexion, de la maturité

vis-à-vis du métier, des méthodes de travail. Mon souhait a été de communiquer des notions professionnelles, des savoir-faire, un peu de mon expérience. En l'occurrence, je tenais à ce qu'il apprenne à suivre les bonnes vitesses de chantier, à ne pas aller plus vite que nécessaire.

Comment s'est passée cette collaboration ?

BB Nous nous entendions bien. Il avait un profil travailleur avec de premières compétences techniques. Il appréciait ce secteur, se montrait autonome et prenait soin du matériel. En cela, il m'apportait satisfaction. Et puis, c'était intéressant dans la mesure où, il était proactif dans la prise de décision et cherchait du sens dans le travail et des conseils. Pour un apprenti, l'expérience est d'autant meilleure s'il se montre curieux.

Avez-vous rencontré des difficultés pour effectuer les démarches de recrutement ?

BB C'est plutôt bien fait, le centre de formation s'est occupé de tout. Il nous a transmis le contrat. Je n'ai pas eu à me creuser la tête pour les rédiger. Les formulaires pour obtenir les aides nous ont même été envoyés.

Au-delà de l'aspect purement métier, cette expérience vous a-t-elle livré d'autres bénéfices ?

BB L'apprentissage permet de remonter des informations jusqu'à nous, d'être au courant de ce qui s'apprend dans les écoles, notamment au niveau technique. Mon BTS a une trentaine d'années. Nos métiers évoluent en permanence, les modèles économiques aussi, c'est un moyen de rester connecté.



La filière des travaux agricoles

◆ Les coopératives d'utilisation de matériel agricole (Cuma)

Une Cuma est un modèle coopératif formé par des agriculteurs où le matériel utilisé est acheté en commun. Elle permet de partager donc de diviser des coûts (souvent lourds) d'engins mécaniques et de disposer de matériel toujours fonctionnel. Il en existe plus de 12 000 en France.

www.cuma.fr →

◆ Les entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux

Les acteurs des entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux entretiennent le milieu rural, les espaces publics comme privés. Ils opèrent des services à chaque phase du cycle de production agricole ou viticole telles que la préparation des sols, les semis des cultures, le fauchage, les récoltes. 23 000 entreprises s'y emploient et comptent 74 000 salariés.

www.fnedt.org →

Les CUMA comme les entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux contribuent, au côté des agriculteurs, à mettre en valeur les paysages agricoles.

Focus formation

Baccalauréat professionnel conduite et gestion de l'entreprise agricole (CGEA)

Le Baccalauréat professionnel CGEA est un diplôme de niveau IV. Il couvre l'ensemble des dimensions de la production agricole. L'un des objectifs pédagogiques de ce diplôme est de fournir aux apprentis les compétences et les connaissances nécessaires à la pratique des métiers du secteur. Ainsi, la gestion des cycles de productions végétales, animales, les agrosystèmes, les agroéquipements, les outils d'aides à la décision sont, entre autres, au programme. Ce titre permet aussi d'acquérir les notions indispensables concernant l'installation ou la reprise d'une entreprise, dans la perspective de devenir chef d'exploitation.

Ainsi le titulaire peut exercer le métier d'agriculteur ou de salarié hautement qualifié au sein d'une exploitation.

Le Baccalauréat professionnel CGEA évolue au rythme de l'agriculture. Régulièrement, de nouveaux enseignements sont intégrés, comme c'est le cas il y a peu avec les approches agroécologiques.

Parcours

Le Baccalauréat professionnel CGEA se valide à l'issue d'un cycle de 3 ans, de la seconde à la terminale. Il est accessible dès la 3^e, à l'issue d'un CAP, d'une seconde générale ou technologique. Il intègre des périodes de stages pratiques, allant de 14 à 16 semaines.

Perspectives

Le titulaire d'un Baccalauréat professionnel CGEA est opérationnel pour intégrer exploitation agricole.

Il peut toutefois poursuivre ses études avec un brevet de technicien supérieur agricole (BTSA) ou un Certificat de spécialisation (CS).

Opportunités professionnelles

- Agriculteur
- Conseiller élevage
- Employé d'élevage
- Inséminateur
- Ouvrier agricole
- Responsable d'élevage

Focus formation

Baccalauréat professionnel aménagement paysager

Ce diplôme de niveau IV prépare les apprentis aux activités exercées dans les parcs et les jardins, qu'ils soient publics ou privés. Il livre un ensemble d'enseignements professionnels propres à la conception des espaces, la réalisation de chantiers, l'entretien des végétaux. Les cours couvrent des notions théoriques, la biologie par exemple, et des savoir-faire pratiques comme l'usage de matériels ou d'outils informatiques.

Parcours

Le Baccalauréat professionnel aménagement paysager peut se préparer en trois ans de la seconde à la terminale pro. Il est accessible dès la 3^e, à l'issue d'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP), d'une seconde générale ou technologique.

Perspectives

Le titulaire d'un Baccalauréat professionnel aménagement paysagé est opérationnel pour intégrer une entreprise de paysage privée ou publique.

Il peut toutefois poursuivre ses études en Brevet de technicien supérieur (BTS) ou en Certificat de spécialisation (CS).

Opportunités professionnelles

- Ouvrier paysagiste
- Technicien paysagiste

Plus d'idées sur le site
www.lesmetiersdupaysage.fr



La filière du paysage

♦ Paysage : entreprises d'espaces verts, jardiniers

Leur nombre s'élève à près de 30 000. Elles travaillent pour le compte d'entreprises, de particuliers ou de collectivités locales. De TPE à PME, les entreprises du paysage affichent des envergures très variées. Certaines comptent jusqu'à plus de 1 000 salariés. Leur métier consiste à créer, à aménager, à entretenir les jardins et les espaces paysagers. Elles mènent des projets complets en portant une grande attention aux environnements et à leur biodiversité.

Elles sont aussi amenées à intervenir sur des terrains de sport, des milieux aquatiques. Elles conduisent des travaux de génie végétal ou encore de génie écologique. Ces structures sont également capables d'aménager des intérieurs comme des toits. On fait aussi appel à leurs compétences pour mener des activités d'élagage et de fauchage.

www.lesentreprisesdupaysage.fr →

○ Bon à savoir ○

Les entreprises du paysage offrent de réelles perspectives d'embauche et d'évolution aux apprentis. L'apprentissage est considéré comme une voie d'insertion professionnelle pertinente par ces acteurs, comme l'illustrent les 10,5 % d'apprentis dans la filière, soit plus de 8 000 contrats signés chaque année.

Maîtres d'apprentissage, l'Union nationale des entreprises du paysage (UNEP) a conçu un guide pour tout savoir sur cette fonction.

Accéder au guide des entreprises du paysage →

Et pour aller plus loin à propos des métiers du paysage, une adresse.

www.lesmetiersdupaysage.fr →

“ Avant de m'inscrire en apprentissage, j'ai pu tester le secteur pendant quelques mois. ”

Entretien avec **Bryan Briquet**, futur écopaysagiste urbain

Votre formation, à quoi vous prépare-t-elle ?

Bryan Briquet

Elle nous prépare à conduire toutes les activités menées dans un parc ou dans un jardin. On apprend, par exemple, à maîtriser tous les aspects de la création, des travaux, de l'entretien ou encore du management d'équipes. L'idée, au final, est d'être capable de s'occuper d'espaces publics ou appartenant à des particuliers.

Comment se déroule votre apprentissage ?

BB En ce qui me concerne, très bien. Une semaine sur deux, je suis en entreprise et l'autre à l'UFA. J'aime bien ce rythme. En cours, on travaille sur la conception des jardins en 3D, sur la reconnaissance biologique des végétaux. On aborde aussi la gestion et l'économie des chantiers. En entreprise, je suis amené à réaliser beaucoup de créations et à toucher à différents secteurs. C'est intéressant.

Pourquoi vous êtes-vous tourné vers ce secteur ?

BB Ça m'attirait depuis longtemps. Pour moi, créer quelque chose de vivant en partant de zéro, d'un jardin plat où il n'y a rien, est fascinant. On sème une graine et on obtient un espace où des arbres, des plantes poussent. L'aspect entretien aussi est intéressant. Et puis, avant de m'inscrire en apprentissage, j'ai pu tester le secteur pendant quelques mois lors d'une prépa apprentissage, la passerelle à l'UFA Saint Philippe. Ça m'a plu. Aujourd'hui, je ne regrette vraiment pas mon choix.

Comment avez-vous trouvé votre entreprise ?

BB L'UFA m'a conseillé de me tourner vers la Mairie de Paris. Elle possède, en effet, de nombreux parcs et accueille beaucoup d'apprentis. À partir de là, ça s'est fait sans difficulté. D'une façon générale, les entreprises

L'Aménagement paysager est le domaine qu'a choisi Bryan Briquet, 27 ans, pour préparer sa carrière. Actuellement, en BTS en apprentissage, il organise son temps entre l'UFA des Apprentis d'Auteuil à Meudon et le Parc floral où il travaille pour la Mairie de Paris. Il partage son expérience.



privées en aménagement paysager sont assez ouvertes pour recruter des apprentis.

Comment êtes-vous accompagnés dans le cadre de votre formation ?

BB L'UFA nous encadre. Et côté entreprise, mon maître d'apprentissage est mon référent. Il me forme, suit mon travail. Régulièrement, on fait le point sur mon évolution. Il partage ses appréciations.

La suite, comment la voyez-vous ?

BB Ça reste encore un peu à préciser mais je pense me diriger dans le secteur de l'écopaysage végétal urbain pour reverdir les villes.





La filière du cheval

◆ Centres équestres

Ces structures – poneys club et clubs d'équitation –, sont les lieux où la pratique du cheval s'exerce, où jeunes et moins jeunes s'adonnent à leur passion. Elles participent au rayonnement du monde équestre et à perpétuer des cheptels équins français.

www.ghn.com.fr →

◆ Élevage équin

En France, les 35 000 structures équines élèvent principalement des chevaux de selle, de trait, des galopeurs et des trotteurs. Ces élevages sont pour beaucoup situés en Basse-Normandie, Pays de la Loire ou Bretagne.

