

Pour ceux qui ont envie d'intégrer la vie active et d'acquérir une expérience solide en parallèle de leur scolarité avec une insertion professionnelle garantie.

L'APPRENTISSAGE

un contrat de travail qui réunit
un apprenti, un centre de
formation et une entreprise



école
du paysage

Grenoble Saint-Ismier



85e SSF - @

Fa-dc-bP-bP l e

A A o A A



LE PARCOURS EN APPRENTISSAGE UN TREMPLIN POUR VOTRE AVENIR

7 BONNES RAISONS DE CHOISIR CETTE VOIE

- ① Cette formule permet d'acquérir une expérience professionnelle de longue durée en tant que véritable salarié d'entreprise.
- ② Une formation à un métier, gratuite et rémunérée
- ③ Un salaire garanti et qui progresse
- ④ Un accompagnement par des professionnels qualifiés
- ⑤ Un diplôme reconnu
- ⑥ Une aide au permis de conduire de 500 euros (sous réserve de remplir les conditions d'éligibilité)
- ⑦ Une insertion professionnelle à la sortie de formation

LE PARCOURS EN APPRENTISSAGE SOMMAIRE

OBJECTIFS	4
QUI PEUT EN BENEFCIER ?	4
QUEL EST LE STATUT DE L'APPRENTI(E) ?	5
LA FORMATION	5
LE CONTRAT	6
LA DUREE DU TRAVAIL	7
LA REMUNERATION	8
LES DEVOIRS DE L'APPRENTI(E)	9
AIDE UNIQUE A L'EMBAUCHE POUR LES EMPLOYEURS	9
INFORMATIONS PRATIQUES	10

OBJECTIFS

L'apprentissage associe une formation théorique en Centre de formation d'apprentis et une formation pratique en entreprise , dans le but d'acquérir une expérience professionnelle en même temps qu'un diplôme.

L'apprentissage représente un engagement mutuel fort pendant la durée du contrat entre l'apprenti(e) , l'entreprise et le Centre de Formation.

QUI PEUT EN BENEFICIER ?

Jeune de 16 à 29 ans révolus à la signature du contrat d'apprentissage.

Exceptions et dérogations

Les candidats ayant 15 ans révolus peuvent signer un contrat d'apprentissage s'ils justifient d'avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire (classe de 3ème ou classe de dima).

Au-delà de 29 ans, les apprenti(e)s préparant un diplôme ou un titre supérieur à celui obtenu, les travailleurs handicapés, les personnes ayant un projet de création d'entreprise peuvent y accéder.

QUEL EST LE STATUT DE L'APPRENTI(E) ?

L'apprenti(e) est salarié(e) non comptabilisé(e) dans l'effectif de l'entreprise .

En tant qu'apprenti(e) vous êtes un salarié(e) à part entière. A ce titre, les lois, les règlements, les congés et la convention collective de l'entreprise sont applicables dans les mêmes conditions que les autres salarié(e)s.

LA FORMATION

Elle se déroule alternativement dans l'entreprise et au centre de formation (CFA/UFA).

L'apprenti(e) est tenu(e) de suivre les cours au centre de formation avec assiduité.

L'apprenti(e) est visité(e) en entreprise au moins 1 fois par an durant sa formation par son formateur référent.

L'absence de l'apprenti(e) équivaut à une absence en entreprise et doit être justifiée.

En cas d'absence non justifiée au centre, l'employeur pourra user de son pouvoir disciplinaire au même titre qu'un autre salarié(e).

LE CONTRAT

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier à durée déterminée, établi pour la durée du cycle de formation conduisant à l'obtention du diplôme. La durée du contrat d'apprentissage peut varier de 6 mois à 3 ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée.

Cette durée peut être adaptée en fonction du niveau initial de compétences de l'apprenti(e) (à définir avec le centre de formation).

- Désignation d'un maître d'apprentissage

Celui-ci peut être le chef d'entreprise ou un de ses salariés. Son rôle consiste à former l'apprenti(e) de façon à ce qu'il acquière les compétences nécessaires à l'obtention du diplôme.

- La période d'essai

45 jours en entreprise consécutifs ou non.

- Rupture de contrat

Pour les contrats conclus à partir du 1er janvier 2019.

- passé le délai de la période d'essai, la rupture peut être actée par accord signé des deux parties.
- l'apprenti(e) peut prendre l'initiative de la rupture, après le respect d'un préavis sous certaines conditions.
- certains cas de rupture peuvent désormais prendre la forme d'un licenciement (exclusion définitive du centre de formation, faute grave, inaptitude médicale...)

