

5400
apprentis

170
diplômes
titres et certificats

CFA académique

Je recrute
un apprenti

15
UFA

5000
entreprises
partenaires

280
enseignants



RÉGION ACADÉMIQUE
GRAND EST



VOS COMPÉTENCES
POUR DEMAIN

Le CFA académique

A partir du 1^{er} septembre 2020, les 15 CFA de l'académie de Strasbourg se regroupent au sein d'un CFA académique au GIP FCIP Alsace : ils deviennent **Unité de Formation par Apprentissage (UFA)** du CFA académique.



Le CFA académique au sein du GIP FCIP Alsace

Le Groupement d'Intérêt Public, Formation Continue et Insertion Professionnelle Alsace (GIP FCIP Alsace), a une fonction de coordination académique et de développement des coopérations régionales dans les domaines de la formation continue et de l'insertion ; il développe aussi des activités spécifiques telles que la validation des acquis de l'expérience et aujourd'hui, l'apprentissage.



Un accompagnement de proximité

Sur chacun de leur territoire, les UFA restent les interlocuteurs privilégiés des entreprises avec lesquelles, elles co-construisent des parcours de formation répondant aux besoins avérés. Elles assurent l'accueil et l'accompagnement des apprentis au quotidien et sont en prise directe avec leur employeur. Elles mettent en œuvre tous les dispositifs et les actions favorisant leur insertion sociale et professionnelle.



La plus grande offre d'apprentissage en Alsace

A la rentrée 2020, plus de 170 diplômes, titres et certificats sont proposés dans des secteurs d'activité variés au sein des différentes UFA ; ce sont près de 60 CAP, 40 Bac Pro et BTS qui sont mis en œuvre chaque année principalement dans les filières de l'artisanat, du BTP, de l'industrie, du commerce et des services aux entreprises et à la personne.



L'apprentissage : mode d'emploi

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance et permet de préparer un diplôme en alliant théorie et pratique afin de se former à un métier de manière concrète. **L'apprenti partage son temps de formation entre l'entreprise et l'Unité de Formation d'Apprentis (UFA), le rythme d'alternance étant adapté au métier et au diplôme préparé.**

Pourquoi recruter un apprenti ?



Recruter un apprenti présente de nombreux avantages comme celui de former un futur collaborateur, rapidement autonome, aux méthodes de travail de votre entreprise. Former un apprenti, c'est aussi préparer l'avenir et particulièrement la transmission éventuelle de votre entreprise. Connaissant vos savoir-faire et votre clientèle, un ancien apprenti ayant évolué dans votre structure peut être le candidat idéal si une reprise de l'entreprise devait être, un moment donné, envisagée.

Pour quel public ?



Il est possible de devenir apprenti entre 16 et 29 ans et dès 15 ans pour les jeunes ayant achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire (sortants de 3ème).

Certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 29 ans révolus: les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, les travailleurs handicapés, les personnes ayant un projet de création

Pour quelles entreprises ?



Toute entreprise du secteur privé, y compris les associations peuvent embaucher un apprenti. Le secteur public non industriel et commercial (dont les trois fonctions publiques) peut également recourir à l'apprentissage sous certaines conditions.

En entreprise, l'apprenti est suivi et encadré par un maître d'apprentissage qui peut être soit l'employeur, soit un salarié de l'entreprise.

Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de droit français, signé entre un apprenti et un employeur et le représentant légal pour un apprenti mineur ; l'apprenti est donc un salarié à part entière de l'entreprise. A ce titre, les lois, les règles, et la convention collective de l'entreprise lui sont applicables au même titre que les autres salariés.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à durée limitée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI). Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en Unité de Formation des Apprentis (UFA) pendant 6 mois à 3 ans.



Temps de travail : 35 heures par semaine

En entreprise, le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. Néanmoins, l'employeur doit permettre à son apprenti de suivre les cours dispensés au sein de l'UFA ; ce temps étant compris dans le temps de travail effectif et rémunéré comme tel.



