



GUIDE DE L'ALTERNANCE 2022-2023

**L'alternance à l'Université
une voie d'excellence**

En contrat d'apprentissage
ou en contrat de professionnalisation

FORMASUP
PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR



C F A
É P U R E
MÉDITERRANÉE

www.cfa-epure.com

Le sommaire



Aides financières

pour les Entreprises
pour les Alternants
(page 20 - 23)
Transports, logements, autres



Alternants de
nationalité étrangère
(page 11)



GUIDE DE L'ALTERNANCE 2022-2023



AVANT

le contrat (page 10 - 15)

- Conseils & Arguments pour trouver une entreprise p.10
- Que faire lorsque vous allez recruter un salarié en alternance p. 11
- Contrats d'alternance mode d'emploi p.14



PENDANT

la durée du contrat
(page 16 - 26)

- Rémunération p.17
- Engagements p.18
- Cas de ruptures d'un contrat p.19
- Les aides p.20-23
- Finances & Impôts p.24-25



APRÈS

le contrat (page 27)

- Devoir d'informer le CFA de son devenir
- Droit aux allocations Chômage d'un apprenti



✓ Scanner les QR codes
pour accéder
à des informations
complémentaires



**EN BREF,
Formasup PACA
CFA Épure Méditerranée**
(page 4-5)

→ **Université & Formasup PACA**
Activités respectives (page 4)

→ **Suivi de l'alternant**
Rôles de chacun
(page 5)



L'Alternance à l'Université
présentation (page 6-9)

→ **L'Alternance,**
un cercle vertueux (page 7)

→ **Deux types de contrat,**
Tableau comparatif (page 8)

→ **Processus d'enregistrement**
des deux contrats (page 9)



Des Formations certifiées
(page 28-29)



**L'alternance en
situation de handicap**
(page 10)



Extrait du règlement
(page 30-31)



EN BREF

LE CFA ÉPURE MÉDITERRANÉE FORMASUP PACA

LE RÔLE DU CFA, EXPERT TECHNIQUE JURIDIQUE ET SOCIAL

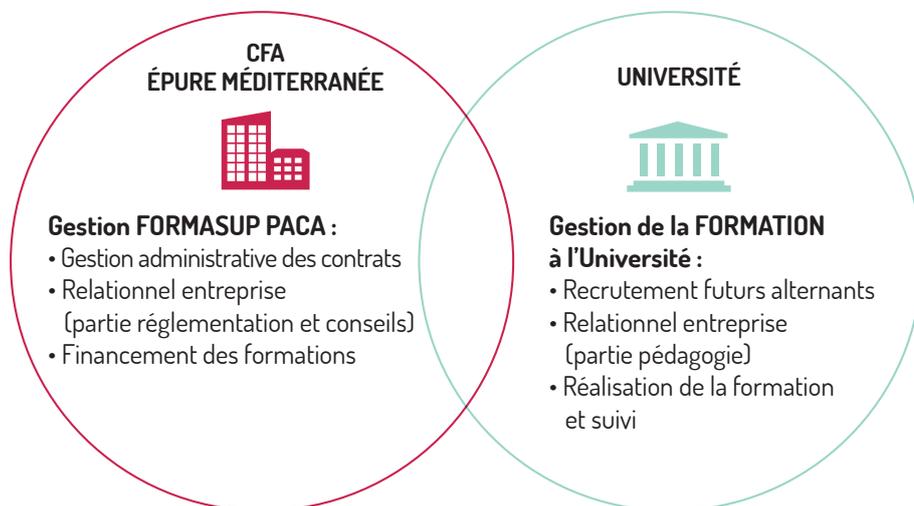
Le CFA (Centre de Formation d'Apprentis) est un organisme de formation reconnu de l'enseignement supérieur spécialiste de l'alternance en Région Sud, Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Il est chargé de formaliser la relation par un contrat d'alternance entre les grands acteurs concernés : Entreprises, Étudiants et Universités. Le CFA a pour mission de veiller au bon déroulement de la vie du contrat. Grâce à sa position d'intermédiaire il est un partenaire expert en matière juridique, technique et sociale sur les 2 types de contrats existants ; le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

Le rôle du CFA est donc multiple :

- **Garantit le bon déroulement du contrat d'alternance sur les plans administratif et juridique,**
- **Régit la totalité du cycle de vie des contrats d'alternance,**
- **Conseille les 3 parties sur leurs droits, devoirs et engagements,**
- **Écoute, soutient et accompagne les alternants tout au long de leur vie étudiante en alternance,**
- **Assure le financement des formations,**
- **Trouve des aides pour les apprentis (logement, transport, financière...),**
- **Attribue l'aide au permis**
- **Développe l'alternance à l'Université**

**L'UNIVERSITÉ
ET FORMASUP PACA**
Répartition des activités
de gestion



SUIVI DE L'ALTERNANT

LES RÔLES DE CHACUN



RÔLE DU TUTEUR UNIVERSITAIRE

- Accompagnement pédagogique de l'alternant
- Valider le contenu des missions avec le responsable de formation et le maître d'apprentissage/tuteur entreprise
- Suivre l'alternant en formation et en entreprise
- Remplir le livret d'alternance
- Guider l'alternant vers les bons interlocuteurs



RÔLE DU SERVICE APPRENTISSAGE DE LA FORMATION ET LE RESPONSABLE DE FORMATION

- Contrôler l'assiduité des alternants en formation
- Contrôler le nombre de contrats signés pour respecter les quotas et envoyer la liste des alternants à FORMSAUP PACA/ CFA Epure Méditerranée
- Donner à FORMASUP PACA/CFA Epure Méditerranée le calendrier de la formation
- Guider les alternants
- Etablir des relations durables avec les entreprises
- Recruter les alternants en fonction de leur motivation et de leur dossier
- Viser le livret d'alternance



L'ALTERNANT

DEVOIRS :

- Respecter le règlement intérieur de l'entreprise et de l'établissement de formation
- Assiduité en formation et passer les examens
- Travailler pour son employeur en effectuant les tâches qui lui sont confiées
- Transmettre les justificatifs d'absences
- Répondre aux enquêtes de satisfaction et de suivi post-formation de FORMASUP PACA/ CFA Epure Méditerranée

ET DROITS :

- Avoir un statut de salarié (période d'essai, protection sociale, congés payés)
- Disposer d'une carte d'étudiants
- Bénéficier d'un double suivi (tuteur Universitaire et Maître d'apprentissage/tuteur entreprise)
- Etre rémunéré selon le barème en vigueur



RÔLE DU MAÎTRE D'APPRENTISSAGE/ TUTEUR ENTREPRISE

- Signer le contrat d'alternance (apprentissage ou professionnalisation) en respectant les niveaux de rémunération
- Etablir un planning de réalisation des missions
- Accueillir l'alternant dans l'entreprise et dans le service auquel il est affecté
- Suivi de l'alternant pendant les périodes en entreprise et dans la réalisation des missions
- Évaluer l'alternant et remplir le livret d'apprentissage
- Participer aux réunions de maître d'apprentissage/tuteur à l'Université



RÔLE DE FORMASUP PACA/ CFA EPURE MÉDITERRANÉE

- Contrôler l'assiduité des alternants en formation
- Contrôler le nombre de contrats signés pour respecter les quotas et envoyer la liste des alternants à FORMSAUP PACA/ CFA Epure Méditerranée
- Donner à FORMASUP PACA/CFA Epure Méditerranée le calendrier de la formation
- Guider les alternants
- Etablir des relations durables avec les entreprises
- Recruter les alternants en fonction de leur motivation et de leur dossier
- Viser le livret d'alternance

L'ALTERNANCE À L'UNIVERSITÉ

Au cours de son contrat, la formation universitaire et l'entreprise conduisent l'alternant à acquérir les compétences adaptées aux métiers visés dans une stratégie de co-formation.

En effet, le partenariat Entreprise-Formation permet aux équipes universitaires d'être à l'écoute des besoins en constante évolution des entreprises et d'ajuster leurs programmes chaque année. L'entreprise accède aux résultats des travaux de recherche des enseignants-chercheurs, l'alternant est formé à la culture de l'entreprise et à ses process.

Cela a pour but de garantir l'efficacité du recrutement à l'issue de sa formation, c'est aussi l'opportunité pour l'entreprise de dénicher des talents.

Enfin, c'est un atout dans la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, l'alternance peut être une réponse aux besoins d'acquisition et d'évolution des compétences de l'entreprise mais peut aussi permettre la transmission des savoir-faire par les salariés de l'entreprise.