LA DUREE DU TRAVAIL

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

Pour les contrats conclus depuis le 1er janvier 2019, possibilité d'augmentation de la durée du travail dans le secteur des activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces paysagers.

- ▶ Jusqu'à 40 heures par semaine et dix heures par jour sous certaines conditions de compensation.

LA REMUNERATION

Un salaire versé par l'employeur en fonction d'un pourcentage du SMIC ou du minimum conventionnel* s'il est supérieur, pour les jeunes âgés de plus de 21 ans.

Une progression de salaire qui augmente avec l'âge et en fonction du déroulement de la formation (en fonction des parcours, certaines règles particulières sont applicables).

Pour les contrats conclus depuis le 1er janvier 2019, la rémunération des apprenti(e)s est exonérée de cotisations salariales mais cette exonération est limitée à 79 % du SMIC, soit 1 202 € brut mensuel.

Rémunération applicable pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2019			
Age	1ere année	2eme année	3eme année
Jusqu'à 17 ans	27 % du SMIC	39 % du SMIC	55 % du SMIC
18-20 ans	43 % du SMIC	51 % du SMIC	67 % du SMIC
21-25 ans	53 % du SMIC*	61 % du SMIC*	78% du SMIC*
26 ans et +	100 % du smic ou 100 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé		

LES DEVOIRS DE L'APPRENTI(E)

- Suivre de manière assidue la formation au centre de formation .
- Respecter les règlements intérieurs de l'entreprise et du centre de formation .
- Avoir une attitude respectueuse envers les personnes, les installations et le matériel de l'entreprise et du centre de formation.
- Tenir à jour le livret d'apprentissage ou tout autre document de liaison entre le centre et l'entreprise.
- Se présenter au diplôme préparé .

UNE AIDE UNIQUE A L'EMBAUCHE POUR LES EMPLOYEURS

Pour les entreprises de moins de 250 salariés, une aide dégressive sur 3 ans pour toute embauche d'un jeune dont le niveau de formation ne dépasse pas le Baccalauréat.

UN SERVICE APPRENTISSAGE POUR VOUS ACCOMPAGNER

Le Centre de Formation Professionnelle et de Promotion Agricole de Grenoble Saint-Ismier vous accompagne et vous conseille dès vos premières démarches et tout au long de votre formation.

ENTRETIEN INDIVIDUEL

Pour valider votre projet professionnel
Tests de positionnement
pour les niveaux Cap et Seconde

AIDE

A la recherche
d'employeur
Suivi des démarches
administratives liées au
contrat

AIDE A LA REDACTION

CV
Lettre de Motivation
(sur demande)

PREPARATION A UN ENTRETIEN

(sur demande)

CENTRE CHARTE H+

Mise en place d'actions
pour les personnes en
situation de handicap

PENDANT LA FORMATION

Visites en entreprise du
formateur référent
Accompagnement en cas
de rupture de contrat

9 MOIS APRES LA FORMATION

Enquête d'insertion
professionnelle

RYTHME ET RÉGIME SCOLAIRE

Lors de la formation au centre, l'accueil des apprenants se fait du lundi 9h30 au vendredi 12h. Que ce soit pour la formation continue ou les formations courtes, tout apprenant peut être interne, demi-pensionnaire ou externe.

QUELQUE SOIT VOTRE NIVEAU D'ÉTUDES

Pour une inscription ou tous renseignements par la voie de l'apprentissage contacter Madame Hautin au 04 76 52 52 18

Mail : corinne.hautin@educagri.fr

POUR L'INSCRIPTION EN BTSA AMÉNAGEMENTS PAYSAGERS ET CS ARBORISTE ELAGUEUR

Procéder parallèlement à votre inscription sur Parcoursup, sur le site internet : Parcoursup.fr

A savoir

Le CFPPA de Saint-Ismier est appelé aussi Unité de Formation par Apprentissage (UFA). Il dépend du Centre de Formation d'Apprentis (CFA) de Dardilly.



La Région
Auvergne-Rhône-Alpes



La réforme de l'apprentissage est en cours (la loi N° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel). Certaines mesures concernant l'apprentissage sont entrées en vigueur le 1er janvier 2019, cependant tous les décrets ne sont pas encore parus à ce jour.

Ce guide ne peut avoir qu'une valeur informative et ne peut être utilisé pour faire valoir des droits.