Les congés : 5 semaines par an

L'apprenti ne bénéficie plus des congés scolaires mais des congés payés en vigueur dans l'entreprise, en fonction de la convention collective applicable.



La rémunération : un pourcentage du SMIC

L'apprenti bénéficie d'une rémunération qui est un pourcentage du SMIC évoluant en fonction de l'âge et de l'année d'exécution du contrat. Cette rémunération peut différer d'une convention collective à l'autre.

La période d'essai : 45 jours

Les 45 premiers jours, consécutifs ou non, travaillés en entreprise sont considérés comme la période d'essai du contrat d'apprentissage.

Fin anticipée du contrat

Au cours de la période d'essai, le contrat peut être rompu par l'employeur et/ou par l'apprenti sans motif et sans préavis. Au-delà de cette période, le contrat peut être résilié uniquement en cas d'un accord commun.



Quel contrat établir ?

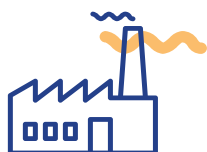
Le contrat d'apprentissage doit être établi par écrit à l'aide du formulaire Cerfa FA 13 (et sa notice) signé par l'employeur et l'apprenti, et son représentant légal s'il est mineur. Il doit également être visé par l'UFA qui établira la convention de formation. L'enregistrement du contrat est ensuite effectué par les OPCO.

Quand débiter le contrat ?

La formation théorique comme la formation pratique doit commencer au plus tard 3 mois après le début d'exécution du contrat.

Quelles sont les aides financières ?

L'aide unique 3 conditions à remplir



Etre une entreprise
de moins de 250 salariés



Avoir conclu un contrat
d'apprentissage depuis
le 1^{er} janvier 2019



Recruter un apprenti préparant
un diplôme ou un titre à finalité
professionnelle de niveau
CAP ou Bac

Montants et versement de l'aide Par année d'exécution du contrat

1^{ère} année

4125 €

maximum

2^{ème} année

2000 €

maximum

3^{ème} année

1200 €

maximum

= 6 125 € pour un contrat de 2 ans

= 7 325 € pour 3 ans

Le versement de l'aide est automatique à condition que l'employeur remplisse les démarches obligatoires : enregistrement du contrat et déclaration sociale nominative (DSN) de l'apprenti.

COVID-19 : Aide à toutes les entreprises Plus d'informations page 8

Une exonération de cotisations sociales

Celle-ci peut être totale ou partielle selon la taille de l'entreprise ou la qualité d'artisan. S'agissant des exonérations de charges sociales, les employeurs d'apprentis bénéficient de la réduction générale des cotisations sociales. L'exonération des cotisations salariales spécifique aux contrats d'apprentissage du secteur privé est maintenue mais limitée à 79% du SMIC.

Fonction publique et handicap

Dans la fonction publique, le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) finance au cas par cas des aides techniques et humaines qui permettent aux employeurs publics de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Pour en savoir plus : www.fiphfp.fr

Embauche d'un apprenti handicapé

Retrouvez l'ensemble des informations sur le site internet de l'AGEFIPH www.agefiph.fr