L'alternance est accessible sous deux types de contrats : **le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation** qui répondent tous deux au même objectif de montée en compétences du salarié en combinant travail en entreprise et formation théorique à l'Université ou à l'école.

Le terme alternant désigne donc aussi bien les étudiants en contrat d'apprentissage (les apprentis) que les étudiants en contrat de professionnalisation.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE OU DE PROFESSIONNALISATION ?

Durée du contrat et de la formation :

Durée du contrat : Le contrat d'apprentissage a une durée déterminée de 1 à 3 ans, selon le diplôme préparé.

Il est possible de conclure des contrats successifs. Les contrats de professionnalisation ont une durée maximum de 2 ans sauf pour les publics prioritaires pour qui la durée peut s'étendre à 36 mois.

Durée annuelle minimum de formation en centre : 400 heures pour les contrats d'apprentissages et 15% de la durée annuelle soit 273 h pour les contrats de professionnalisation.

Durée de la période d'essai : la période d'essai pour un contrat d'apprentissage est de 45 jours effectifs au sein de l'entreprise. Pour les contrats pro cette période est d'un mois maximum.

Délai de signature :

Le contrat d'apprentissage doit être signé au plus tôt 3 mois avant la date du premier jour de formation en centre et au plus tard 3 mois après cette même date.

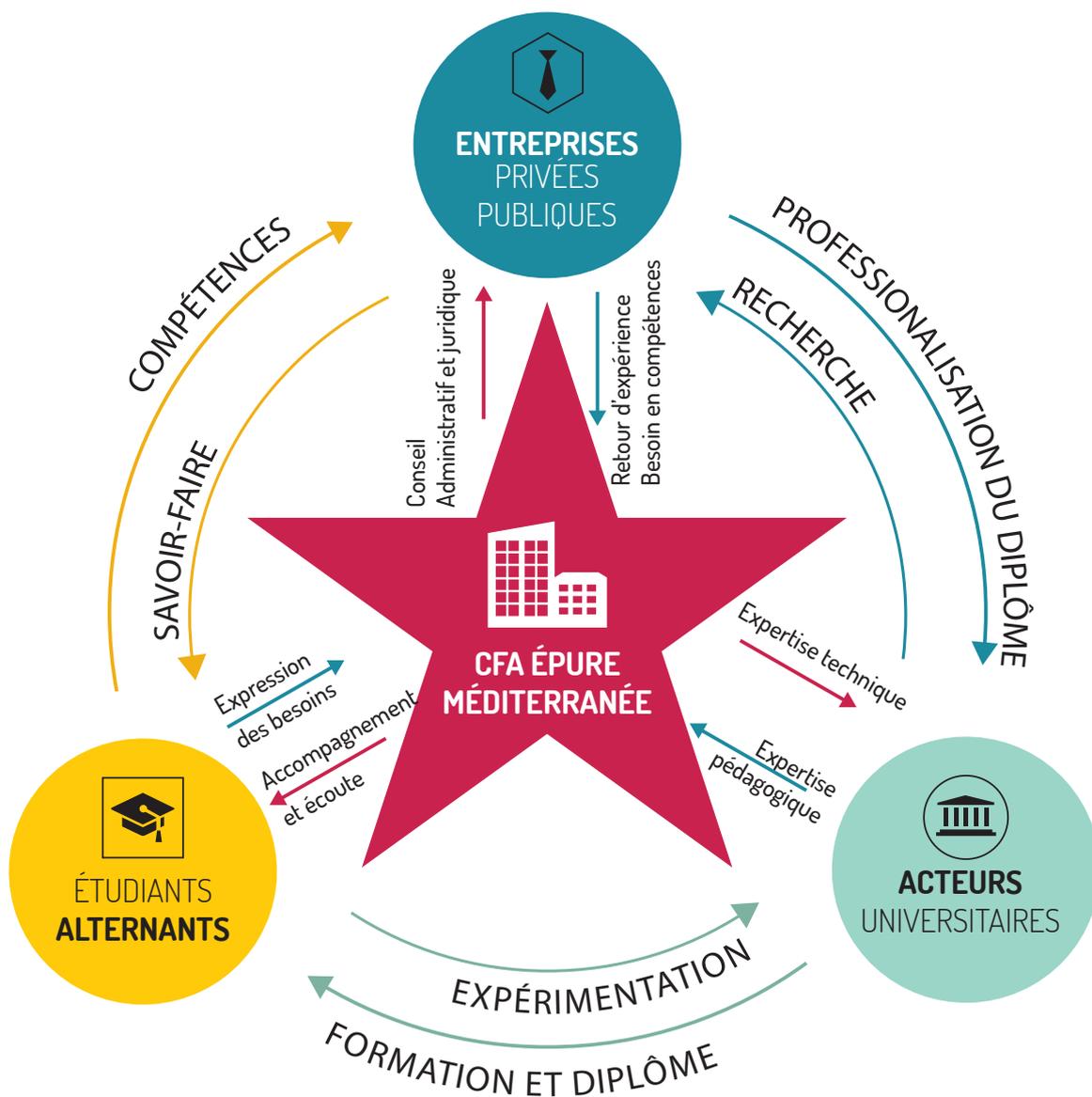
Lors de la signature du contrat, l'apprenti doit connaître les dates de début et de fin de la formation et doit se présenter avec le calendrier d'alternance que lui aura transmis le responsable de formation à l'Université.

La fin du contrat d'apprentissage ne doit pas être inférieure à celle de la fin de formation. Le contrat se termine avec le cycle de formation.

Pour les contrats de professionnalisation, une souplesse de 60 jours est tolérée. Par exemple, le contrat peut débuter 60 jours avant le début de la formation et se terminer à la date de fin de formation. Si le contrat débute 30 jours avant le début de la formation, le contrat pourra se terminer 30 jours après la fin de la formation.

L'ALTERNANCE

UN CERCLE VERTUEUX



version 19/02/2020

DEUX TYPES DE CONTRATS (EXTRAIT DE LA FICHE PRATIQUE)



CONTRAT D'APPRENTISSAGE

PUBLIC CONCERNÉ

Les jeunes de 16 à 29 ans en formation initiale et les personnes en situation de handicap sans limite d'âge.

RÉMUNÉRATION DE L'APPRENTI (minimum légal en vigueur)

Situation	16 à 17 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et +
1 ^{ère} année	27% du Smic	43% du Smic	53% du Smic ou Smc*	100% du Smic ou Smc*
2 ^{ème} année	39% du Smic	51% du Smic	61% du Smic ou Smc*	
3 ^{ème} année	55% du Smic	67% du Smic	78% du Smic ou Smc*	

Smic au 1^{er} Août 2022 : 1678,95€.. * Salaire le plus élevé entre le % du Smic et le % du Salaire minimum conventionnel (SMC) correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.

ENTREPRISES CONCERNÉES

Toutes les entreprises et organisations des secteurs PRIVÉ et PUBLIC.

AIDES

Plan de relance de l'apprentissage : jusqu'à 8000€ d'aide pour l'embauche d'un apprenti jusqu'à Bac+5.

AIDE AU RECRUTEMENT :

5000€ pour un mineur et 8000€ pour un majeur, voici l'aide dont peuvent bénéficier les entreprises qui embauchent des apprentis ou alternants en contrat de professionnalisation jusqu'à fin 2022. Cette aide sera sans conditions pour les entreprises de - de 250 salariés l'aide est conditionnée au respect d'un minimum de 5% d'alternants dans les effectifs de l'entreprise.

À noter qu'une aide de 3000€ existe aussi pour les collectivités territoriales.

CHARGES SOCIALES (SECTEUR PRIVÉ)

Les salaires versés inférieurs à 1,6 fois le SMIC ouvrent droit à un allègement des cotisations patronales dues au titre des assurances sociales : maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès, des allocations familiales, d'accidents du travail, de Fnal et de solidarité autonomie (CSA). Selon l'effectif de l'employeur (de moins de 19 salariés ou de 19 salariés et plus), les modalités de calcul diffèrent. En ce qui concerne les charges salariales, l'apprenti

est toujours exonéré des cotisations salariales sur la part de rémunération inférieure ou égale à 79% du SMIC. Pour toute somme perçue au delà de 79% du SMIC les charges salariales sont appliquées.

CHARGES SOCIALES (SECTEUR PUBLIC)

Rien ne change, il n'y a pas de charge pour le secteur public (hormis pour une partie de l'assurance chômage), voir www.travail.gouv.fr

AVANTAGES DIVERS

Non comptabilisation de l'alternant dans l'effectif de l'entreprise. Pas de prime de précarité (sauf dispositions plus avantageuses dans la convention collective).