Equipedia.ifce.fr →

◆ Établissements d'entraînement de chevaux de course au trot et au galop

Ces entreprises mettent en œuvre leurs savoir-faire pour préparer, physiquement et mentalement, chevaux et juments à la compétition, aux courses en hippodrome.

www.france-galop.com/fr/chiffres-cles →

www.letrot.com/fr/mission →

◆ Hippodromes Île-de-France Cabourg Caen Chantilly Deauville

Les chevaux s'y élancent, au trot et au galop. Ceci étant, les hippodromes sont aussi des espaces de loisir où l'on vient se divertir, assister à des événements et s'imprégner de la culture hippique.

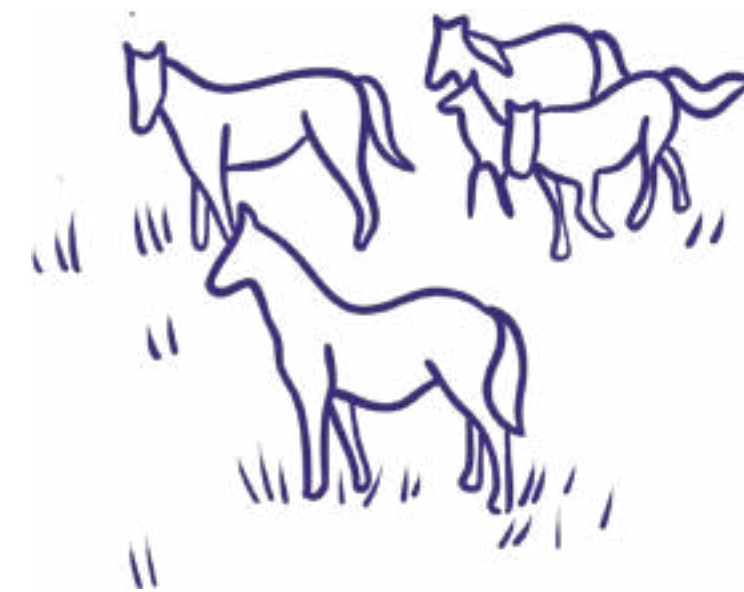
www.france-galop.com →

◆ Pari Mutuel Urbain

Le PMU est le premier opérateur de paris d'Europe. Il reverse 75 % des enjeux aux joueurs gagnants, 9 % à l'État et 8 % aux sociétés de courses hippiques.

Sa force ? Un réseau de points de vente formé par plus de 13 000 distributeurs répartis à travers la France.

www.pmu.fr →



La filière forestière

De la production du bois à la sortie de la forêt...

◆ Les pépinières forestières

Ces entreprises donnent naissance aux arbres. Elles exercent leur savoir-faire de la graine jusqu'aux jeunes plants et fournissent les exploitations forestières par les entreprises des travaux sylvicoles et les propriétaires forestiers. En tant que fournisseurs, ces pépinières jouent un rôle majeur sur les rendements de culture de leurs partenaires.

www.pepiniereforestiere.fr →

◆ Sylviculture et travaux forestiers

Près de 30 % du territoire est couvert de forêts. Ce sont 16 millions d'hectares exploités par la sylviculture, où poussent et sont prélevés des arbres. Chaque année, 36 millions de mètres cubes de bois sont produits. Les entreprises de

travaux forestiers entretiennent les espaces, mènent des activités de débardage puis de transport. Ces entreprises assurent la fourniture des industries du papier, du bois-énergie et les fabricants de meubles.

www.fnedt.org →

○ Bon à savoir ○

Vous pouvez découvrir les guides numériques développés par la fédération nationale des entrepreneurs du territoire (FNEDT) sur l'apprentissage en vous rendant sur leur site internet

www.fnedt.org/bibliotheque-outils →

◆ Les propriétaires forestiers privés

Les forêts privées françaises représentent 75 % de la couverture forestière nationale et appartiennent à 3,3 millions de personnes. Elles constituent 70 % de la récolte de bois commercialisée et recourent aux savoir-faire des entreprises de travaux forestiers.

www.fransylva.fr →

◆ L'office national des forêts

L'ONF gère 11 millions d'hectares de forêts publiques, propriétés de l'État et de collectivités locales. Le personnel de l'office les entretient, les renouvelle, les développe. Cette action permet de préserver l'environnement, prévenir des risques naturels, accueillir le public et produire du bois.

www.onf.fr →

◆ Les gardes-chasse, garde-pêche et gardes forestiers

Les gardes-chasse, garde-pêche et gardes forestiers consacrent une grande partie de leur temps en forêt ou à proximité de cours d'eau, d'étangs et de lacs. Leur rôle est de surveiller ces environnements et de favoriser leur gestion et leur aménagement. Ils sont également amenés à réprimer des contrevenants. Ils disposent, en l'occurrence, du pouvoir de dresser des procès-verbaux.



Focus formation

Bachelor Conseiller gestionnaire banque – assurance clientèle des particuliers

Cette formation prépare au métier de conseiller clientèle. Ses titulaires intègrent, à l'issue d'un parcours de 14 mois, une agence bancaire ou d'assurances.

Ce bachelor permet d'approfondir des techniques et des notions afin de gérer un portefeuille de clients particuliers, organiser des activités commerciales, développer les relations avec des clients et des prospects. Épargne, placements, crédits et assurances sont autant de services et de produits étudiés.

Parcours

Ce diplôme de niveau 6 (équivalent bac +3) est accessible au CFA du Crédit agricole DIFCAM. La formation alterne des périodes en entreprise et des périodes en centre de formation. Son point fort, la variété des situations pédagogiques : MOOC, activités collaboratives, classes virtuelles, training...

Perspectives

Le titulaire de ce bachelor est opérationnel pour intégrer une agence bancaire ou assurance en tant que conseiller clientèle.

Le Difcam propose également des formations en Bac+5 telles qu'ingénieur agricole spécialisation assurance ou Master banque finance assurance.

www.difcam.com

Opportunités professionnelles

- Conseiller clientèle des particuliers
- Conseiller assurance
- Chargé de développement clientèle des particuliers
- Téléconseillers

Les organismes agricoles

♦ Centres d'initiatives pour valoriser l'agriculture et le milieu rural (Civam)

Les Civam existent depuis 60 ans et forment un réseau de 130 associations. Constitués d'agriculteurs et d'acteurs ruraux, leur ambition est de valoriser les campagnes. L'organisation est notamment à pied d'œuvre sur les enjeux de transition agroécologique.

www.civam.org →

♦ Chambres consulaires agricoles

Appelées également chambres d'agriculture, leur vocation est de représenter

les professionnels du secteur agricole, les acteurs ruraux et forestiers au niveau national et territorial. Concrètement, ces structures apportent notamment un appui technique, juridique, économique, financier ou de R&D.

chambres-agriculture.fr →

♦ Maisons familiales rurales, instituts ruraux et centres

Dans les maisons et centres ruraux, jeunes et moins jeunes viennent se former et s'ouvrir à des opportunités : celles de professions de l'agriculture et de l'écosystème. On y acquiert des connaissances et des compétences solides

pour exercer un métier, principalement en alternance. Elles proposent également des actions de formation continue.

♦ Sociétés d'aménagement foncier et d'établissement rural (Safer)

Les Safer sont implantées dans toutes les régions du pays. Ce sont les organismes par lesquels passe un futur exploitant agricole ou forestier pour installer ou reprendre une activité.

www.safer.fr →

Les services agricoles

♦ Caisses régionales du Crédit agricole

Le Crédit agricole est la banque de 9 agriculteurs sur 10 et aussi un modèle de fonctionnement singulier. Son organisation coopérative compte notamment 39 caisses régionales, indépendantes qui partagent les mêmes valeurs mutualistes. Elles assurent les fonctions commerciales, bancaires, financières et logistiques de l'entreprise.

♦ Groupama assurances mutuelles et les caisses régionales de Groupama

Groupama, est un assureur mutualiste, avec plus de 100 ans d'histoire et plus de 6,5 millions de clients/sociétaires en France. Sont présents dans le périmètre d'Ocapiat : Groupama assurances mutuelles, qui assure le relais opérationnel

auprès des régions et les 9 caisses régionales et les 2 caisses spécialisées, emblèmes de Groupama, qui établissent un service de proximité auprès des assurés.

♦ Les instituts techniques ACTA

Sécurité alimentaire, transitions agricoles, biodiversité, pratiques culturales... sont les terrains d'exploration des instituts de recherche. Tous ces sujets font l'objet d'une recherche d'avancées constantes dans le monde de l'alimentation.

www.acta.asso.fr →

♦ Mutualité sociale agricole

La MSA est l'équivalent de la sécurité sociale pour le monde agricole. Elle protège ses adhérents au travers de ses couvertures santé,

retraite, accident du travail... Elle compte 5,6 millions de bénéficiaires.

www.msa.fr →

♦ Organismes professionnels travaillant au bénéfice ou à la défense des professions agricoles

Leur rôle est essentiel à l'activité agricole. Fédérations, syndicats, associations, toutes ces organisations professionnelles œuvrent à améliorer les missions des exploitations, à protéger ou encore à faire rayonner leurs savoir-faire. Elles emploient une large palette d'experts des domaines tels que juridiques, économiques ou encore commerciaux.



“ Les jeunes qui viennent ici sont accompagnés et ils apportent beaucoup aussi. ”

Entretien avec **Isabelle Renault**, chargée de mission ressources humaines à la MSA, et **Axel Gaumet**, apprenti RH en bac +4

Comment l'apprentissage est-il mis en œuvre à la MSA des Charentes ?

Isabelle Renault

Nous sommes particulièrement engagés pour développer ce mode de recrutement. C'est une ouverture que les dirigeants de la MSA des Charentes pratiquent depuis plusieurs années. Il y a peu, nous l'avons davantage renforcé. Jusqu'ici, nous ne le réservions qu'à nos services à faible effectif, comme l'informatique ou les ressources humaines. Depuis septembre 2020, nous avons intégré de nouvelles recrues dans d'autres de nos services : complémentaire santé, prestation retraite et la santé... Toutes sont en contrats d'apprentissage et en majorité en niveau bac +2 ou bac +4.

Comment ce développement s'est-il déroulé ?

IR Nous avons travaillé sur un ensemble de processus liés, par exemple, à l'accueil ou au suivi des fonctions. À ce sujet, je laisse la parole à l'un de nos apprentis, Axel Gaumet qui travaille au service RH et a contribué à ce développement.