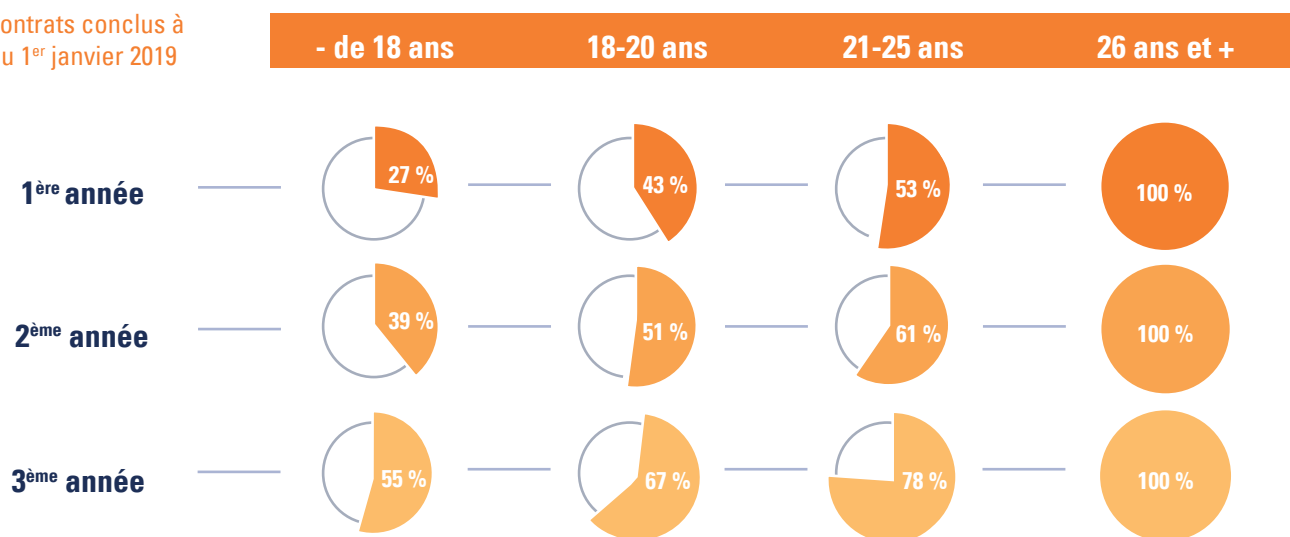
Déduction fiscale

Des déductions fiscales de la taxe d'apprentissage (bonus alternants, frais de stage, dons en nature).

Quelle rémunération pour les apprentis ?

La rémunération est un pourcentage du Smic qui évolue en fonction de l'âge, de l'ancienneté (ou au plus favorable pour les 21 ans et plus, un pourcentage du salaire conventionnel de l'emploi occupé). Dans certaines branches professionnelles, la rémunération des apprentis est supérieure à ces pourcentages. Pensez à vérifier votre convention collective !

Pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2019



Si l'apprenti progresse dans les cycles de formation chez un employeur différent, il bénéficie d'une rémunération au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre dans le cadre de son précédent contrat. S'il progresse chez le même employeur, il bénéficie d'une rémunération au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année de son précédent contrat.

Quel rôle pour le maître d'apprentissage ?

Le maître d'apprentissage assure la formation pratique de son apprenti sur son temps de travail et l'accompagne vers l'obtention du diplôme. Il est en relation avec l'UFA, s'informe du parcours pédagogique de son apprenti et de ses résultats au CFA. Il peut être le chef de l'entreprise lui-même, sauf accord de branche, ou un salarié volontaire. Il est majeur et possède des compétences professionnelles mais aussi des qualités pédagogiques.

Sauf convention ou accord collectif de branche, le maître d'apprentissage doit :

- Etre titulaire d'un diplôme du même domaine que celui visé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, et justifier d'une année d'exercice minimum dans l'activité visée.
- Justifier de deux années d'exercice dans un poste en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

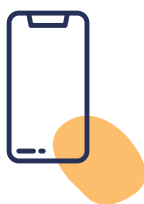


Ses principales missions

- Intégrer et mettre en confiance l'apprenti
- Assurer sa formation au sein de l'entreprise
- Expliquer, montrer, contrôler et évaluer
- Assurer la liaison avec l'entreprise et l'UFA

Les étapes pour bien recruter un apprenti

ÉTAPE 1 | Prenez contact avec votre UFA de proximité*



Votre décision de recruter un apprenti est prise ? Avant tout, vous devez prendre contact avec les Unités de Formation par Apprentissage (UFA). Ils vous aideront à mieux cibler vos recherches, à trouver la formation adaptée à vos besoins et pourront vous aider à entrer en contact avec des apprentis à la recherche d'une entreprise. Votre interlocuteur privilégié, en charge de la relation avec les entreprises et les candidats dans l'UFA est le chargé de développement. (*) voir coordonnées page 9.