AIDES HANDICAP

Pour tout recrutement d'un apprenti en situation de handicap (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé, RQTH) de nombreuses aides sont proposées. Vous pouvez consulter notre référentie handicap, Céline Grimaud : 04 91 14 04 57 - celine.grimaud@cfa-epure.com voir aussi notre site : www.cfa-epure.com.

FINANCEMENT

- Financement au contrat (forfait proratisé à la durée du contrat)
- Coût contrat fixé par la formation et le CFA
- Facturation au contrat (3 échéances)

Prise en charge par les OPCO (OPérateurs de COmpétences) pour les entreprises privées selon les dispositions prévues par les conventions collectives, les accords de branches et validées par l'organisme France compétences. Le CNFPT prend en charge 50% d'un coût maximal de formation pour les collectivités territoriales. Vous pouvez calculer le coût d'un apprenti via le simulateur du gouvernement sur : https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/gc_5504/simulateur-employeur.



CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

PUBLIC CONCERNÉ

Tout public (y compris les demandeurs d'emploi) de tout âge et les personnes en situation de handicap.

RÉMUNÉRATION DE L'ALTERNANT (minimum légal en vigueur)

ÂGE de l'alternant	Titulaire d'un BAC général (S,ES et L)	Titulaire du BAC technologique ou professionnel ou ensemble des diplômés de l'Enseignement Supérieur
Moins de 21 ans	55% du SMIC	65% du SMIC
21 à 25 ans	70% du SMIC	80% du SMIC
26 ans et +	Rémunération égale à 85% du Salaire Minimum Convention de branche sans pouvoir être inférieur à 100% du SMIC	

ENTREPRISES CONCERNÉES

Uniquement les entreprises du secteur PRIVÉ.

AIDES

Le plan de relance de l'apprentissage est également étendu aux alternants en contrat de professionnalisation jusqu'à 29 ans révolus.

AIDES POSSIBLES

selon l'âge de l'alternant

Exonérations des cotisations patronales de sécurité sociale, d'allocations familiales et d'accidents de travail jusqu'à la fin du contrat de professionnalisation, sur la fraction de rémunération ne dépassant pas le SMIC.

Réduction "Fillon" Les salaires versés inférieurs à 1,6 fois le SMIC ouvrent droit à un allègement des cotisations patronales dues au titre des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès) et des allocations familiales. Selon l'effectif de l'employeur (de moins de 19 salariés ou de 19 salariés et plus), les modalités de calcul diffèrent.

Une aide forfaitaire à l'embauche (AFE) du Pôle Emploi est accordée en cas d'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans et plus en CDD ou CDI. L'aide est versée tous les 3 mois à hauteur de 2000€/mois dans la limite de 20000€ par contrat. Une convention spécifique est conclue entre l'employeur et de la Pôle Emploi. Voir conditions sur le site : www.pole-emploi.fr

Une dispense d'indemnité de fin de contrat est accordée.

Non comptabilisation dans l'effectif de l'entreprise

Pas de prime de précarité

Sauf dispositions plus avantageuses dans la convention collective.

	Moins de 26 ans	De 26 à 44 ans	45 ans et plus
Exonérations des cotisations patronales			●
Réduction "Fillon"	●	●	●
Une aide forfaitaire à l'embauche (AFE)		●	●
Une dispense d'indemnité de fin de contrat	●	●	●
Non comptabilisation dans l'effectif de l'entreprise	●	●	●
Pas de prime de précarité	●	●	●

FINANCEMENT

- Financement à l'heure
- Coût horaire fixé par la formation et le CFA (Coût = volume horaire X coût horaire)
- Facturation à l'heure

Prise en charge par les OPCO (OPérateurs de COmpétences) selon les dispositions prévues par les conventions collectives, les accords de branches et validées par l'organisme France compétences.

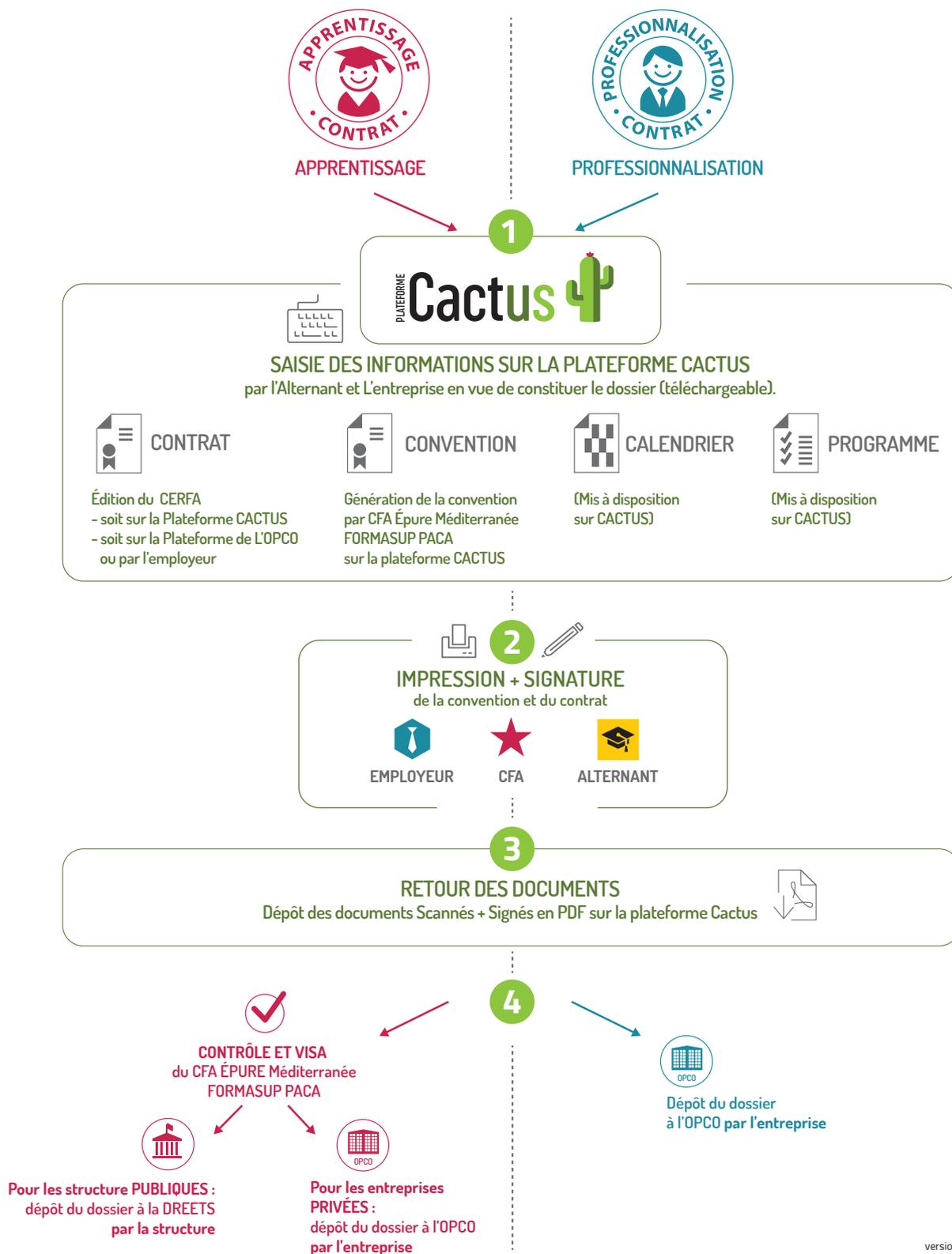
FORMASUP
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

CFA
MÉDITERRANÉE

Vous pouvez consulter notre Fiche pratique dans l'intégralité en scannant ce QR code :



PROCESSUS D'ENREGISTREMENT DES DEUX CONTRATS



version 25/07/2022

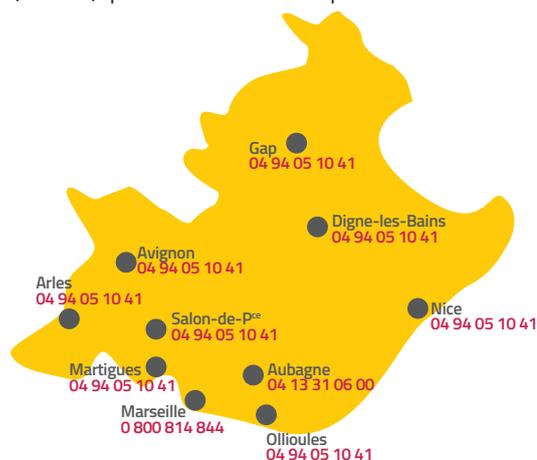


L'ALTERNANCE EN SITUATION DE HANDICAP

La loi sur le handicap du 11 février 2005 incite les entreprises à intégrer le handicap dans la gestion de leurs ressources humaines. Ainsi, les entreprises de plus de 20 salariés sont tenues à une obligation d'emploi d'au moins 6 % de personnes handicapées dans leur effectif.