Axel Gaumet

Ces processus ont été adaptés tout d'abord au niveau de l'offre de postes, dans la perspective de favoriser leur diffusion et de permettre aux candidats de se positionner dessus. Nous avons ensuite mis en place un système d'entretiens. Il comprend plusieurs rendez-vous, dont un où les responsables de nos services et candidats se rencontrent. Autre étape, on sensibilise les tuteurs au contrat d'apprentissage, aux engagements de l'apprenti et de l'entreprise, lors d'une réunion.

À la Mutualité sociale agricole (MSA), l'apprentissage et, d'une façon générale, l'alternance sont des projets portés nationalement. Ceci étant, chaque caisse s'en empare de façon indépendante. Isabelle Renault, chargée de mission ressources humaines à la MSA des Charentes, explique la façon dont elle et son équipe développent ce mode de recrutement dans son périmètre.



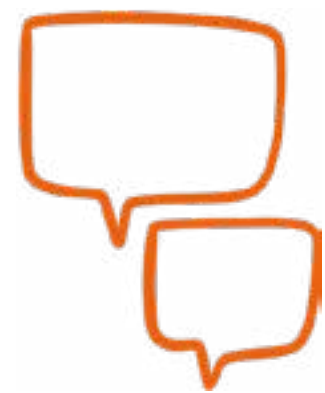
Nous avons aussi travaillé sur la phase d'intégration et l'accueil administratif. Aussi, nous préparons les nouvelles recrues à leur prise de fonction. Elles sont invitées à échanger avec le comité de direction, les responsables de service, les tuteurs lors d'une réunion. L'idée est que chacun puisse partager ses attentes et prodiguer des conseils. L'accueil est complet et accompagné d'une communication sur notre intranet, accessible à tous les salariés.

Comment ces apprentis sont-ils ensuite suivis ?

IR Leur suivi est assez renforcé. Il est assuré en lien avec l'organisme de formation partenaire. En l'occurrence, nous organisons une réunion avec le tuteur école. On y retrace le parcours d'intégration et ce qu'on propose à l'apprenti. En complément, on organise un entretien individuel avec le service RH, le tuteur école et le tuteur entreprise.

Quels sont vos objectifs en matière de recrutement d'apprentis ?

IR Nous en avons plusieurs. Pour commencer, l'idée est de pouvoir former des jeunes, favoriser leur employabilité sur le marché du travail, leur offrir une expérience. Et puis, nous pouvons être amenés à les recruter définitivement, à la fin de leur contrat, si un besoin se présente sur un poste. Enfin, comme je le disais, notre volonté est de développer ce mode de formation. Aussi, nous portons notre attention sur des services qui, chez nous, n'emploient pas d'apprentis et qui pourraient être intéressés. Selon moi, les jeunes qui viennent sont, certes, accompagnés mais ils apportent beaucoup aussi, notamment un regard nouveau.



Comment le Crédit agricole favorise-t-il l'accès à l'emploi des jeunes ?

Le plan jeunesse 2022-2025 du Crédit Agricole consiste à accueillir et accompagner 50 000 jeunes d'ici à fin 2025, soit plus de 6 000 alternants et 7 000 stagiaires par an. Au-delà des chiffres, c'est la qualité des expériences qui est au cœur de l'ambition de ce plan.

Murielle Anweiler, Directrice du Département Études et Développement des Ressources Humaines de la Fédération Nationale du Crédit Agricole nous en dit plus.

Pourquoi ce plan jeunesse ?

Le Crédit Agricole, premier employeur privé en France dans le secteur financier, a toujours agi en employeur responsable. Ce plan matérialise concrètement et plus que jamais la volonté et les engagements du groupe pour l'emploi des jeunes. Il s'inscrit dans la continuité de notre projet Groupe 6 000 alternants, qui a permis de quasiment doubler le nombre d'alternants accueillis entre 2018 et 2022 au sein de nos Caisses régionales et entités associées. Ainsi, sur 2022, c'est plus de 3 600 alternants qui ont rejoint les CR, plus de 6 000 pour le Groupe dans son ensemble. L'objectif fixé en 2019 est dépassé.

Comment est envisagé l'apprentissage au sein de la branche Crédit Agricole ?

Le Crédit Agricole a une politique volontariste qui prend racine en 1991, quand les caisses régionales créent leur propre CFA, le DIFCAM. Plus de 30 ans après, le développement de DIFCAM est un succès. Notre politique d'alternance est ambitieuse et est une réponse aux enjeux suivants : renforcer notre attractivité sur tous les territoires, recruter nos talents de demain, agir en employeur responsable et en cohérence avec notre raison d'être (« Agir chaque jour dans l'intérêt de nos clients et de la société »), notamment, sous l'angle de l'inclusion des jeunes et de notre politique de diversité.

Quelles sont les spécificités de votre politique alternant ?

La qualité de l'accompagnement : Nous voulons offrir à chaque jeune accueilli une expérience unique parce qu'il est unique. Pour cela, nous avons créé une charte du référent accompagnateur pour expliciter la mission de ce dernier : être aux côtés du jeune pour l'accueillir, le former, le développer et le faire grandir professionnellement. Nous voulons favoriser son intégration à court et moyen termes avec l'opportunité de pouvoir être embauché.

La diversité géographique de nos offres : L'accueil et l'accompagnement des jeunes se réalise sur l'ensemble des territoires métropolitains et DOM. Nous nous appuyons sur les partenariats locaux des Caisses régionales avec des organismes de formation, et en particulier bien évidemment en relation étroite avec « notre » CFA DIFCAM présent dans de nombreuses régions.

La diversité des métiers et du niveau de formations : Naturellement, beaucoup d'opportunités portent sur les métiers banque, finance, assurance. Ceci étant, nous proposons également des offres sur une très grande diversité d'activités (informatique et systèmes d'information, data, marketing, communication, comptabilité et contrôle de gestion, ressources humaines, etc). Dans ce contexte, tous les profils sont recherchés, essentiellement sur des niveaux bac+2 à bac+5.

L'innovation dans le recrutement : Dans le cadre de notre campagne alternance, un job dating national virtuel a été organisé par le CFA DIFCAM

en février 2022 auquel ont participé 35 Caisses régionales, 1 000 offres d'alternance étaient ainsi proposées aux candidats.

Le Crédit agricole est particulièrement investi sur les questions de formation professionnelle des jeunes. L'entreprise œuvre en la matière notamment au travers d'outils :

Site de recrutement des caisses régionales

www.ca-recrute.fr/fr/developpez-votre-carriere →

Vidéo de promotion de l'alternance au sein du groupe

www.youtube.com/watch?v=3L6GP7kUgi8 →

Focus sur les outils digitaux pour le recrutement en alternance

www.creditagricole.info/fnca/call_1322103/l-innovation-au-coeur-du-recrutement?portal=esn_5744

→

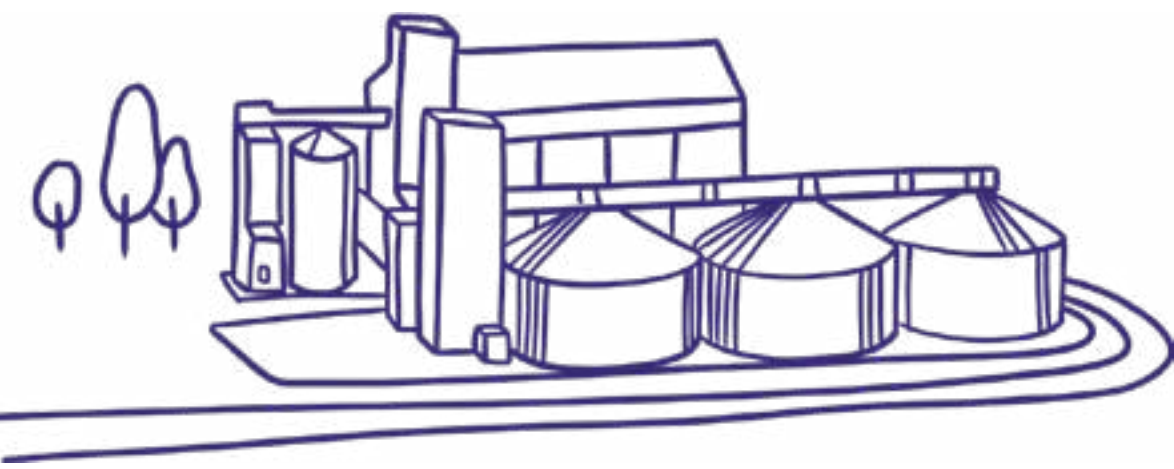
Conseil "Réussir ma vie d'étudiant"

www.reussirmaviedetudiant-creditagricole.fr/mon-orientation-mon-stage-mon-job →



Secteur alimentaire

Secteur alimentaire



La coopération agricole et les familles associées

Le commerce agricole

Les industries alimentaires

Ces branches sont incarnées par trois grands types d'acteurs : les coopératives agricoles et familles associées, les industries agroalimentaires et les entreprises du commerce agricole. Toutes fonctionnent ensemble, contribuent à la chaîne de valeur « de la fourche à la fourchette ».

Au-delà d'être un moteur de l'économie et du dynamisme local, ces branches sont un vivier majeur d'opportunités professionnelles dans de nombreux métiers.

La coopération agricole et les familles associées

Organe vital de l'économie locale, les coopératives agricoles sont 2 400 structures dirigées par des agriculteurs-coopérateurs et présentes partout en France. Des entreprises de toutes tailles où travaillent 190 000 personnes et qui génèrent 40 % du chiffre d'affaires de l'agroalimentaire. La coopération agricole est, de surcroît, un modèle présent dans toutes les activités de la production alimentaire : viticulture, culture végétale, élevage, maraîchage, alimentation animale... Ce sont autant de domaines où des chefs d'exploitations mettent en commun des compétences, des machines, des moyens logistiques, des démarches commerciales. Leurs décisions sont prises sur un mode démocratique, entre adhérents, lors d'assemblées générales.

