



# Recruter un apprenti

SECTEUR SANITAIRE,  
SOCIAL & MÉDICO-SOCIAL

## BONNES RAISONS DE RECRUTER UN APPRENTI

- **Affirmer l'apprentissage** comme outil privilégié de GPEC
- Affirmer l'apprentissage comme moyen majeur de **promotion sociale** et de restauration de l'ascenseur social
- Bénéficier d'une **prise en charge à 100 %** des frais pédagogiques (pour les employeurs privés)
- **Répondre localement à l'ensemble de vos besoins de recrutement** en mobilisant les ressources de l'apprentissage
- Bénéficier d'un **accompagnement personnalisé** pour la mise en place et le suivi des contrats d'apprentissage

# LE COÛT D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

## 1) Financement par votre OPCO de 100 % des frais pédagogiques

L'ADAPSSA fait l'intermédiaire avec votre OPCO pour s'assurer qu'il n'y ait pas de reste à charge pour l'employeur.



## 2) Rémunérations

ÂGE	RÉMUNÉRATIONS	
18 à 20 ans	43 % du SMIC	pendant la première année d'exécution du contrat
	51 % du SMIC	pendant la deuxième année d'exécution du contrat
	67 % du SMIC	pendant la troisième année d'exécution du contrat
21 à 25 ans	53 % du SMIC	ou s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la première année d'exécution du contrat
	61 % du SMIC	ou s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la deuxième année d'exécution du contrat
	78 % du SMIC	ou s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la troisième année d'exécution du contrat.
Pour les 26 ans et plus	100 % du SMIC	ou s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat

La rémunération peut être supérieure au SMIC, pour les apprentis dont l'entreprise applique des accords de convention collective ou de branche professionnelle

## 3) Aides employeurs

Pour les entreprises de moins de 250 salariés et pour un apprenti qui prépare un diplôme de niveau 4 maximum

EXONÉRATION DES CHARGES SOCIALES  
(RÉDUCTIONS FILLON)  
POUR TOUS LES EMPLOYEURS



• Si la durée du contrat d'apprentissage est supérieure à 3 ans, le montant maximal prévu pour la 3<sup>ème</sup> année d'exécution du contrat s'applique également pour la 4<sup>ème</sup> année.

# COMMENT SE PASSE LE RECRUTEMENT D'UN APPRENTI ?



**EMPLOYEUR**



*Je n'ai pas de candidats  
mais je recrute des apprentis.*

*J'ai déjà un candidat  
à l'apprentissage*



*J'exprime mon besoin précis  
au CFA*

**LE CFA DIFFUSE L'OFFRE  
AU SEIN DE SON RÉSEAU**



*Le CFA me transmet  
les candidatures  
d'apprentis potentiels.*



*Je le fais savoir  
au CFA*

**LE CANDIDAT REMPLIT  
LES CONDITIONS**



*Le CFA me permet d'effectuer  
les démarches administratives  
nécessaires à la rédaction  
et à l'enregistrement  
du contrat.*



*J'ai sélectionné  
un candidat.  
Je le fais savoir  
au CFA.*



J'envoie le dossier complet à mon OPCO



Dossier à transmettre **au plus tard dans les 5 jours** qui suivent le début d'exécution du contrat.

## LE DOSSIER COMPLET DOIT COMPORTER



- **LES RUBRIQUES DU FORMULAIRE RENSEIGNÉES :** toutes les informations demandées sont nécessaires à l'instruction du dossier ; (formulaire CERFA FA 13).
- **LA CONVENTION DE FORMATION DÉLIVRÉE PAR LE CFA**
- **LA CONVENTION D'AMÉNAGEMENT DE DURÉE**



Le CFA est présent pour vous accompagner dans le bon déroulement de la procédure.

# DÉROULEMENT D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

## Période d'essai

**1. La période d'essai est de 45 jours effectifs** (consécutifs ou non) de formation pratique dans l'entreprise hors congés et maladie. Pendant la période d'essai, le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des deux parties sans délai de prévenance, avec notification écrite obligatoire.



## 2. Déroulement du contrat

La durée de la formation représente au moins 25% de la durée totale du contrat ou de la période d'apprentissage dans le cadre du contrat d'apprentissage.

## Temps de travail



**Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés de l'entreprise.** L'employeur doit permettre à l'apprenti de suivre les cours théoriques professionnels. Ce temps est compris dans le temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

## Rupture du contrat



- **Passée la période d'essai, la rupture peut être actée par accord signé des deux parties.** Les différents cas de rupture (force majeure, faute grave, inaptitude médicale, décès de l'employeur maître d'apprentissage dans une entreprise unipersonnelle) prennent la forme d'un licenciement sans le besoin de recourir au conseil des prud'hommes comme auparavant.
- **Si le CFA prononce l'exclusion définitive de l'apprenti, l'employeur peut engager à son encontre une procédure de licenciement.** Cette exclusion constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement.
- **Passé le délai de 45 jours, l'apprenti peut prendre l'initiative de la rupture,** après le respect d'un préavis dans des conditions déterminées et selon les modalités suivantes :

*\* Un délai minimum de 5 jours calendaires après saisine du médiateur pour informer son employeur de son intention de rompre le contrat.*

*\* Un préavis minimal de 7 jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti de rompre son contrat. Au préalable, l'apprenti doit avoir sollicité le médiateur intervenant dans un délai maximum de 15 jours consécutifs à la demande de l'apprenti.*



# CONDITIONS D'ACCÈS À L'APPRENTISSAGE



- **À toutes personnes de 18 à 29 ans révolus**
- **Sans limite d'âge pour les personnes bénéficiant d'une RQTH**
- **À titre expérimental et dérogatoire aux actifs au chômage et aux bénéficiaires du RSA** sous conditions d'inscription dans une formation sous apprentissage au sein d'un secteur en tension
- **Aux créateurs ou repreneurs d'entreprise** dans le cadre de préparation d'un diplôme obligatoire, **sans limite d'âge**
- **Aux sportifs de haut niveau sans limite d'âge**
- Si le jeune était déjà en contrat d'apprentissage mais veut en signer un nouveau pour **accéder à un niveau de diplôme supérieur** à celui déjà obtenu, l'âge limite est fixé à 31 ans (30 ans révolus).

Il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les 2 contrats.

## ADAPSSA

Association pour le Développement de  
L'Apprentissage dans les Professions  
Sanitaires et Sociales en Aquitaine

Tél. 05 53 74 02 16

accueil@cfa-adapssa.fr

[www.cfa-adapssa.fr](http://www.cfa-adapssa.fr)