Je suis en situation de handicap et souhaite devenir alternant-e, comment y parvenir ?

- Faire reconnaître votre handicap. Si ce n'est pas encore le cas, contacter la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) de son département de résidence afin d'obtenir sa RQTH attribuée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) qui se trouve dans chaque MDPH.



- Vous rapprocher de votre conseiller Cap Emploi, Mission Locale ou Pôle Emploi. L'informer de votre souhait de formation en apprentissage. Il vous aidera à construire ce projet et vous accompagnera dans la recherche d'une entreprise d'accueil.
- Être admis dans la formation. Consulter la rubrique comment candidater sur les fiches formations de FORMASUP CFA EPURE consultables sur www.cfa-epure.com/nos-formations. Vous suivrez ensuite le processus de sélection propre à chacune de nos formations.

Vous êtes une entreprise désireuse d'embaucher un.e apprenti-e travailleur-euse handicapé-e ?

Où votre apprenti-e se retrouve en situation de handicap ?

Vous pouvez obtenir plus d'informations en consultant nos fiches pratiques en scannant son QR code :

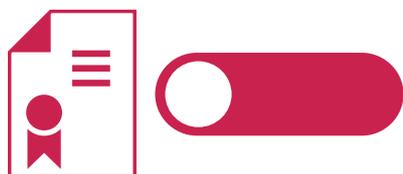


"Avec un handicap c'est possible..."



"Comment faciliter l'apprentissage d'une personne en situation de handicap..."

Vous pouvez aussi contacter le CFA.
Sylvie Galeazzi. handicap@cfa-epure.com



AVANT LA SIGNATURE DU CONTRAT

Avant la signature de son contrat avec une entreprise, le futur alternant est considéré comme étudiant en matière de protection sociale.

Si le jour de la rentrée universitaire, il n'a pas encore signé son contrat, il doit impérativement être couvert par la sécurité sociale étudiante (mutuelle étudiante).



POUR TROUVER UNE ENTREPRISE

Consulter votre responsable de formation ou le/la chargé.e de relations entreprises de votre formation afin de voir les offres déposées par les entreprises partenaires.

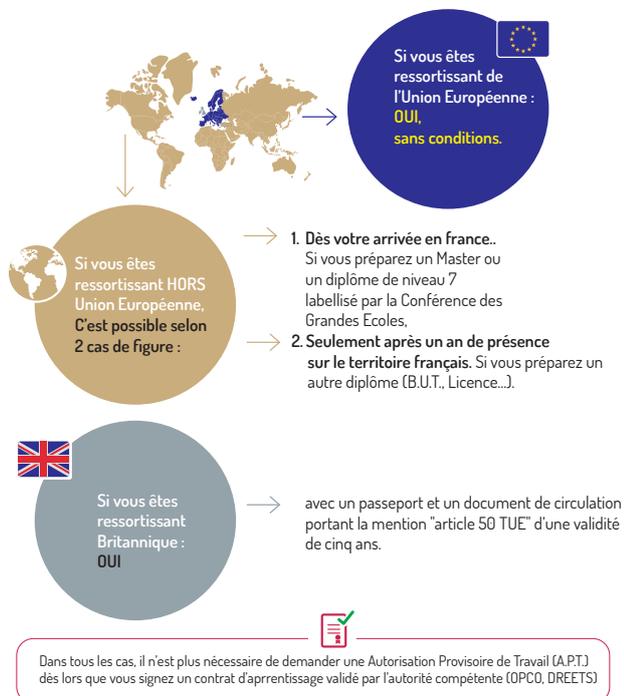
Il existe aussi de nombreux sites sur lesquels vous pouvez trouver votre future entreprise :

- www.indeed.com
- www.pole-emploi.com
- www.provence-emploi.com
- www.welcometothejungle.com
- www.apec.fr
- www.regionsjob.com
- www.jobijoba.com
- www.keljob.com
- www.jobteaser.com

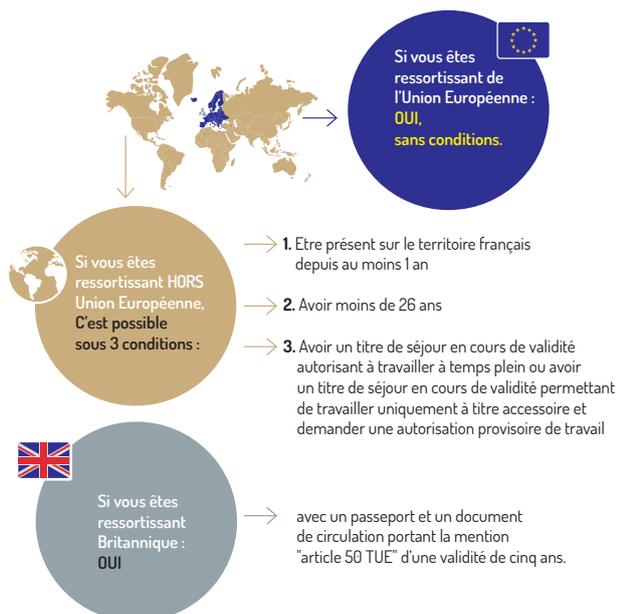
→ ALTERNANTS DE NATIONALITÉ ÉTRANGÈRE



PEUT-ON CONCLURE UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE, SI ON N'A PAS LA NATIONALITÉ FRANÇAISE ?



PEUT-ON CONCLURE UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, SI ON N'A PAS LA NATIONALITÉ FRANÇAISE ?



Consulter notre fiche pratique
à l'adresse suivante :
www.cfa-epure.com/media/FICHE-APT-WEB.pdf
ou en scannant ce QR code :



QUE FAIRE LORSQUE VOUS ALLEZ RECRUTER UN SALARIE EN ALTERNANCE ?

L'entreprise doit pouvoir désigner un maître d'apprentissage (ou tuteur entreprise) qui, en application de l'article L. 6223-1, doit respecter certaines conditions. Peuvent prétendre au titre de maître d'apprentissage (ou tuteur entreprise) :

1° Les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;

2° Les personnes justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion.

Le nombre d'apprentis suivi par un maître d'apprentissage est limité à deux apprentis et un "redoublant". Il est également possible que l'employeur constitue une équipe "tutorale" au sein de laquelle un maître d'apprentissage référent pourra être désigné

Il ne peut accueillir simultanément plus de deux apprentis, qu'ils se trouvent ou non dans la même année de formation. Ni l'apprenti, ni l'entreprise de doivent payer de frais d'inscription à l'Université.

Pour plus d'information sur les aides, vous pouvez consulter la page web du CFA à l'adresse :
www.cfa-epure.com/employeurs/cles-de-lalternance-entreprise/recrutement
ou en scannant ce QR code :



**Vous pouvez aussi contacter le CFA,
votre interlocutrice est
Veronique Atlani : 06 42 00 16 70
entreprise@cfa-epure.com**

PLATEFORME **Cactus**

LA PLATEFORME CACTUS **C'EST QUOI ?**

C'est la plateforme d'inscription FORMASUP PACA. Elle permet d'éditer le CERFA, la convention et facilite la communication entre les différents acteurs : alternants, entreprises, universités et CFA.

QUI SONT LES PERSONNES **CONCERNEES ?**

Alternants, employeurs, responsables de formation et leurs équipes, FORMASUP PACA



A QUOI **SERT L'OUTIL ?**

La plateforme permet de :

- Récueillir les informations relatives à l'alternant, l'entreprise et au contrat
- Valider l'inscription en alternance du candidat au sein de la formation
- Valider la mission confiée par l'entreprise et vérifier sa cohérence avec le programme pédagogique
- Éditer le CERFA et la convention de formation
- Suivre la vie du contrat : de sa création à sa prise en charge.

A QUEL MOMENT **DOIT-ON L'UTILISER ?**

Une fois que l'étudiant est admis au sein de la formation et qu'il a trouvé son entreprise.

COMMENT **Y ACCEDER ?**

Depuis la page d'accueil du site internet du CFA, www.cfa-epure.com, en cliquant sur le logo cactus ou via un mail d'invitation reçu.

QUI **COMPLETE CACTUS ?**

Les alternants et leurs entreprises complètent ensemble les informations nécessaires à la rédaction du CERFA.

EST-CE OBLIGATOIRE, **ET POURQUOI ?**

Oui, c'est obligatoire pour être inscrit au CFA et pour rédiger, éditer et signer les documents relatifs à votre alternance.