- La filière lait p.73
- La filière élevage p.74
- La filière conserverie p.74
- La filière culture végétale p.75
- La filière boisson p.76
- Les organismes et associations de gestion p.76

La filière lait

◆ Coopératives agricoles laitières

Bien ancrées sur leur territoire, elles sont 240, animées par plus de 52 000 coopérateurs et 22 200 salariés. Elles génèrent près de 12 milliards d'euros de chiffre d'affaires, dont 23 % grâce aux exportations. Elles collectent 55 % du lait de vache français et transforment 45 % du lait du pays. Quelques marques de coopératives connues du grand public ? Yoplait, Régilait, Entremont...

www.cooperatives-laitieres.coop →

◆ Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura

Le saviez-vous ? Une fruitière est l'autre nom d'un atelier coopératif traditionnel, souvent de montagne, où sont fabriqués des fromages. Différents producteurs y mettent en commun le lait

de leur troupeau pour le transformer. Les départements évoqués ici, l'Ain, le Doubs et le Jura sont notamment renommés pour leur production de Comté.

◆ Personnel des organismes de contrôle laitier

Sur le terrain, auprès des éleveurs, les professionnels des organismes de contrôle laitier sont garants du niveau de qualité du lait fourni aux entreprises de transformation. Leurs analyses sont cruciales à deux titres : la préservation de la sécurité des consommateurs et l'établissement du revenu des éleveurs.

En savoir plus sur les produits laitiers →



La filière élevage

♦ Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande

Tous les métiers de la viande, de l'élevage à la commercialisation, en passant par la transformation, y sont exercés. En France, les coopératives sont numéro 1 de la production de volaille et de porc : leur part de marché

respective est estimée à 60 % et à 90 %.

♦ Entreprises relevant de la sélection et de la reproduction animale

Ces structures perpétuent la diversité des troupeaux français. Leur travail consiste à sélectionner, d'une part, les futurs reproducteurs

et d'autre part, à intervenir auprès des éleveurs pour assurer une reproduction des animaux de qualité.

www.sncia.fr →

La filière conserverie

♦ Conserveries en coopératives et en Sica

Ces structures ont une recette en commun. Elles collectent des aliments, les préparent (nettoyage, découpe, cuisson, etc.), puis les placent sur leur unité de transformation. Le résultat, des conserves de toutes natures sont

produites : compotes, fruits au sirop, légumes, plats. Sica est l'acronyme de Société d'initiatives et de coopération agricole.

Focus formation

Le titre d'ingénieur AgroParisTech

Cette formation couvre l'ensemble des dimensions des fonctions de cadre supérieur dans l'agronomie. Il mène à un poste à responsabilité ou encore à l'encadrement d'équipes, dans les domaines tels que l'agriculture, les industries agroalimentaires ou encore les métiers du paysage... Les enseignements prévus fournissent des capacités d'analyse, de conception et de déploiement de solutions agronomiques en entreprise, en phase avec les enjeux de l'époque.

Parcours

Deux parcours de formation sont proposés à AgroParisTech, un en deux ans, l'autre en trois ans.

[Consulter le détail des parcours AgroParisTech](#) →

Perspectives

Le titulaire du titre d'ingénieur AgroParisTech est opérationnel pour intégrer une entreprise des secteurs agronomie agroalimentaire, restauration collective, paysage... privée ou publique.

Opportunités professionnelles

- Ingénieur agronome alimentaire dans les fonctions d'encadrement
- Auditeur qualité
- Chargé d'études en valorisation agricole des déchets
- Conseiller agricole
- Responsable de production alimentaire





La filière culture végétale

◆ Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux

Elles produisent, collectent et commercialisent la très grande majorité des céréales et d'oléagineux français (blé, orge, colza...). Elles prennent soin de la qualité de leurs récoltes. Le respect de l'environnement (eau, air, sol) y est une priorité soumise à de nombreux contrôles.

◆ Coopératives agricoles de teillage de lin

L'extraction des fibres du lin est un savoir-faire exercé par 11 coopératives en France. Celles-ci rassemblent les récoltes de 2 500 agriculteurs coopérateurs réputés pour la qualité de leur production.

◆ Coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et Sica de fleurs, de fruits et de légumes et de pommes de terre

Il en existe plusieurs centaines en France, où pousse une grande diversité de végétaux : noix, olives, pommes, roses coupées et tant d'autres. Elles sont pilotées par 15 000 agriculteurs-coopérateurs, emploient 6 500 salariés permanents et plus du double de saisonniers. Elles génèrent 6 milliards d'euros de chiffre d'affaires annuel.

◆ Entreprises agricoles de déshydratation

Ces coopératives agissent en grande partie pour l'alimentation des animaux d'élevage. Elles déshydratent : le fourrage, la luzerne et la pulpe de betterave. Elles sont 9, comptent 6 000 adhérents, 100 salariés et génèrent

250 millions de chiffre d'affaires.

www.lacooperationagricole.coop/fr/la-cooperation-agricole-luzerne-corporate →

www.luzernes.org →



La filière boisson

Caves coopératives vinicoles et leurs unions

En France, une bouteille sur deux vient d'une coopérative. Ces 600 caves emploient 17 300 salariés, exploitent 300 000 hectares et génèrent 5,2 milliards de chiffre d'affaires. Ces structures sont implantées dans toutes les régions vinicoles et sont reconnues pour la qualité de leur production.

www.lacooperationagricole.coop/filieres/vignerons →

◆ Distilleries viticoles en coopératives et unions et distillation en Sica

Ce sont de véritables outils de protection de l'environnement qui perpétuent une tradition hors d'âge : l'exploitation de marcs de raisins et de lies de vins. Des sous-produits

de la vinification valorisés en alcool, en alimentation pour animaux, en engrais, en huiles essentielles ou même en énergies renouvelables (biocarburants, méthanisation). Elles réalisent un chiffre d'affaires d'environ 70 millions d'euros.

fndcv.fr →

undv.fr →

Les organismes et associations de gestion

◆ Centres de gestion agréés et habilités agricoles

Acteurs majeurs, ces centres de gestion sont des partenaires précieux des dirigeants de coopératives.

Ils simplifient la conduite des exploitations agricoles par un accompagnement spécialisé. De la gestion comptable à l'accompagnement de la croissance, en passant par

la gestion du patrimoine, ils livrent des appuis juridiques ou encore des conseils fiscaux. Cerfrance est un exemple de centres de gestion.

www.fcgaa.fr →



“ L'apprentissage contribue à la dynamique interne. ”

Entretien avec **Irène Moog**, directrice des ressources humaines chez Terrena

Pour cadrer notre discussion, comment se porte l'emploi chez Terrena ?

Irène Moog

De façon générale, nous avons une dynamique de recrutements pour l'ensemble des métiers des filières agricoles. Néanmoins, nous adaptons notre démarche de recrutement selon la typologie du métier. Notre cartographie des métiers identifie les métiers en tension en raison de la rareté des compétences sur le marché du travail (ex : agent de maintenance), les métiers en transformation significative avec la nécessité de faire évoluer les compétences (ex : technico-commercial, agriculture de précision) et les métiers émergents liés à notre plan stratégique (ex : e-commerce, data managers).

Quelle place occupe l'apprentissage chez Terrena ?

IM Nous avons depuis de nombreuses années une politique très volontariste en matière d'emploi des jeunes, qui se traduit notamment

par l'engagement du groupe d'offrir au moins 1 000 propositions aux jeunes, de toutes natures de contrats. Ceci étant, l'alternance est pour moi un véritable outil stratégique de notre politique RH et nous permet de constituer un vivier de compétences. Nous avons besoin d'apprentis. Et, pour les faire venir, nous mettons en place un certain nombre d'outils et de partenariats avec les organismes de formation et les écoles.

En quoi consistent ces partenariats ?

IM Nous sommes particulièrement impliqués dans les relations avec les écoles. Des conventions sont signées avec ces établissements, des lycées agricoles mais aussi des écoles supérieures agricoles ou de management. Nous venons d'ailleurs d'en renouveler une la semaine dernière avec un lycée agricole de la région, comprenant des engagements réciproques, notamment accueillir les étudiants dans nos structures, et dans ce cas précis particulièrement dans les secteurs du machinisme, des productions animales et

Terrena est une coopérative agricole implantée dans la région des Pays de la Loire. Le groupe génère 5 milliards d'euros de chiffre d'affaires et compte 14 000 collaborateurs. Visionnaire avec le lancement en 2008 de l'Agriculture écologiquement intensive (AEI), Terrena déploie La Nouvelle Agriculture® sur l'ensemble de ses filières et de ses productions. Irène Moog, directrice des ressources humaines sur les filières agricoles, explique comment l'apprentissage est pratiqué dans l'entreprise.





“ Les métiers et le monde agricole évoluent de plus en plus vite, notre enjeu est de constituer un vivier de compétences. ”

végétales. Ces partenariats sont très importants pour nous. Selon le type de formation, nous réfléchissons ensemble sur l'évolution des formations pour répondre aux besoins métiers de demain. La vocation est prospective et consiste à travailler sur l'alignement des enseignements avec la nécessaire évolution des compétences pour préparer l'avenir.

Vous évoquiez des outils, pouvez-vous en présenter ?

IM En effet, pour attirer de futurs apprentis vers nos métiers, nous avons mis en place un certain nombre d'outils pour recruter et gérer les parcours professionnels de ces jeunes. Ainsi, nous organisons chaque année depuis 2015 notre événement de recrutement, Speed Alternance, basé sur le modèle des speed dating, grâce auquel les responsables opérationnels métiers rencontrent des candidats, sélectionnés sur la base des candidatures reçues en amont. Nous avons décidé de maintenir cet événement cette année, qui aura lieu en avril, dans un format distancié pour respecter les contraintes sanitaires.

Je peux également faire mention de notre parcours d'intégration. Il est identique pour tous nos collaborateurs, avec une spécificité réservée à nos jeunes alternants. Nous organisons chaque année, depuis 2012, lors de la rentrée scolaire, une journée d'intégration qui leur est dédiée. Il est important de bien les accueillir, de partager avec eux, dès cette première journée, la culture et les valeurs de Terrena. Le président du groupe est présent pour échanger avec ces jeunes. Sa présence chaque année démontre combien la coopérative attache de l'importance à l'intégration de ces jeunes.

D'une façon générale, qu'apporte l'apprentissage à Terrena ?

IM Les métiers et le monde agricole évoluent de plus en plus vite, notre enjeu est de constituer un vivier de compétences. Mais au-delà d'être un moyen qui permet de répondre à notre stratégie et à nos besoins en compétences, l'apprentissage contribue à la dynamique interne entre les générations. Il organise la transmission des savoirs entre les salariés seniors et les

jeunes, dans les deux sens, chacun partageant ses connaissances. Nous le mesurons sur la motivation. Les profils plus seniors se sentent valorisés quand, par exemple, nous les formons à la fonction de tuteur. Ils transmettent volontiers leur savoir et en sont fiers. C'est enrichissant pour tout le monde.