ÉTAPE 2 | Rédiger et diffuser votre offre d'apprentissage



Pensez à décrire votre métier de façon valorisante. Vous devez donner envie à des jeunes de vivre leur première expérience professionnelle à vos côtés. En contact permanent avec les jeunes, les UFA peuvent vous aider à rédiger l'annonce la plus attrayante possible qui vous assurera un grand nombre de candidatures. Un chargé de développement de l'apprentissage peut, en outre, vous accompagner dans ces démarches. Une fois prête, diffusez votre annonce :

- aux UFA identifiés ;
- à votre [chambre consulaire ou fédération professionnelle](#) ;
- à [Pôle emploi](#) ;
- en la postant sur apprentissage-grandest.fr ;
- à l'[AGEFIPH](#) pour les candidatures de personnes handicapées ;
- dans le réseau des [Missions locales](#)

ÉTAPE 3 | Réalisez votre entretien



L'entretien d'embauche est une étape primordiale. Premier contact avec l'apprenti potentiel, c'est une occasion de sonder sa motivation et d'évaluer sa compatibilité professionnelle avec l'entreprise et ses employés. Pour l'apprenti, cet entretien est souvent un premier contact avec l'entreprise et également une étape qui peut être intimidante. Les apprentis ne maîtrisant pas nécessairement les règles de l'entreprise, le dialogue est primordial.

Le CV d'un apprenti peut paraître encore peu fourni : c'est normal, il est au début de sa vie professionnelle. Les derniers bulletins scolaires du candidat pourront être complémentaires pour apprécier son assiduité. Mais le plus important est d'évaluer sa motivation lors d'un entretien.

Les étapes pour bien recruter un apprenti

ÉTAPE 4 | Proposez un stage



Afin de permettre à votre candidat de mieux comprendre les réalités du métier et de valider son projet de formation professionnelle vous pouvez lui proposer de rejoindre votre entreprise dans le cadre d'un stage. Cette période en immersion à vos côtés, vous permettra d'évaluer la motivation de votre candidat en l'observant en situation professionnelle.

Approchez-vous de votre chambre consulaire pour demander une convention de stage découverte métiers (pour les collégiens et lycéens, ce stage est possible uniquement pendant les congés scolaires).

ÉTAPE 5 | Elaborez et signez le contrat



Une fois que votre choix s'est porté sur un profil, vous pouvez remplir le **Cerfa FA 13 10103*07** par écrit ou directement en ligne sur service-public.fr

Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à [son opérateur de compétences](#) (OPCO) le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. Les conventions sont établies par le CFA académique.

Aide à l'embauche pour le recrutement d'un apprenti entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021