Pour plus d'information sur les aides, vous pouvez consulter la fiche pratique à l'adresse : www.cfa-epure.com/media/FICHE-CACTUS-WEB.pdf ou en scannant ce QR code :



Vous pouvez aussi contacter le CFA
au 04 91 14 04 50
contact@cfa-epure.com



ACCÈS ÉCOLES ET UNIVERSITÉS

Le responsable de formation accède à la liste des alternants inscrits chez FORMASUP PACA – CFA Épure Méditerranée. Il suit l'état d'avancement du dossier de chaque alternant.



ACCÈS ENTREPRISE

L'entreprise reçoit ses codes d'accès à Cactus, elle est guidée dans la saisie des données du CERFA et peut ensuite éditer signer et redéposer le CERFA et la convention de formation.



**POURQUOI
EST IL OBLIGATOIRE ?**
Il permet de valider l'inscription au CFA Épure Méditerranée FORMASUP PACA

LES ★★ ★ POINTS FORTS

- > SERVICE GRATUIT
- > Saisie des données simplifiée
- > Centralisation des données et suivi en ligne du dossier
- > Plusieurs accès simultanés : alternants / entreprises / acteurs universitaires
- > Édition des documents en un clic : CERFA, convention, devis ...
- > Suivi de la vie du contrat

COMMENT DÉMARRER UNE ALTERNANCE ?

- > Chercher une entreprise d'accueil et candidater dans une formation universitaire
- > Être admis dans la formation
- > **S'inscrire sur la plateforme CACTUS** en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation



CONTRATS D'ALTERNANCE MODE D'EMPLOI

Avant de conclure un contrat d'alternance, renseignez-vous sur les règles applicables au contrat ainsi que sur les dispositions particulières éventuellement prévues dans la convention collective ou dans l'accord spécifique appliqué dans votre entreprise.

En effet, des minima de rémunération plus élevés ainsi que des règles différentes applicables au maître d'apprentissage peuvent être prévus. N'hésitez pas à vous rapprocher des acteurs de l'apprentissage (OPCO, DREETS, etc.).



CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Dépôt du contrat (voir décret n° 2019-1489)

L'employeur transmet le dossier complet à l'organisme en charge du dépôt dont il relève (OPCO ou la DREETS pour le secteur public) au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début d'exécution du contrat.

Le dossier complet comporte :

- Les rubriques du formulaire renseignées : toutes les informations demandées sont nécessaires à l'instruction du dossier ;
 - l'attestation de l'employeur quant à l'éligibilité du maître d'apprentissage à cette fonction (matérialisée par la case à cocher sur le formulaire)
 - l'attestation de l'employeur de disposer de l'ensemble des pièces justificatives liées au contrat (matérialisée par la case à cocher sur le formulaire).
- La convention de formation ou l'attestation pédagogique et financière, dans le cas d'un CFA d'entreprise (service interne).
- La convention d'aménagement de durée, le cas échéant. Attention, un dossier incomplet ne pourra pas être instruit et vous sera directement renvoyé.
- Le programme.
- Le calendrier d'alternance

L'organisme en charge du dépôt dispose de 20 jours à compter de la date de réception du dossier complet pour rendre sa décision.

À défaut de réponse de l'OPCO dans les délais, l'OPCO ne prend pas en charge le contrat d'apprentissage. Inversement pour le secteur public, sans réponse de la DIRECCTE sous 20 jours, le dossier est accepté.

- Si le contrat est conforme aux règles fixées aux articles D6224-1 et suivants et D6275-1 et suivants du code du travail, l'organisme procède au dépôt du contrat auprès des services du ministre en charge de la formation professionnelle.
- Si une non-conformité est constatée au cours de l'instruction, l'organisme en charge du dépôt peut, soit refuser, soit demander la modification par l'employeur du ou des point(s) de non-conformité, et ce dans le délai prévu pour l'instruction.

Vous pouvez retrouver des précisions pour compléter les rubriques du Cerfa sur le site : www.service-public.fr



COMMENT SE PROCURER LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

- Si vous êtes inscrit au CFA vous pouvez générer directement votre contrat depuis la plateforme Cactus.



CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

L'employeur envoie le contrat à l'OPCO au plus tard dans les 5 jours suivant la date de début de contrat.
(Décret N° 215 - 1093).

Il est conseillé aux employeurs de déposer le dossier avant le début de l'exécution du contrat, afin d'assurer auprès de l'OPCO de sa conformité et de la prise en charge des dépenses de formation.

L'OPCO examine la conformité du contrat de professionnalisation, il dispose de 20 jours pour :

- Prendre une décision de prise en charge financière
- Rendre un avis sur la conformité du contrat

À défaut de réponse de l'OPCO dans les délais, l'OPCO ne prend pas en charge le contrat de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation CERFA Signé entre l'alternant et l'employeur, il contractualise véritablement la relation entre ces deux parties pour toute la durée de la formation.

La convention de formation est signée entre FORMASUP PACA (qui a été désigné par la formation comme organisme de formation) et l'employeur. Elle détaille les modalités d'organisation de la formation (lieu de formation, calendrier, programme...) et indique le coût de la formation.

Le coût total de la formation est calculé de la façon suivante :
Nombre d'heure de formation x coût horaire défini par la formation et/ou coût global.

Attention : certains accords de branche plafonnent les prises en charge OPCO. L'entreprise devra donc s'acquitter du delta, sauf prédispositions contraires de la formation.

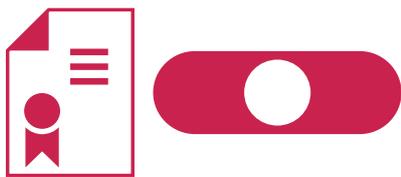


COMMENT SE PROCURER

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ?

- Si vous êtes inscrit au CFA vous pouvez générer directement votre contrat depuis la plateforme Cactus.





PENDANT LA DURÉE DU CONTRAT

CONTRAT SIGNÉ :

DROITS ET DEVOIRS DE L'ALTERNANT

L'ALTERNANT AU SEIN DE L'UNIVERSITÉ

Formalités administratives

En tant qu'alternant de l'Université vous avez un double statut : celui d'étudiant et celui d'alternant. Du fait de votre statut d'alternant, vous ne devez pas payer les frais d'inscription. Vous devez vous inscrire à l'Université en retirant un dossier d'inscription auprès du responsable de formation. Pour constituer votre dossier administratif vous devez photocopier votre contrat et l'adresser au plus tôt à votre responsable de formation, ce qui permettra de vous exonérer des frais d'inscription.

Vous êtes sous la responsabilité d'un tuteur Universitaire que vous devez contacter pour tout problème susceptible de se produire au sein de l'entreprise.

Attention :

Veillez à toujours justifier toute absence sans quoi votre entreprise sera pénalisée dans l'attribution de sa prime de soutien à l'effort de formation et pourra effectuer des retenues sur votre salaire.

Les délégués apprentis :

Dès leur élection, vous serez informé sur les représentants des alternants au sein du Conseil de Perfectionnement du CFA EPURE Méditerranée. Ce Conseil de Perfectionnement traite des questions relevant de l'organisation pédagogique des formations, ainsi que des demandes d'ouvertures et de fermetures de formations.

L'ALTERNANT AU SEIN DE L'ENTREPRISE

L'alternant : un salarié considéré comme à temps complet car les périodes à l'université sont les périodes d'un salarié en formation.

Un apprenti est sous la tutelle d'un maître d'apprentissage. L'alternant en contrat de professionnalisation est accompagné par un tuteur entreprise.

Sécurité sociale et protection sociale :

L'alternant a le statut de salarié dès signature du contrat : sa couverture sociale au titre du régime général des salariés est donc prise en charge par l'entreprise. L'entreprise adresse à l'URSSAF la Déclaration Unique d'Embauche.

Inscription dès le premier jour du contrat à la sécurité principal de l'alternant. L'alternant doit contacter la CPAM la plus proche de son domicile afin d'obtenir la carte d'assuré social (VITALE) et s'il possède déjà une carte vitale, l'alternant devra la mettre à jour sur une borne.

La protection sociale

Pendant le temps passé au CFA et en entreprise, l'alternant relève de la législation sociale en tant que salarié : maladie, accident du travail, maternité. C'est à l'entreprise qu'il appartient d'établir toute déclaration.

CONGÉS DE L'ALTERNANT

L'alternant a les mêmes droits aux congés que les autres salariés de l'entreprise (R.6223-10 et R.6223-11).