Côté apprentis, que gagnent-ils à venir travailler pour votre coopérative ?

Travailler chez Terrena, coopérative avec des valeurs fortes et un projet stratégique ambitieux, offre une source d'épanouissement pour les collaborateurs. À nous certes de les en convaincre. Cela ne marche pas si mal car plus d'un jeune sur deux poursuit sa carrière chez nous à l'issue de sa formation en alternance. C'est bien supérieur à la moyenne nationale. Terrena leur permet d'envisager un parcours professionnel dans le groupe grâce à notre politique de mobilité interne qui offre de nombreuses perspectives eu égard à la diversité de nos métiers.

www.terrena.fr →

Le commerce agricole

Les entreprises du commerce agricole figurent parmi les premiers maillons de la chaîne de valeur de l'alimentaire. Ce sont, pour beaucoup, des structures privées familiales ou encore des coopératives, installées à proximité des élevages et des exploitations.

Selon leur spécialité, ils fournissent des produits – semences, grains, engrais, produits phytosanitaires, animaux, etc. – et des services qui permettent aux agriculteurs de mener à bien leurs activités. Ils contribuent, en outre, à valoriser les métiers de leurs clients et à leur trouver de nouveaux débouchés.

À la pointe, ces commerces maîtrisent toutes les facettes des métiers agricoles.

www.fc2a.org/le-commerce/chiffres-clés →

- La filière élevage p. 79
- La filière végétale p. 79
- Le négoce agricole p. 80

La filière élevage

◆ Commerce d'animaux vivants

Ils assurent deux missions. Les commerçants d'animaux d'élevage interviennent tout d'abord lors de la constitution des cheptels. Ils s'emploient aussi à fournir les entreprises de transformation de viandes. Quoi qu'il en soit, ces ventes sont exercées par des acteurs bien ancrés dans les territoires, à proximité des élevages. Leur chiffre d'affaires annuel s'élève à 4 milliards d'euros.

ffcb.fr →

La filière végétale

◆ Entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes

Installées dans les bassins de production, ces TPE et PME s'emploient à commercialiser une part des récoltes françaises de fruits et de légumes sur les marchés européens et mondiaux. Grâce à elles, 2 millions de tonnes de marchandises sont exportées. Leurs missions ? Ajuster l'offre et la demande, garantir la qualité et la sécurité sanitaire des produits.

www.aneefel.com →



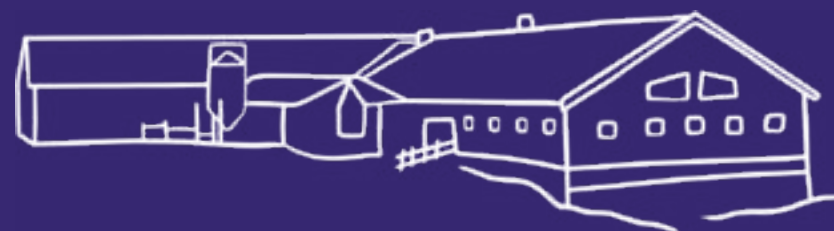
Focus formation

La licence professionnelle management des activités commerciales

Cette licence professionnelle prépare les apprentis aux métiers de la vente de produits alimentaires, agricoles ou horticoles, destinés aux professionnels ou aux particuliers. Elle aborde des techniques telles que l'organisation du travail en équipe, l'élaboration de stratégies commerciales et la conception d'innovations. Marketing digital, études de marché, entrepreneuriat, gestion de projets, ressources humaines, droit du travail, communication sont aussi au programme.

Parcours

Cette licence (niveau 6) se valide en 1 an, s'adresse à tout titulaire d'un bac+2 et peut notamment se préparer dans le réseau de l'École supérieure d'agriculture d'Angers (ESA).



Perspectives

Le titulaire de cette licence professionnelle est opérationnel pour intégrer un poste de commercial ou d'acheteur junior dans une entreprise alimentaire, agricole ou horticole.

Il peut toutefois poursuivre ses études en master en vente, négociation commerciale et business development.

Opportunités professionnelles

- Responsable commercial
- Technico-commercial
- Animateur de réseau
- Manager de rayon
- Chef de produit junior



Le négoce agricole

♦ Entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes

Elles constituent le tout premier maillon de la chaîne de valeur de l'alimentaire. L'agrofourmiture

commercialise des produits et des services nécessaires aux agriculteurs pour cultiver, élever ou même obtenir du rendement dans leur production et limiter leur empreinte environnementale.

Les entreprises de négoce interviennent dans toutes les filières : viticulture, maraîchage, arboriculture, etc.

www.negoce-village.com →
www.fedepom.fr →

“ L'apprentissage est adapté à nos entreprises. ”

Entretien avec **Denis Pelé**, dirigeant



Comment s'intègre l'apprentissage à votre activité ?

Denis Pelé

Pour nous, le recrutement d'apprentis est une pratique historique. Nous en avons toujours accueillis. Actuellement, nos équipes en comptent cinq, dont un dans notre activité production végétale, une sur la partie production animale. Trois travaillent dans notre secteur grand public.

Pourquoi avez-vous recours à ce type de recrutement ?

DP Il y a plusieurs grandes raisons. La première, selon moi, est que les entreprises ont le devoir de donner un élan aux jeunes dans le monde du travail. Dans nos entreprises du négoce, l'apprentissage est adapté et assez répandu à différents degrés d'implication.

Deuxième raison, les apprentis constituent un vivier intéressant pour nous. Si leur profil correspond à l'esprit, à la culture de l'entreprise et que nous avons une place à pourvoir, nous

Pelé Agri-conseil est une entreprise du secteur du négoce agricole, spécialisée dans la commercialisation de produits et de services dédiés aux exploitations et dans une moindre mesure au grand public. L'entreprise compte une soixantaine de salariés, une dizaine de sites implantés dans le Maine et Loire et la Loire Atlantique. Son dirigeant, Denis Pelé, partage son expérience en matière de recrutement d'apprentis.



pouvons embaucher. Ceci étant, nous proposons un contrat d'apprentissage seulement si nous avons des missions à proposer.

Qu'apportent les apprentis à votre entreprise ?

DP Ils nous apportent un appui dans notre quotidien. Par exemple, une de nos apprenties s'est vue confier une mission précise. Son travail nous permet d'acquérir des enseignements et de rebondir auprès de clients avec des produits adaptés à leurs besoins. Et puis c'est une satisfaction de former des jeunes de les voir évoluer dans l'entreprise. Réciproquement, nous espérons leur apporter des compétences professionnelles, les responsabiliser. Nous les impliquons pour qu'ils apprennent rapidement et acquièrent leur autonomie.

Cette transmission, comment s'opère-t-elle ?

DP À chaque nouvelle embauche d'un apprenti, un accompagnement par un tuteur est mis en place. Ce rôle est assuré par nos responsables d'activités. Ils épaulent, font

comprendre les mécanismes de l'entreprise et la fonction intrinsèque de la mission confiée. Ils sont pédagogues pour former des jeunes. Cette implication est très importante pour nous.

Comment se passe la relation avec les organismes de formation ?

DP Très bien. Les apprentis suivent souvent leur formation à l'ESA d'Angers, d'autres en Maison familiale rurale. Un point important, faisant partie de Négoce ouest, la branche locale de la FNA, j'ai pu participer à un conseil de perfectionnement de l'ESA. C'est très important car des écoles d'agriculture de l'Ouest, des maîtres d'apprentissage des entreprises y participent. Ça permet aux écoles de connaître les tendances de nos marchés et d'affiner leur pédagogie. En tant qu'employeur, l'intérêt est de connaître ce que nos jeunes apprennent et de dire quand une matière doit être mise à jour. Nos clients et nous évoluons, il est important que ce soit le cas de la pédagogie. Le lien entre les entreprises et les écoles doit donc être très fort.

www.peleagricconseil.fr →

Les industries alimentaires

Elles fabriquent une part majeure des aliments et des boissons consommés en France et dans le monde. Les industries alimentaires (IA) constituent, en chiffre d'affaires et en nombre d'emplois, le premier industriel français, avec 198 milliards d'euros de chiffre d'affaires et 433 579 salariés.

Autre performance notable : les IA transforment 70 % de la production agricole du pays, à 15 479 entreprises. 98 % sont des TPE et des PME installées sur l'ensemble du territoire. Outre le fait de valoriser le travail des agriculteurs, elles contribuent aussi au dynamisme de l'économie locale.

Leurs défis pour l'avenir ? Nourrir des populations en croissance, accompagner la transition écologique, préserver les ressources naturelles, protéger des savoir-faire et une culture alimentaire.

www.ania.net/presentation-ania/nos-chiffres-cles →

♦ Activités industrielles de boulangerie et pâtisserie

Il est question ici d'un quart des entreprises de l'agroalimentaire et de plusieurs dizaines de milliers de salariés. Un secteur dont les innovations et savoir-faire sont reconnus à travers le monde. Ses exportations s'élèvent à 2,5 milliards d'euros par an.

www.entreprisesboulangerie.org →

♦ Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières

En moyenne, par an, chaque français consomme 135 litres d'eau en bouteille, 65 litres de boissons rafraîchissantes sans alcool ou encore 33 litres de bière. Plus de 2 000 entreprises sont à pied d'œuvre pour répondre à cette demande.

eaumineralnaturelle.fr/qui-sommes-nous/leau-minerale-en-chiffres →

www.boissonsrafraichissantes.com/economie-et-metiers/ →

www.brasseurs-de-france.com →

♦ Centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs

98 % de la population française mange des œufs. Cela représente 116 milliards d'unités en France chaque année, soit 7,21 millions de tonnes.

oeuf-info.fr →

♦ Cinq branches des Industries alimentaires diverses

Café, biscuits, gâteaux, fruits secs, levures, glaces, condiments, bouillons, épices... ces branches industrielles fournissent une très grande part des rayons des magasins alimentaires, des plus grandes aux plus petites surfaces. Elles sont des acteurs économiques majeurs pour le pays, notamment sur le terrain de l'emploi.

www.alliance7.com →

les-glaces.com →

www.chambresyndicalelevure.com →

www.fedalim.net →

♦ Exploitations frigorifiques

Elles sont garantes de la sécurité des aliments. Leurs activités : congeler des produits, les stocker au froid, préparer des commandes et gérer des flux logistiques. Ces savoir-faire, ces structures les mettent au service de toutes les natures d'aliments et de tous les acteurs de l'alimentaire (production, fabrication industrielle, distribution).

www.usnef.fr →

♦ Industries et commerces en gros des viandes

Elles comptent 320 structures, 50 000 salariés et génèrent 20 milliards d'euros de chiffre d'affaires. Leurs activités : transformer et commercialiser les viandes d'élevage.