5000 €

pour les
apprentis mineurs

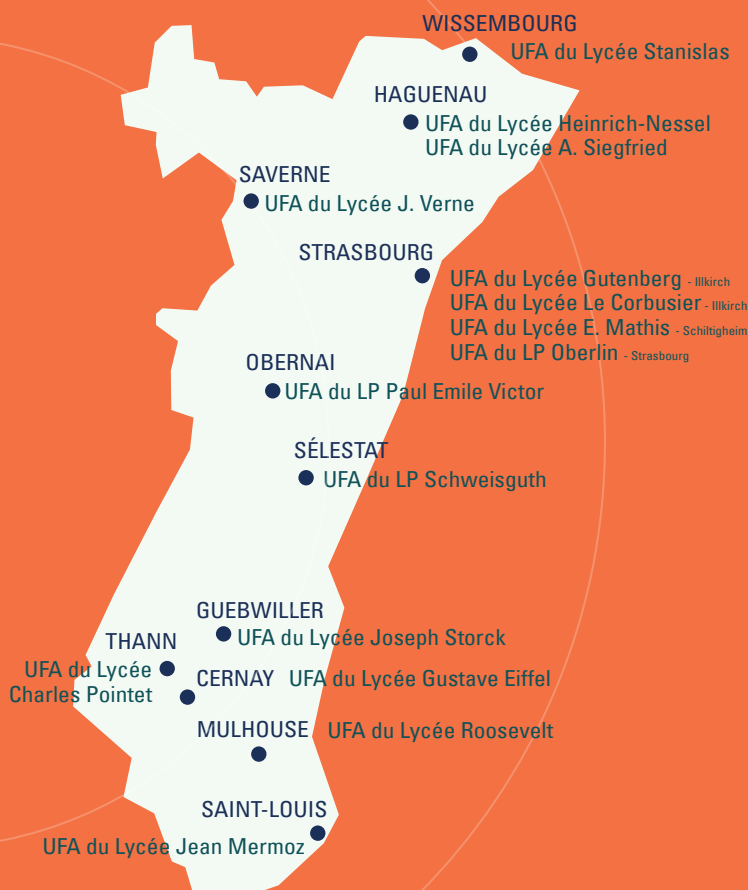
Cette prime concerne tous les contrats du niveau CAP à la licence professionnelle. **Elle est versée sans condition aux entreprises de moins de 250 salariés.**

8000 €

pour les
apprentis majeures

Les entreprises de plus de 250 salariés devront respecter leur objectif de 5% d'alternants dans leur effectif, sous peine d'avoir à rembourser cette aide exceptionnelle.

Vos contacts relation entreprises



- **UFA Stanislas** | Elise SCHOBEL
03 88 54 16 95 - 03 88 54 17 07 (secrétariat)
elise.schobel@ac-strasbourg.fr
- **UFA Jules Verne** | Elisabeth GEBHARDT
03 88 91 24 22 (accueil Lycée) - 07 86 93 40 70
elisabeth.gebhardt@ac-strasbourg.fr
- **UFA Heinrich-Nessel** | Françoise FOURNIER
06 71 61 46 84 - francoise.fournier@ac-strasbourg.fr
- **UFA Siegfried** | Cynthia BLUMERT
03 88 73 45 47 - cynthia.blumert@ac-strasbourg.fr
- **UFA Emile Mathis** | Catherine BERTHET
06 23 46 51 96 - catherine.berthet@ac-strasbourg.fr
- **UFA Oberlin** | Marine FORGEOIS
03 88 35 37 38 - marine.forgeois@ac-strasbourg.fr
- **UFA Gutenberg** | Yael BLOCHER
03 88 66 81 50 - yael.blocher@ac-strasbourg.fr
- **UFA Le Corbusier** | Franck HOLDRY
07 55 62 05 58 - franck.holdry@ac-strasbourg.fr
- **UFA Paul-Emile Victor**
03 88 47 64 69 - cfa.victor@ac-strasbourg.fr
- **UFA Schweisguth** | Laure KACZMARCZYK
03 88 58 07 98 - 06 60 79 25 45
laure.kaczmarczyk@ac-strasbourg.fr
- **UFA Gustave Eiffel** | Daniel BOETSCH
03 89 75 31 56 - 03 89 75 90 31 (secrétariat)
daniel.boetsch@ac-strasbourg.fr
- **UFA Charles Pointet** | Ghyslaine OFFROY
03 89 37 74 07 - ghyslaine.offroy@ac-strasbourg.fr
- **UFA Roosevelt** | Nicolas JELONEK
06 49 32 08 23 - 03 89 46 10 75
nicolas.jelonek@ac-strasbourg.fr
- **UFA Storck** | Nathalie KELLER
03 89 74 99 60 - 07 87 16 53 27
1nathalie.keller@ac-strasbourg.fr
- **UFA Jean Mermoz**
03 89 70 29 70 - cfa.mermoz@ac-strasbourg.fr

CFA académique

16 rue de Bouxwiller - 67000 Strasbourg

☎ 03 88 23 37 48

✉ cfa@ac-strasbourg.fr

www.cfa-academique-alsace.fr

