



ACCUEILLIR UN APPRENTI : LES AVANTAGES



Les différentes mesures en faveur des entreprises d'accueil

Différentes aides sont apportées aux entreprises qui concluent un contrat d'apprentissage : aides nationales à l'embauche, exonérations de charges sociales, avantages fiscaux et aides régionales.

Exonérations de cotisations sociales :

Depuis le 1er janvier 2019, les exonérations spécifiques de cotisations patronales qui étaient applicables aux contrats d'apprentissage sont supprimées. Les employeurs bénéficient, en remplacement, de l'application de la réduction générale des cotisations patronales (réduction Fillon) comme pour l'ensemble des salariés.

La réduction générale des cotisations patronales s'applique aux salariés dont la rémunération est inférieure à 1,6 SMIC.

Loi "Avenir professionnel", Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018

Crédit d'impôt de 1 600 € (ou 2 200 €) par an :

Un crédit d'impôt annuel est prévu pour les entreprises qui emploient des apprentis :

- Soit 1600 € x nombre moyen annuel d'apprentis employés (par mois de présence dans l'entreprise).
- Soit 2200 € x nombre moyen annuel d'apprentis employés (par mois de présence dans l'entreprise) pour les jeunes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi ou handicapés.

Décret n°2005-304 du 31 mars 2005.

L'Aide unique à l'embauche :

Pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1er janvier 2019 dans les entreprises de moins de 250 salariés pour préparer un diplôme de niveau inférieur ou égal au bac, une aide unique aux employeurs d'apprentis remplace l'aide "TPE jeunes apprentis", la prime régionale à l'apprentissage pour les TPE, l'aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire et le crédit d'impôt Apprentissage.

Le montant maximum de l'aide unique à l'embauche est de :

- 4125 € la 1ère année d'exécution du contrat,
- 2000 € la 2ème année d'exécution du contrat
- 1200 € la 3ème année d'exécution du contrat (et la 4ème année si le contrat dépasse les 3 ans).

Aide exceptionnelle :

Une aide exceptionnelle de 5 000 € (si apprenti de moins de 18 ans) ou 8 000 € (si plus de 18 ans) s'y ajoute pour les contrats signés entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021, si les conditions suivantes sont remplies :

- Le contrat doit être signé entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021.
- L'entreprise doit compter moins de 250 salariés.
- Le diplôme ou le certificat professionnel délivré à la suite du contrat d'apprentissage ne doit pas dépasser le niveau Bac +5.

Décret n°2020-1085 du 24 août 2020 ; C.trav., art. L. 6243-1 à L. 6243-1-2 ; R. 6243-1 à R. 6243-6

Autre avantage :

Les entreprises qui emploient au moins un apprenti dans l'année et dont la masse salariale est inférieure à 6 fois le Smic annuel sont exonérées de taxe d'apprentissage.

Loi n° 71-578 du 16 juillet 1971.

L'ESSENTIEL SUR L'INTÉGRATION DE L'APPRENTI



ACCOMPAGNEMENT EN ENTREPRISE PAR LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

L'entreprise nomme un Maître d'apprentissage qui sera directement chargé de former l'apprenti (deux apprentis + un redoublant maximum).

Conditions d'exercice de la fonction de Maître d'apprentissage :

Les conditions pour devenir Maître d'apprentissage sont fixées par le décret du 13 décembre 2018 :

- Soit être titulaire d'un **diplôme** de niveau au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti, et d'un temps d'activité professionnelle dans la qualification visée par l'apprenti d'une durée de 1 ans.
- Soit justifier d'un temps d'**exercice d'une activité professionnelle** en relation avec la qualification visée par l'apprenti d'une durée de 2 ans et d'un niveau minimal de qualification.

Il doit également être **majeur** et offrir toutes les garanties de moralité.



L'ENCADREMENT ET LE SUIVI AU CFA DELÉPINE

Pendant la formation de l'apprenti, l'équipe pédagogique du CFA est en contact avec l'entreprise par l'intermédiaire du professeur principal de l'apprenti. Outil essentiel du suivi, le **carnet de liaison** de l'apprenti permet un échange régulier d'informations entre le professeur et le tuteur.

Des **visites en entreprise** sont organisées afin de mesurer les progrès accomplis par l'apprenti et d'accompagner le tuteur.

Si l'entreprise rencontre des problèmes avec l'apprenti (discipline, ponctualité...), le CFA agit avec elle et, si possible, la famille pour régler au mieux ces difficultés et l'assister dans les démarches qui seraient nécessaires.

L'**assistant(e) social(e) et le psychologue** sont présents régulièrement au CFA. Ils sont disponibles pour informer, soutenir et aider les jeunes dans leurs démarches.

L'ESSENTIEL SUR LA TAXE D'APPRENTISSAGE



UN SOUTIEN ESSENTIEL POUR LE CFA DELÉPINE

Avec la loi Avenir Professionnel, c'est désormais seulement sous forme d'équipement et de matériel que les entreprises peuvent affecter une part (nouveau "barème" 13%) de leur Taxe d'apprentissage au CFA Delépine.

Vos entreprises s'acquittent désormais de la nouvelle cotisation formation professionnelle (CUFPA) dans laquelle est incorporée la taxe d'apprentissage. La taxe versée au titre de 2020, au taux de 0,68% de la masse salariale, est collectée par PRO BTP. Une fraction de 13% peut être affectée au CFA DELEPINE uniquement sous forme de matériel.

Le CFA consomme chaque année beaucoup de matériel électrique (conducteurs et appareillages divers type interrupteurs, disjoncteurs, testeurs, multimètres...) et a un fort besoin de numériser son enseignement (ordinateurs portables, équipements de visio-conférence, caméras...).

Le CFA vous remercie par avance de votre engagement auprès des futurs électriciens en contribuant utilement à son projet pédagogique. Les entreprises participantes seront citées par un marquage sur les matériels et un affichage au CFA.



mise à jour octobre 2020



Centre de Formation d'Apprentis de l'Équipement Électrique et des Métiers de l'Électrotechnique

8, impasse Delépine 75011 PARIS • Tél : 01 43 71 66 96 • Fax : 01 43 71 09 91 • contact@cfaee.fr

www.cfadelepine.fr