Cultureviande.eu →

Tripierdefrance.fr →

○ Bon à savoir ○

Culture viande a édité un guide à destination des entreprises et des salariés afin d'améliorer la gestion des projets professionnels.

Accéder au site →

◆ Industrie laitière

Petits ateliers, PME, grands groupes mondiaux, leurs activités ? Commercialiser le lait et le transformer en produits laitiers avec un haut niveau de sécurité sanitaire. Ces entreprises comptent 35 000 employés et réalisent un chiffre d'affaires de 17 milliards d'euros.

www.filiere-laitiere.fr/fr/les-organisations/fnil →

◆ Industries de produits alimentaires élaborés

Elles simplifient le quotidien, fabriquent confitures, conserves, compotes, légumes secs, surgelés et tant d'autres. Qui les produisent ? 388 sites où 46 600 salariés sont à l'œuvre et génèrent 13,5 milliards d'euros de chiffre d'affaires.

www.adepale.org →

◆ Industrie de la salaison, charcuterie en gros et commerces de viandes

Le saviez-vous ? Il existe 450 charcuteries et spécialités à base de viande

en France. Elles sont issues des savoir-faire de 32 100 salariés, exercés dans 300 établissements. Ceux-ci génèrent un chiffre d'affaires de 6,7 milliards d'euros.

www.fict.fr →

◆ Industries de la transformation des volailles

En viande de volaille, la France est le 2^e producteur – de poulets, de canards, de dindes, de pintades – de l'Union européenne. 170 entreprises et 415 établissements de transformation répartis sur le territoire y contribuent.

www.volaille-francaise.fr →

<https://www.fia.fr> →

www.cnadev.com →

◆ Métiers de la transformation des grains

Une grande partie des grains transformés en France vient du blé. Ce sont 416 unités de production qui, chaque année, reçoivent 5,3 millions de tonnes de blé qu'elles valorisent en farine. Elle-même deviendra du pain artisanal, industriel, des biscuits, des biscottes ou des paquets ménagers.

www.meunerie

francaise.com →

www.nutritionanimale.org →

◆ Pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé

Les Français consomment plus de 530 000 tonnes de pâtes et plus de 95 000 tonnes de semoule chaque année. Une grande partie est issue de 11 usines de fabrication installées sur le territoire, où travaillent 1 300 salariés.

www.cfsi-sifpaf.com →

◆ Sucreries-sucreries-distilleries et raffineries de sucre

D'une même matière première, la betterave, elles fabriquent du sucre, de l'alcool, de l'énergie... En France, 25 usines s'y emploient. Elles sont souvent implantées dans le nord de la France. En ce qui concerne le sucre, plus de 4,5 millions de tonnes sont produites chaque année.

www.snfs.fr →

Focus formation

Le brevet de technicien supérieur agricole sciences et technologies des aliments

Ce brevet de technicien supérieur couvre un très large éventail de notions utiles aux entreprises industrielles alimentaires. Il prépare à la réalisation d'opérations exercées dans un établissement de fabrication, que ce soit au niveau de la production, de la technique, de la qualité, du conditionnement, de la logistique... Les enseignements abordent la répartition du travail, l'animation d'équipes, l'entretien d'équipements ou encore la sécurité sanitaire. Un grand volet pédagogique est bien sûr consacré à la nature, aux propriétés des aliments et à leur évolution durant leur transformation industrielle. Ainsi, des matières comme la chimie, la biologie sont au programme.

Parcours

Le brevet de technicien supérieur agricole sciences et technologies des aliments (niveau 5) se valide en 2 ans. Il est accessible à l'issue d'un bac pro, d'un bac STAV, d'un bac STI2D ou d'un bac général.

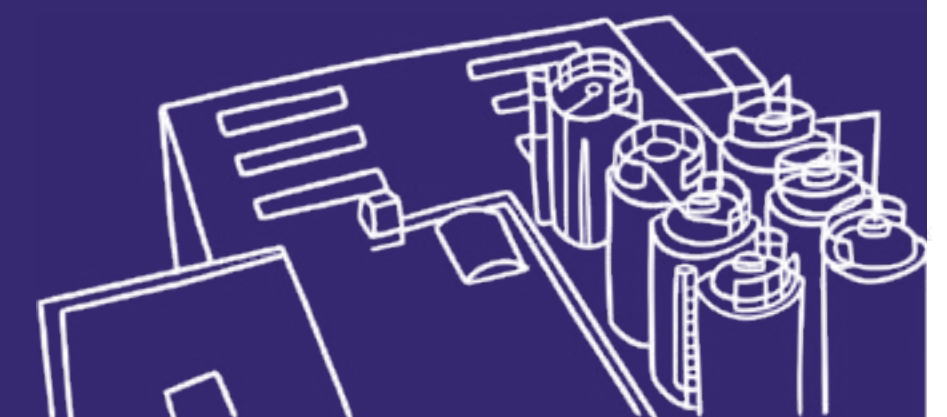
Perspectives

Le Brevet de technicien supérieur agricole sciences et technologies des aliments permet d'accéder directement à un métier.

Toutefois, il est envisageable de poursuivre ses études en licence professionnelle ou pourquoi pas de préparer un cursus d'ingénieur agronome.

Opportunités professionnelles

- Conducteur de ligne de production alimentaire
- Responsable qualité en agroalimentaire



“ Entre la production, la qualité, la technique... le secteur est très vaste.”

Entretien avec **Jessy Tholomas**, futur manager dans l'agroalimentaire



À quels domaines prépare votre formation ?

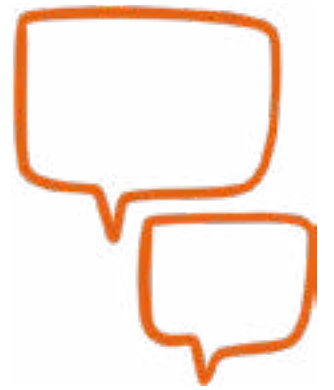
Jessy Tholomas

Dans ma licence pro, j'apprends essentiellement à manager les équipes. En cours, on aborde les techniques d'encadrement, la communication interpersonnelle. Et puis, on est préparé à des aspects purement agroalimentaires, comme les bonnes pratiques d'hygiène et de sécurité, par exemple. Chez Lactalis, je fais partie de l'équipe VSAO (visites sanitaires assistées par ordinateur). Je suis amené à manager et à effectuer des opérations techniques dans l'usine.

Comment se déroule votre apprentissage ?

JT Très bien, je me suis assez vite habitué au rythme. Et puis, nous sommes accompagnés. L'IFRIA fait en sorte que les informations circulent entre l'entreprise et le centre de formation. En cours, les profs sont à l'écoute, nous demandent si l'on rencontre d'éventuels problèmes.

Depuis 3 ans, Jessy Tholomas est à pied d'œuvre dans l'agroalimentaire en apprentissage. Il a tout d'abord obtenu un BTS en maintenance. Il suit à présent une licence pro en management à l'IFRIA des Hauts-de-France, tout en travaillant pour l'entreprise Lactalis.



Et en entreprise ?

JT Les échanges avec mon maître d'apprentissage se passent bien. On débriefe régulièrement sur les activités effectuées. Ceci étant, on a un outil d'équipe qui s'appelle « la communication », qui permet de maintenir le lien entre nous, de savoir où en sont les uns et les autres, ce qu'il faut faire.

Pourquoi vous êtes-vous tourné vers l'agroalimentaire ?

JT Pour moi, c'est un secteur sûr. Les entreprises sont vouées à exister. Et puis, l'environnement me plaît. Les activités changent d'un jour à l'autre. Ensuite, il y a une bonne entente dans l'équipe dans laquelle je suis.

Comment avez-vous trouvé votre entreprise ?

JT Ça n'a été ni simple, ni compliqué. Ça a demandé de l'implication personnelle. J'ai pu aussi être aidé par l'IFRIA pour obtenir un entretien chez Lactalis.

Quel conseil donneriez-vous à quelqu'un qui souhaite intégrer le secteur ?

JT Entre la production, la qualité, la technique... l'agroalimentaire est très vaste. Pour s'y retrouver, cela peut être utile de suivre une formation de quelques semaines pour se faire une idée des différents domaines et trouver celui qui nous correspond le mieux.

Quel est votre projet d'avenir ?

JT Décrocher un poste dans le management d'équipe, toujours dans l'agroalimentaire.

www.hautsdefrance.ifria.fr →
www.lactalis.fr →

Pêche, cultures marines et coopération maritime



Pêche, cultures marines et coopération maritime



Ce secteur compte des entreprises établies sur le littoral français. Elles mènent une large diversité d'activités liées au milieu marin, de la production à la commercialisation de produits de la mer. Elles valorisent poissons, coquillages, crustacés ou encore algues, élevés

ou pêchés. Structurellement, cette filière dispose de flottes de navires, de halles de marée, de parcs, de bassins... La palette de métiers exercés est vaste : capitaine de bateau, matelot, mécanicien, chef d'exploitation, employé de culture marine, patron de pêche, éleveur.

◆ Conchyliculture

Le saviez-vous ? 200 000 tonnes de coquillages sont générées par les éleveurs français. Avec leurs employés de cultures marines, ils sont à l'origine des productions d'huîtres (l'ostréiculture), de moules (la mytiliculture), de palourdes (la vénériculture) ou encore de coques (la céristoculture). Le pays compte plusieurs milliers d'exploitations professionnelles en Bretagne, Pays de la Loire, Charente-Maritime, Normandie, Aquitaine et sur le pourtour de la Méditerranée.

coquillages.com →

◆ Les élevages aquacoles

Parmi les élevages aquacoles, et les 400 espèces animales et végétale élevées, la production des coquillages occupe en France une place majeure.