Pour un contrat d'alternance d'un an, l'alternant a droit à 5 semaines de congés à prendre sur le temps en entreprise (2 jours et demi ouvrables par mois de travail, à prendre dès ouverture des droits).

A noter que l'alternant et l'entreprise doivent convenir bilatéralement des dates de prise de congés. Si l'Université est fermée autour de la période de Noël, l'alternant doit se trouver en entreprise à ce moment-là (planning d'alternance).

CONGÉS POUR EXAMEN :

L'apprenti peut bénéficier d'un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables dans le mois qui précède les examens. Ces congés s'ajoutent aux congés payés et sont aussi rémunérés.

LA RÉMUNÉRATION

Contrat d'apprentissage : le salaire minimum de l'alternant évolue en fonction de son âge et de sa progression au sein d'un même cycle de formation.

Contrat de professionnalisation : la loi impose une rémunération minimale indexée sur le Smic. La rémunération minimale varie selon l'âge et le niveau de qualification du salarié. Elle s'applique pendant la durée du CDD ou, dans le cas d'un CDI, pendant la durée de l'action de professionnalisation.

Le salaire peut être supérieur au minimum légal.

RÉMUNÉRATION CONTRAT D'APPRENTISSAGE



L'apprenti perçoit une rémunération correspondant à un pourcentage du Smic.

Situation	16 à 17 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et +
1 ^{ÈRE} année	27% du Smic	43% du Smic	53% du Smic ou Smc*	100% du Smic ou Smc*
2 ^{ÈME} année	39% du Smic	51% du Smic	61% du Smic ou Smc*	
3 ^{ÈME} année	55% du Smic	67% du Smic	78% du Smic ou Smc*	

L'apprenti préparant une licence professionnelle (en 1 an) bénéficie d'une rémunération correspondant à une 2^{ème} année de contrat.

Ces montants peuvent être majorés si un accord collectif applicable dans l'entreprise fixe une rémunération minimale plus élevée. Des retenues pour avantages en nature (nourriture ou logement) prévus au contrat d'apprentissage peuvent être effectuées dans la limite de 75 % du salaire.

Les conditions de rémunération des heures supplémentaires sont celles qui sont applicables au personnel de l'entreprise concernée.

Majoration de salaire

Le pourcentage de rémunération réglementaire de l'apprenti est majoré de 15 points si les 3 conditions suivantes sont toutes remplies :

- Le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 an
- L'apprenti prépare un diplôme ou titre de même niveau que celui précédemment obtenu
- La qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou titre précédemment obtenu

Les majorations liées au passage d'une tranche d'âge à une autre, prennent effet à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date d'anniversaire de l'apprenti.

Cotisations

Sur le plan fiscal, l'apprenti bénéficie de 3 avantages principaux :

- Aucune cotisation salariale n'est retranchée de son salaire brut dans la limite de 79 % du Smic (soit 1 217 €). La part de rémunération au-delà de ce montant reste soumise à cotisations.
- Son salaire est exonéré de CSG et de CRDS.
- Son salaire est exonéré de l'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du Smic.

RÉMUNÉRATION CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION



Une rémunération de base minimum s'applique aux titulaires d'un titre ou diplôme non professionnel de niveau bac ou d'un titre ou diplôme professionnel inférieur au bac. Elle est majorée si le jeune est titulaire d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle égal ou supérieur au niveau bac.

ÂGE de l'alternant	Titulaire d'un BAC général (S, ES et L)	Titulaire du BAC technologique ou professionnel ou ensemble des diplômes de l'Enseignement Supérieur
Moins de 21 ans	55% du SMIC	65% du SMIC
21 à 25 ans	70% du SMIC	80% du SMIC
26 ans et +	Rémunération égale à 85% du Salaire Minimum Convention de branche sans pouvoir être inférieur à 100% du SMIC	

Déductibilité du salaire des avantages en nature

Les avantages en nature peuvent être déduits du salaire à hauteur de 75 % des déductions autorisées pour les autres salariés de l'entreprise. Cependant, le montant de ces déductions ne peut pas excéder les trois quarts de la rémunération mensuelle minimale applicable au titulaire du contrat.



RAPPEL DES ENGAGEMENTS ET DES OBLIGATIONS DE CHACUN



L'alternant s'engage a :

- Travailler pour son employeur
- Respecter les règlements intérieurs de l'entreprise et du centre de formation.
- Suivre la formation du CFA.
- Tenir à jour son livret d'alternance et veiller à ce qu'il soit rempli et visé régulièrement par les personnes concernées (équipe pédagogique et maître d'apprentissage/d'apprentissage/tuteur entreprise).
- Se présenter aux épreuves du diplôme mentionné dans le contrat.
- Répondre aux enquêtes de satisfaction dans le cadre de l'amélioration continue de nos formations en apprentissage



L'entreprise s'engage a :

- Inscrire l'alternant dans sa formation.
- Désigner un maître d'apprentissage ou un tuteur entreprise (rôle d'accueil, d'organisateur du parcours de formation, de gestionnaire de l'alternance, de formateur et d'accompagnateur).
- Rémunérer son apprenti-e, l'inscrire à la Sécurité Sociale et lui fournir tous les documents lui revenant à la fin de son contrat.
- Prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de son apprenti-e.



Le CFA s'engage a :

- Assurer la coordination CFA – entreprise.
- Désigner un formateur tuteur.
- Dispenser aux alternants un enseignement général, technique, théorique et pratique.
- Fournir à l'entreprise un livret d'alternance.

MODIFICATION & CONTINUITÉ DU CONTRAT



CAS DE RUPTURE D'UN CONTRAT

Que faire quand mon contrat se passe mal ?

Le premier réflexe à avoir est de prendre le temps d'en discuter avec votre tuteur en entreprise et/ou à l'Université afin de trouver une solution. L'entretien doit être bien préparé dans le but qu'il soit constructif. Proposer des pistes concrètes pour améliorer la situation et mettre en avant les efforts entrepris.

Ne jamais laisser une situation s'envenimer. Vous pouvez également vous rapprocher de votre organisme de formation qui se chargera de vous conseiller et pourra suggérer d'organiser une réunion avec notamment votre Responsable de formation.

Il est également possible de changer de tuteur au cours de la formation sans rompre votre contrat. Cela à condition qu'une personne dans l'entreprise soit disponible, qualifiée et volontaire pour reprendre la mission et que l'employeur soit d'accord. Un avenant au contrat sera alors rédigé.

Rompre mon contrat PENDANT ma période d'essai ?

La période d'essai du **contrat d'apprentissage** représente les 45 premiers jours de formation pratique dans l'entreprise, même s'ils ne sont pas consécutifs. Durant cette période, le contrat peut être rompu par écrit par l'employeur ou par l'apprenti.

Le **contrat de professionnalisation** comporte une période d'essai d'un mois renouvelable une fois. Le contrat peut être rompu sans préavis soit à l'initiative de l'employeur ou de l'alternant.

Cette résiliation doit être signifiée par écrit (lettre recommandée avec accusé réception) afin que chacune des parties puisse conserver une preuve.

Surtout ne pas oublier de prévenir votre organisme de formation et l'employeur doit en fournir une copie.

Rompre mon contrat après ma période d'essai ?

Le **contrat d'apprentissage** peut être rompu dans l'un des cas suivants :

- D'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti
- Par l'apprenti qui doit saisir le médiateur. Il informe ensuite son employeur après un délai minimal de 5 jours calendaires. La rupture du contrat a lieu après un délai minimal de 7 jours calendaires après information de l'employeur.
- Par l'apprenti qui obtient son diplôme avant le terme fixé initialement à condition d'en informer par écrit son employeur 1 mois à l'avance
- Par l'employeur pour faute grave, inaptitude, force majeure et exclusion définitive de l'apprenti du CFA, en respectant la procédure de licenciement pour motif personnel

Pour rompre un **contrat de professionnalisation** après la période d'essai, la procédure est bien spécifique sous peine d'être en infraction.

Une simple démission ne suffit pas, elle ne mettra pas fin à votre contrat. L'employeur de son côté ne peut pas non plus vous mettre à la porte sans respecter les règles.

Si aucune solution n'a été trouvée, la solution à privilégier est un accord mutuel. Il convient de notifier la rupture par écrit (vous pouvez demander un modèle de rupture à l'amiable à votre organisme de formation) si votre employeur n'en dispose pas.

Quels documents doit vous fournir l'employeur au moment de votre départ ?

Certificat de travail mentionnant votre Nom, date d'entrée et de sortie de l'entreprise, le ou les postes occupés...

Attestation Pôle Emploi. Ce document est essentiel si vous souhaitez faire valoir vos droits au chômage.