La conchyliculture se classe au second rang européen avec une production moyenne de 250 000 tonnes de coquillages. L'ostréiculture, avec près de 2 654 entreprises, produit 130 000 tonnes d'huîtres et la mytiliculture produit 65 000 tonnes de moules.

◆ Coopération maritime

Nombreuses sont les entreprises de l'alimentaire marin à être organisées sur un modèle coopératif. Elles partagent ainsi des moyens structurels, des compétences, des risques, des services pour mieux développer leurs activités.

www.cooperationmaritime.com
→

◆ Pêche professionnelle maritime

Les activités de la pêche s'exercent le long des côtes, au large, dans les eaux lointaines ou même directement sur le littoral pour la pêche à pied. La France compte 60 ports de pêche, 37 halles à marée, 12 organisations de producteurs.

www.comite-peches.fr/la-peche-francaise/ →



○ Bon à savoir ○

Ocapiat a produit une plaquette intitulée « L'alternance dans le maritime » pour promouvoir le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation auprès des employeurs du secteur.

[Guide alternance maritime](#) →

Focus formation

Le baccalauréat professionnel spécialité conduite et gestion des entreprises maritimes (CGEM)

Un titulaire du baccalauréat professionnel spécialité conduite et gestion des entreprises maritimes (CGEM) dispose des capacités pour conduire, entretenir et sécuriser les matériels de pêche. Il assure la gestion d'armement à la pêche. Il participe à ses activités (traitement et conservation des captures).

En centre de formation, il développe des connaissances dans les domaines de la maintenance de la coque et des appareils, des équipements et des engins de pêche. Il est amené à maîtriser les règles de stabilité afin d'utiliser son navire en toute sécurité. Il développe des compétences propres à la responsabilité d'une entreprise maritime

Parcours

Le baccalauréat professionnel CGEM se valide à l'issue d'un cycle de 3 ans, de la seconde à la terminale. Il est accessible dès la 3^e, à l'issue d'un CAP, d'une seconde générale ou technologique.

Perspectives

Le titulaire de ce baccalauréat professionnel est opérationnel après un temps de navigation pour intégrer un poste pour le compte d'un armateur à la pêche.

Il peut toutefois poursuivre ses études en brevet de technicien supérieur maritime Pêche et gestion de l'environnement marin.

Opportunité professionnelle

- Matelot
- Patron de pêche (après une expérience en tant que matelot)

“ L'apprentissage est une opportunité.”

Entretien avec **Axelle Bodmer**, secrétaire générale de l'UAPF



Pouvez-vous présenter l'UAPF et votre rôle dans l'organisation ?

Axelle Bodmer

L'Union des armateurs à la pêche de France est une organisation professionnelle. Elle regroupe les armements à la pêche, parmi les plus importants du pays. Je m'occupe principalement des sujets qui concernent les gens de mer, en matière de droit du travail, de recrutement ou encore de formation.

Quelle est la situation actuelle des métiers de la pêche en France ?

AB Dans notre secteur, l'armement à la pêche, les métiers sont en tension. Nous manquons de main-d'œuvre. Dans l'immédiat, quelques bateaux sont même contraints de rester à quai faute d'équipage pour partir en mer.

Dans ce contexte, l'apprentissage peut-il favoriser les recrutements ?

AB L'apprentissage est une des opportunités pour favoriser le recrutement dans nos structures. Les apprentis représentent de nombreux atouts. Ils

Axelle Bodmer, secrétaire générale de l'Union des armateurs à la pêche de France (UAPF) éclaire sur la façon dont l'apprentissage est pratiqué, au sein de sa branche, chez les armateurs français.



correspondent bien aux attentes des armateurs, à savoir des personnes formées à la théorie et à la pratique. Cela correspond bien à l'état d'esprit de nos métiers. Ceci étant, différentes problématiques peuvent parfois freiner le développement de l'apprentissage. L'alternance entre les temps de pêche en mer et les temps de formation ne sont pas toujours faciles à organiser, l'accompagnement des jeunes est parfois lourd ou encore l'embarquement de mineurs est compliqué.

Quelles voies sont envisageables pour favoriser davantage le développement de l'apprentissage ?

AB Il existe certes des systèmes de formation mis en place depuis longtemps et qui fonctionnent bien. L'accent mis sur l'apprentissage par le gouvernement et par les Opco mène de plus en plus à des initiatives. Ça essaime le long du littoral. Ceci étant, les pouvoirs publics ont encore un effort à faire pour soutenir et développer l'apprentissage dans nos métiers. En tant qu'organisation, nous en faisons la promotion. Nous éditons des outils de communication à ce sujet. Nous avons, par exemple, réalisé une plaquette avec Ocapiat

(à découvrir ci-dessous) pour promouvoir et encourager l'apprentissage. Elle a été diffusée auprès des armateurs et des centres de formation.

Quels métiers de la pêche sont ouverts à l'apprentissage ?

AB Dans notre secteur, le terme « métier » correspond aux types de pêche : côtière, au large, lointaine. En revanche, différentes fonctions sont ouvertes à l'apprentissage. Selon ses aptitudes et son goût, deux filières sont envisageables : machine, où l'on fait fonctionner le moteur et pont qui amène davantage à des activités d'encadrement comme second, capitaine de bateau. Entre parenthèses, c'est sur cette fonction que l'apprentissage se développe le plus. Pour précision, selon la taille des bateaux, on peut être amené à avoir une fonction polyvalente.

Quel type de profils est recherché ?

AB Des profils qui aiment la mer. On est amené à y passer parfois un certain temps, à y travailler beaucoup. Toutefois, il a des avantages, on gagne bien sa vie et la promotion sociale est rapide.



3

Les outils

Comment Ocapiat simplifie-t-il l'apprentissage ?

Apprentis, employeurs, organismes de formation, consultez les outils mis à votre disposition par Ocapiat. Actualités, ressources documentaires ou pratiques, de nombreux contenus sont accessibles sur Cap vers l'alternance, le site d'Ocapiat dédié à l'alternance.

Pourquoi utiliser Cap vers l'alternance ?

Créé en 2020, Cap vers l'alternance est une plateforme complète. Elle est ouverte aux entreprises, organismes de formation et aux (futurs) alternants. Pratique, elle propose des parcours et des kits personnalisés selon le profil de l'utilisateur. Elle est conçue pour :

- Informer sur les contrats et les aides financières.
- Simuler les montants de prise en charge d'une formation.
- Découvrir les secteurs et les métiers de la coopération agricole, de l'agriculture, de la pêche, de l'industrie agro-alimentaire et des territoires.
- Accéder à des offres d'alternance.
- Trouver des réponses sur l'alternance.
- Effectuer des démarches administratives en toute simplicité.

Cap vers l'alternance, les ressources et les outils utiles à tous

Informations et actualités

Articles, fiches thématiques, dossiers... Cap vers l'alternance est une bibliothèque ouverte pour tout savoir sur les dispositifs de recrutement en alternance :

- Avoir une connaissance exhaustive de l'apprentissage →
- Comparer le contrat de professionnalisation au contrat d'apprentissage →
- Connaître les prises en charge des contrats en alternance →

Une rubrique d'actualités, disponible sur le site, est régulièrement alimentée et permet de se tenir informé des dernières nouveautés à propos de l'alternance.

www.ocapiat.fr/capalt/actualites-cap-alternance →

Formulaires

Les documents de formalisation en quelques clics :

- Cerfa du contrat d'apprentissage →
- Modèle de convention →
- Formulaire de rupture →

La foire aux questions (FAQ) Cap vers l'alternance

Parce qu'en matière d'alternance de nombreuses interrogations se posent, Ocapiat y répond au travers de sa foire aux questions. Régulièrement mise à jour, elle aborde de nombreuses thématiques avec une possibilité de consultations ciblées par profil et un accès plus général.

FAQ →

Le simulateur alternance

Conçu par Ocapiat, ce simulateur permet de déterminer, à titre indicatif et par certification, les niveaux de prise en charge des formations en apprentissage, frais annexes inclus. Les CFA peuvent ainsi maîtriser les financements des apprentis. Quant aux entreprises, elles ont la possibilité de budgéter un éventuel reste à charge*. Une simulation est également possible pour le contrat de professionnalisation.

Le simulateur d'alternance →

* Différence entre le montant pris en charge par Ocapiat et le coût de la prestation de formation communiqué par le CFA ou l'organisme de formation.

○ Bon à savoir ○

Ocapiat dispose d'une plateforme collaborative de formation en ligne, spécialisée dans les secteurs de la coopération agricole, de l'agriculture, de la pêche, de l'industrie agroalimentaire et des territoires. Ouverte à tous, les entreprises, les organismes de formation ou encore les branches professionnelles peuvent y proposer des parcours d'enseignement. Les apprentis, les étudiants, les demandeurs d'emploi, les salariés ont accès à des formations en distanciel et à des certifications professionnelles.

<https://campnum.com> →

Mon espace Ocapiat

Service dédié aux entreprises et aux organismes de formation, Mon Espace Ocapiat propose de multiples fonctionnalités pratiques. Un site, deux accès personnalisés, les utilisateurs y effectuent toutes leurs démarches administratives dématérialisées en toute simplicité. Les dépôts de contrats, l'envoi des factures, la transmission de justificatifs et le suivi des demandes de prise en charge y sont rapides et écoresponsables.

Mon espace Ocapiat →

Des Jobboards spécialisés : déposer ou consulter les offres d'apprentissage

Cap vers l'alternance fait accéder aux opportunités de la coopération agricole, l'agriculture, la pêche, l'industrie agro-alimentaire et les territoires grâce à 3 adresses : l'agriculture recrute, alimétiers, apecita.

L'Agriculture recrute

Ce site d'emploi ouvre les portes des métiers de l'agriculture. Créé par l'Association Nationale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture, il accompagne les recherches dans toutes les spécialités du secteur : élevage, arboriculture, maraîchage, aquaculture, vigne & vin...

www.lagriculture-recrute.org →

Apecita

Ce site est consacré à la recherche d'emploi tertiaire dans les secteurs de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de l'environnement. Il permet aux candidats de s'orienter vers des activités de conseil, de commerce, de formation, de recherche et développement.

www.apecita.com →

Alimétiers

Cette plateforme est entièrement dédiée à la formation et à l'emploi dans l'univers de l'agroalimentaire. Elle propose des opportunités partout en France, dans les domaines de la production, logistique, maintenance, achats, marketing, vente, R&D, QHSE et des fonctions transversales (RH, communication).

alimetiers.com →

La bonne alternance

Cette plateforme est entièrement dédiée à la recherche de contrats en alternance. Elle propose aux futurs apprentis des offres d'emploi et aussi les centres de formation dans le domaine choisi et dans la ville souhaitée. Elle permet aux entreprises très facilement de déposer leurs offres.