Un reçu pour solde de tout compte. Ce document fait l'inventaire de toutes les sommes que l'employeur a versé à votre départ : dernier salaire, congés payés, primes etc.

CAS DE SUSPENSION D'UN CONTRAT

La DREETS peut, après enquête de l'inspecteur du travail, suspendre le contrat d'apprentissage dans les situations suivantes :

- Mise en danger de l'apprenti
- Non-conformité des installations
- Discrimination
- Harcèlement moral
- Harcèlement sexuel

Au cours de cette suspension, la rémunération de l'apprenti est maintenue par l'employeur. L'apprenti continue de suivre la formation générale en CFA.

Lorsque la Direccte refuse que l'apprenti retourne dans son entreprise, le contrat d'apprentissage est rompu. Le CFA peut, en cas de besoin, l'aider à trouver un nouvel employeur.

CAS DE PROLONGATION D'UN CONTRAT

En cas d'accord entre l'apprenti, l'employeur et le CFA, le contrat peut être prolongé d'1 an au maximum pour permettre un doublement en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou une réorientation.

EMBAUCHE PAR L'EMPLOYEUR APRES LA FIN DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Si l'apprenti poursuit son activité dans l'entreprise à l'issue de son contrat d'apprentissage en signant un contrat de travail (CDI, CDD ou contrat de travail temporaire) :

- Aucune période d'essai ne peut être imposée (sauf clause conventionnelle contraire).
- La durée de l'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération.
- La durée de l'apprentissage est prise en compte pour les droits liés à l'ancienneté du salarié.

DOCUMENTS REMIS A L'APPRENTI EN FIN DE CONTRAT

L'employeur doit remettre au salarié les documents suivants :

- Certificat de travail
- Attestation Pôle emploi
- Solde de tout compte
- En cas de dispositifs de participation, d'intéressement et des plans d'épargne salariale au sein de l'entreprise, état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées.



PLAN DE RELANCE DE L'APPRENTISSAGE

Objectif affiché :

maintenir la dynamique de l'apprentissage alors que beaucoup d'entreprises sont en difficulté.

Mardi 24 Mai 2022 le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion Olivier Dussopt, nouvellement nommé a annoncé la nouvelle prolongation de l'aide gouvernementale initié par le plan de relance #1jeune1solution.

L'aide au recrutement des apprentis pour toutes les entreprises : C'est une prime allant de 5000€ pour les mineurs à 8000€ pour les apprentis majeurs du CAP jusqu'au niveau Master et Ingénieurs (Bac +5). L'apprenti représente donc un coût très peu élevé pour les entreprises.

À savoir : il existe également une aide de 3000€ pour les collectivités territoriales et la fonction publique hospitalière.

Initialement prévue jusqu'au 28 Février 2021, repoussée une première fois jusqu'à fin Mars puis fin Décembre 2021, l'aide a été reconduite jusqu'à fin Juin 2022.

Cas N° 1 – Les entreprises de moins de 250 salariés perçoivent cette aide sans condition.

Cas N° 2 – Pour les entreprises de + de 250 salariés, cette aide est accordée si l'entreprise comporte un minimum de 5% d'alternants dans ses effectifs.

Cas N° 3 – Pour les entreprises de + de 250 salariés, respectant un minimum de 3% d'alternants dans les effectifs de l'entreprise, l'aide est conditionnée au respect d'une progression de 10% de ses effectifs d'alternants par rapport à l'année précédente.

Cas N° 4 – Pour les entreprises de + de 250 salariés, ayant un minimum de 3% d'alternants dans les effectifs de l'entreprise ne respectant pas la progression de 10% d'alternants dans ses effectifs : l'aide est versée si la branche professionnelle dont elle dépend a signé un accord sur l'alternance et si la branche a atteint 10% d'augmentation du nombre d'alternants par rapport à l'année précédente.

FORMASUP Paca et le CFA Epure Méditerranée proposent plus de 300 formations d'excellence dans les Universités de la région PACA. Nous vous conseillerons et vous accompagnerons dans vos recherches de compétences et dans vos démarches administratives et financières.

Contact entreprise :

entreprise@cfa-epure.com – 06 42 00 16 70

Vous pouvez aussi nous joindre au 04 91 14 04 50



LES AIDES POUR LES ENTREPRISES

Les aides financières accordées à l'employeur pour l'embauche d'un alternant en contrat de professionnalisation se basent sur le critère de l'âge de l'étudiant.

AIDES POSSIBLES <i>selon l'âge de l'alternant</i>	Moins de 26 ans	De 26 à 44 ans	45 ans et plus
Exonérations des cotisations patronales de sécurité sociale, d'allocations familiales et d'accidents de travail jusqu'à la fin du contrat de professionnalisation, sur la fraction de rémunération ne dépassant pas le SMIC.			●
Réduction "Fillon" Les salaires versés inférieurs à 1,6 fois le SMIC ouvrent droit à un allègement des cotisations patronales dues au titre des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès) et des allocations familiales. Selon l'effectif de l'employeur (de moins de 19 salariés ou de 19 salariés et plus), les modalités de calcul diffèrent.	●	●	●
Une aide forfaitaire à l'embauche (AFE) du Pôle Emploi est accordée en cas d'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans et plus en CDD ou CDI. L'aide est versée tous les 3 mois à hauteur de 200€/mois dans la limite de 2000€ par contrat. Une convention spécifique est conclue entre l'employeur et de la Pôle Emploi. Voir conditions sur le site : www.pole-emploi.fr		●	●
Une dispense d'indemnité de fin de contrat est accordée.	●	●	●
Non comptabilisation dans l'effectif de l'entreprise	●	●	●
Pas de prime de précarité Sauf dispositions plus avantageuses dans la convention collective.	●	●	●



LES AIDES POUR LES ALTERNANTS

AIDE AUX TRANSPORTS



LE PASS ZOU! Études (Transport)

Le Pass ZOU! Études permet aux étudiants de circuler gratuitement entre leur domicile et leur lieu d'études avec les bus (LER), les trains (TER et chemins de fer de Provence). Le prix de ce Pass annuel est de 110 € (payables en dix mensualités de 11 €). Les familles aux revenus modestes pourront elles bénéficier d'une réduction d'environ 50 %. Par ailleurs, les étudiants qui étaient déjà titulaires d'une carte Zou Etudes en 2018-2019 auront un tarif préférentiel de 70 €.

Pour avoir plus d'informations et faire une demande du Pass ZOU consultez le Qr Code.

LA CARTE JEUNE DE LA RTM

Également Étudiants en alternance, vous bénéficiez d'une carte jeune (moins de 26 ans et/ou étudiant) au tarif de 220€/an. Pour plus de renseignements sur le Pass XL annuel jeunes, scannez ce Qr code.



PARTICIPATION DE L'EMPLOYEUR AUX FRAIS DE TRANSPORT

La moitié de votre abonnement est remboursée par votre entreprise car "tous les employeurs, quelle que soit la localisation de l'entreprise, doivent désormais obligatoirement prendre en charge une partie du prix des titres d'abonnements souscrits par les salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services de



location de vélos" (Décret n° 2008-1501).

AIDE AU PERMIS DE CONDUIRE, (UNIQUEMENT POUR LES APPRENTIS)

D'un montant de 500€, cette aide vous permettra de financer une partie de votre permis de conduire.

Pour être éligible à l'aide du permis de conduire, il faut :

- Être âgé d'au moins 18 ans
- Être titulaire d'un contrat d'apprentissage en cours d'exécution
- Être engagé dans la préparation des épreuves du permis B

Modalités d'attribution, vous devez transmettre au CFA :

- 1 - Le formulaire de demande original d'aide complété et signé par l'apprenti
- 2 - La copie d'une pièce d'identité valide recto-verso (Carte nationale d'identité, passeport ou titre de séjour)
- 3 - La copie d'un justificatif de l'auto-école :
 - * Le contrat de formation datant de moins de 12 mois (Avant la date de demande = Date du formulaire)
 - * Ou une facture datant de moins de 12 mois (Avant la date de demande)
 - * Ou un devis signé datant de moins de 3 mois (Avant la date de demande)
- 4 - Un relevé d'identité bancaire (RIB)

Ensuite, le CFA vérifie le respect des conditions d'attribution de l'aide.

Enfin le CFA verse le montant de l'aide à l'apprenti ou à l'auto-école.

Cette aide est incessible et insaisissable, attribuée une seule fois pour un même apprenti et cumulable avec toutes les autres aides perçues par l'apprenti, y compris les prestations sociales.



Téléchargez le formulaire de demande de l'aide grâce à ce QR code.

Cette procédure est dématérialisée



sur votre espace Cactus.