<https://labonnealternance.pole-emploi.fr/> →

Ces jobboards permettent de créer un profil candidat ou entreprise. Ils partagent des contenus sur les métiers, leurs débouchés voire les formations associées. Ils sont une bonne source d'information pour comprendre comment les secteurs fonctionnent et constituer sa propre culture professionnelle.

Cap vers l'alternance, les ressources et les outils personnalisés

Le kit alternance des entreprises

Cette boîte à outils met à disposition des documents et des informations pour accompagner les projets de recrutement. De la diffusion d'une offre à la signature d'un contrat, en passant par la réalisation des démarches administratives, les entreprises ont notamment accès aux outils suivants :

- 5 démarches à ne pas oublier pour concrétiser l'embauche d'un alternant →
- Connaître le coût de votre futur apprenti →
- Déposer un contrat en alternance →
- Trouver une réponse à des questions sur l'apprentissage →
- Devenir tuteur - Maître d'apprentissage →
- Comprendre et verser mes contributions →
- Besoin d'aide pour le versement du 13 %? →

[Le lien du kit →](#)

Le kit alternance des organismes de formation

Le kit alternance des organismes de formation donne notamment accès aux outils suivants :

- Simuler le niveau de prise en charge de l'Opco →
Effectuer des démarches administratives en toute simplicité sur ParNet. Ce service, Ocapiat l'a conçu pour simplifier la relation avec les organismes de formations et les CFA. Fiable et sécurisé, cet extranet permet de saisir un cerfa, valider une facture, déposer une rupture, consulter des dossiers... Pour y accéder, il suffit de se connecter à monespace.ocapiat.fr → et saisir ses identifiants d'adhérent.
- Trouver une réponse à des questions sur l'apprentissage →
- Trouver un modèle de certificat de réalisation →

[Le lien du kit →](#)

Le kit alternance des (futurs) apprentis

Ce kit propose quelques informations pratiques. Les (futurs) apprentis ont accès :

- À un espace dédié dans la FAQ →
- Aux jobboards l'agriculture recrute, Alimétiers, Apecita →

[Le lien du kit →](#)



Liste des ressources numériques citées dans ce guide

Agefiph

- www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-lembauche-en-contrat-dapprentissage (chapitre 1)
- www.agefiph.fr/alternance (chapitre 1)

Alimétiers

- alimetiers.com (chapitre 1)

Agriculture.gouv

- agriculture.gouv.fr/portrait-de-lenseignement-agricole-edition-2022 (chapitre 3)
- agriculture.gouv.fr/les-directions-regionales-du-ministere-draaf (chapitre 7)

Action logement

- www.actionlogement.fr/l-aide-mobili-jeune (chapitre 6)

Chlorofil

- chlorofil.fr/systeme-educatif-agricole/structuration/etabs-secondaire/etabs-publics-locaux-ens-formation-prof-agricoles (chapitre 3)

Campnum

- campnum.com/parcours/5e59491b8ed2c2326755bd00 (chapitre 5)

CFADock

- www.cfadock.fr (chapitre 8)

Certifpro

- certifpro.francecompetences.fr/webapp/rncp/ (chapitre 8)

Code travail.gouv

- code.travail.gouv.fr/modeles-de-courriers/rupture-dun-commun-accord-dun-contrat-dapprentissage (chapitre 10)

Dares

- dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/lapprentissage-en-2021 (chapitre 1)

Dreets

- dreets.gouv.fr (chapitre 3)
- dreets.gouv.fr (chapitre 5)

Education.gouv

- www.education.gouv.fr/se-former-par-l-apprentissage-2216 (chapitre 3)
- www.education.gouv.fr/la-voie-professionnelle-au-lycee-12101 (chapitre 3)

Entreprendre.service-public

- www.entreprendre.service-public.fr/vosdroits/R17495 (chapitre 3)

Euroguidance

- www.euroguidance-france.org (chapitre 6)

Euroappmobility

- www.euroappmobility.eu (chapitre 6)

France Compétences

- www.francecompetences.fr/recherche_certificationprofessionnelle (chapitre 3)
- www.francecompetences.fr/app/uploads/2020/09/Notice-daide-%C3%A0-la-modification-des-fiches-enregistr%C3%A9es-de-droit-au-RNCP_04092020.pdf (chapitre 8)
- www.francecompetences.fr/ (chapitre 8)
- www.francecompetences.fr/base-documentaire/referentiels-et-bases-de-donnees/ (chapitre 8)

Génération Erasmus+

- generation.erasmusplus.fr/bourse-erasmus-stage-apprenti/ (chapitre 6)

Handicap.gouv

- handicap.gouv.fr/les-aides-et-les-prestations/maison-departementale-du-handicap/article/la-commission-des-droits-et-de-l-autonomie-des-personnes-handicapees (chapitre 3)
- handicap.gouv.fr/les-aides-et-les-prestations/maison-departementale-du-handicap/article/la-commission-des-droits-et-de-l-autonomie-des-personnes-handicapees (chapitre 4)

Ile-de-France mobilité

- www.iledefrance-mobilites.fr (chapitre 6)

Legifrance

- www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=RXAkPiH46HPIfBr9nv5wqlvKSk5AJ5_K4MfKeTuWgLs= (chapitre 4)
- www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000041505640/ (chapitre 6)

Ocapiat

- monespace.ocapiat.fr/ (chapitre 8)
- www.ocapiat.fr/capalt/foire-aux-questions/ (chapitre 4)
- www.ocapiat.fr/capalt/kit-alternance-de-lalternant/ (chapitre 8)
- www.ocapiat.fr/capalt/kit-alternance-de-lentreprise/ (chapitre 8)
- www.ocapiat.fr/capalt/kit-alternance-de-lorganisme/ (chapitre 8)
- www.ocapiat.fr/l-essentiel-sur-le-contrat-d-apprentissage/ (chapitre 6)
- www.ocapiat.fr/capalt/simulateur-alternance/ (chapitre 8)
- www.ocapiat.fr/wp-content/uploads/Demande-de-prise-en-charge-aide-fonction-maitre-dapprentissage-moins-de-11-salaries.pdf (chapitre 5)
- www.ocapiat.fr/wp-content/uploads/Formulaire-rupture-contrat-apprentissageVF.pdf (chapitre 10)

Les outils

Onisep

—> www.onisep.fr/Decouvrir-les-metiers/Des-metiers-par-secteur/Agriculture/Panorama-de-l-enseignement-agricole (chapitre 3)

Parcoursup

—> www.parcoursup.fr/index.php?desc=formations_apprentissage (chapitre 2)

Service public

—> www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R1319 (chapitre 1 et chapitre 8)

—> www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1650 (chapitre 1)

Sport.gouv

—> www.sports.gouv.fr (chapitre 3)

—> www.sports.gouv.fr (chapitre 4)

SNCF

—> www.sncf.com (chapitre 6)

Travailemploi.gouv

—> travail-emploi.gouv.fr (chapitre 5)

—> travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/guides/qr-cfa (chapitre 8)

—> travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/entreprise-et-alternance/aide-exceptionnelle-apprentissage (chapitre 2)

—> travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/pic/prepa-apprentissage-pic (chapitre 1)

—> travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/loi-pour-la-liberte-de-choisir-son-avenir-professionnel/ (chapitre 8)

Urssaf

—> www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-avantages-en-nature.html (chapitre 7)

Work in France

—> work-in-france.fabrique.social.gouv.fr (chapitre 1)

Le guide Ocapiat de l'apprentissage

Ce guide a été conçu et réalisé par Ocapiat dans le cadre de la convention de coopération signée avec le ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire et le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse.

Nous remercions toutes les personnes qui se sont impliquées dans ce projet.

Rédaction des textes réglementaires, infographies des pages 27 et 51 : Centre Inffo

Rédaction de la présentation des branches, des outils, réalisation des activités ludopédagogiques, conception graphique et mise en page : Agence 148

Ocapiat tous droits réservés.

Crédits photographiques

p. 3 : FNSEA/Anefa · p. 7 : Fotolia/Auremar.
p. 8 : FNSEA/Anefa · p. 10 : iStock/Sitthiphong · p. 11 : UNEP · p. 12 : Adobe Stock · p. 16 : Unsplash/Tim Mossholder · p. 20 : FNSEA/Anefa · p. 22 : Adobe Stock · p. 25 : Adobe Stock · p. 26 : Fotolia/littlewolf1989 · p. 29 : Fotolia/kalou1927 ·

p. 31 : Fotolia/Auremar · p. 33 : DR · p. 35 : Unsplash/Markus Winkler · p. 36 : Fotolia/Monkey Business · p. 38 : Fotolia/NJ · p. 39 : Fotolia/Goodluz · p. 40 : Fotolia/Goodluz · p. 42 : Fotolia/Auremar · p. 43 : Fotolia/Mykola Velychko · p. 47 : iStock/FreshSplash · p. 48 : iStock/PeopleImages · p. 50 : Adobe Stock/dusanpetkovic1 · p. 57 : iStock/Alexander Stiop · p. 58 : iStock/Alexander Bee · p. 61 : FNSEA/Anefa · p. 62 : iStock/PhotoTalk · p. 65 : iStock/Chameleonseye · p. 66 : Fotolia/AK-DigiArt · p. 71 : iStock/Burroblando · p. 73 : Fotolia/Anne Feneau · p. 75 : Fotolia/Igor Chaikovskiy · p. 76 : Fotolia/Eléonore H · p. 77 : Terrena · p. 78 : iStock/SimonSkafar · p. 79 : Fotolia/Krugloff · p. 80 : iStock/Urbancow · p. 81 : iStock/MoiseXVII · p. 84 : iStock/Andresr · p. 85 : iStock/Jekaterina Sahmanova · p. 88 : DR · p. 89 : Pixabay/Mark Caldicott · p. 92 : FNSEA/Anefa

Janvier 2023





CAP_{vers} **L'ALTERNANCE**
Agriculture • Agro-alimentaire • Pêche