AIDE AU LOGEMENT

LOGEMENT « Mobili jeune » (Logement – secteur privé)

Cette aide, indépendante de l'APL facilite l'accès à un logement pour les étudiants en alternance.

Il faut être apprenti ou âgé de moins de 30 ans sous contrat de professionnalisation au sein d'une entreprise privée et la date de signature de votre bail doit concorder avec votre période de formation.

Le montant sera défini en fonction de votre salaire.

Pour avoir plus d'informations et faire une demande, consultez ce lien :

Aide Mobili-jeune (<https://www.actionlogement.fr/l-aide-mobili-jeune>)

L'AVANCE LOCAPASS

(LOGEMENT - SECTEUR PRIVÉ HORS AGRICOLE)

C'est une avance gratuite de votre caution. Pour en bénéficier, il faut avoir moins de 30 ans ou être salarié ou pré-retraité du secteur privé (hors agricole). Ce prêt est à taux nul et remboursable 3 mois après l'emménagement. Ce remboursement s'effectue mensuellement sur une durée maximale de 25 mois. Cependant le dépôt de garantie est plafonné à 500 euros.

Plus d'infos en scannant ce QR code.



L'AIDE AU DÉMÉNAGEMENT

Il s'agit d'une prime forfaitaire de 1.000 € pour les salariés aux revenus modestes qui déménagent pour se rapprocher de leur entreprise ou qui démarrent un nouvel emploi. Les bénéficiaires sont les salariés en poste qui déménagent et les salariés qui démarrent un contrat de travail (CDI, CDD, apprentissage, intérim ou alternance).

Pour y avoir droit, les salariés qui utilisent leur véhicule personnel (voiture, moto ou vélo) doivent déménager à une adresse qui réduira leur temps de trajet domicile-travail à moins de 30 minutes. Pour les autres, la prime sera versée si le déménagement permet l'utilisation des transports en commun.

Sont concernés les salariés ayant un revenu net fiscal mensuel jusqu'à 1,5 fois le SMIC, soit environ 2.282 euros brut. Cette prime est à demander dans un délai de 3 mois maximum après votre déménagement.

L'aide est accordée à titre individuel et vous pouvez en bénéficier si vous partagez votre résidence principale avec une ou plusieurs personnes ayant un salaire supérieur à 1,5 fois le SMIC. Par exemple, un ménage composé de 2 personnes dont l'une perçoit 1,3 fois le SMIC et l'autre 2,3 fois SMIC n'est éligible qu'à une seule aide. Elle peut être cumulée avec la prime de déménagement de la CAF, l'aide Mobili-pass, l'aide Mobili-jeune et l'avance Locapass.

LES AIDES DE LA CAF

Les alternants bénéficient de certaines prestations familiales telles que l'Aide personnalisée au Logement (APL) versée par la Caisse d'Allocations Familiales.

Plus d'infos en scannant ce QR code.



LES LOGEMENTS DU CROUS

Les CROUS proposent des logements dans les cités universitaires ou aux abords. Pour faire une demande, il faut s'inscrire avant le 31 mai.

Pour plus d'informations, consultez le lien gouvernemental : <https://www.messervices.etudiant.gouv.fr/envole/>

Pour accéder aux CROUS consultez les liens suivants :

CROUS D'AIX-MARSEILLE AVIGNON

www.crous-aix-marseille.fr

CROUS DE NICE TOULON

www.crous-nice.fr

LES FOYERS DE JEUNES TRAVAILLEURS

Destinés aux jeunes indépendants de leurs parents, les foyers de jeunes travailleurs proposent des appartements aux loyers défiant toute concurrence, sur le principe d'une résidence étudiante : une chambre privative et des espaces communs à tous les résidents. Pour trouver un foyer, rendez-vous sur le lien suivant : Les foyers de jeunes travailleurs (<http://jeunes.gouv.fr>).

Pour plus d'informations sur les logements, consultez le lien suivant : Les possibilités de logement (<https://www.lapprenti.com/html/plans/logements.asp>)

AIDE A LA RECHERCHE DE LOGEMENT

Vous êtes alternant de Formasup PACA - CFA Epure Méditerranée, vous avez trouvé un employeur avec lequel vous allez signer votre contrat d'alternance. Bonne nouvelle pour vous ! Formasup PACA a signé 2 partenariats permettant aux alternants un accompagnement gratuit à la recherche de logement à proximité de leur entreprise d'accueil (sous certaines conditions). Contactez :

- Via Humanis : alternant@via-humanis.fr - 04 42 25 10 56
Mme DRISS Ines au 06 69 59 46 48 ou par email : driss@via-humanis.fr
- Home in love : Mme Sophie PEYSSON au 06 03 74 33 52 ou par email : sophie.peysson@homeinlove.fr

AUTRES TYPES D'AIDES

LA PRIME D'ACTIVITE

La Prime d'activité est une prestation qui complète les revenus d'activité professionnelle. Pour savoir si vous y êtes éligible en fonction de vos revenus, rendez-vous sur ce simulateur de la CAF :

<http://www.caf.fr/allocataires/aide/la-prime-d-activite>

AIDE A LA RESTAURATION

Les alternants peuvent avoir accès à la liste des épiceries sociales en se rendant sur ce lien : Liste des épiceries solidaires (<http://sospreventionsante.info/epiceriesolidaire.htm>).

Pour plus d'informations, vous pouvez vous rendre sur le site de l'Association Nationale de Développement des épiceries Solidaires : ANDES (<https://andes-france.com/>).



Pour les apprentis en grande difficulté :

Il existe des aides qu'ils peuvent trouver :

- Au sein de la maison de la solidarité des Conseil départementaux (en charge de l'action sociale) : aide d'urgence, FSL, FSE, dossier de surendettement, ...
- Dans les Centres Communaux d'action sociale

Pour connaître d'autres aides, rendez-vous sur le site du Crous d'Aix-Marseille à l'aide du lien suivant : <https://www.crous-aix-marseille.fr/bourses/les-autres-aides/>

Pour plus d'information sur les aides, vous pouvez consulter la page web du CFA à l'adresse

<https://www.cfa-epure.com/etudiants/les-outils-de-laprenti/vie-etudiante/>

Vous pouvez aussi contacter le CFA, votre interlocuteur est Kassim Ibrahim : 04 91 14 06 04
kassim.ibrahim@cfa-epure.com



FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE



CONTRIBUTION UNIQUE À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET À L'ALTERNANCE (CUFPA)

L'employeur doit participer au financement des actions de formation continue de son personnel et des demandeurs d'emploi en payant une contribution annuelle quel que soit le nombre de salariés, la nature de l'activité et le statut juridique (entreprise individuelle ou société). Son montant dépend du nombre de salariés.

Depuis 2019, Les entreprises sont redevables d'une contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, incluant le financement de la formation professionnelle et des contrats en alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage). En pratique, les 2 taxes conservent globalement les mêmes caractéristiques. L'Urssaf collectera la taxe unique au plus tard le 1er janvier 2022.

QUELS SALARIÉS PRENDRE EN COMPTE ?

Est pris en compte tout salarié avec lequel l'entreprise a conclu un contrat de travail (caractérisé par un lien de subordination effectif, la fourniture du travail et le paiement d'une rémunération).

À noter : les bénéficiaires de contrats de travail de type particulier (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage...) sont habituellement exclus du calcul des effectifs.

FACTURATION DE LA FORMATION :

A réception du dossier par l'OPCO dont dépend l'entreprise, l'OPCO émet un accord de prise en charge et l'adresse à l'entreprise ainsi qu'au CFA.

- Le niveau de prise en charge couvre l'intégralité du coût de la formation : l'OPCO règle l'intégralité du coût au CFA selon les modalités prévues par la Loi ;
- Le niveau de prise en charge ne couvre pas la totalité du coût de la formation : l'entreprise a donc un reste à charge à régler directement au CFA.

CAS PARTICULIER SECTEUR PUBLIC :

Pour les entreprises relevant du secteur public, une convention de formation est obligatoirement conclue entre l'entreprise et le CFA, le CFA adresse une facture pour le coût de la formation. Pour les collectivités territoriales, le CNFPT prend en charge 100% d'un tarif de formation plafonné. Un reste à charge peut être facturé aux collectivités.

FINANCEMENT DE LA FORMATION POUR LES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

L'employeur, quel que soit le nombre de salariés, la nature de l'activité ou le statut juridique (entreprise individuelle ou société), doit participer au financement des actions de formation continue de son personnel et des demandeurs d'emploi. Elle verse pour cela une contribution annuelle, dont le montant dépend du nombre de salariés, et son OPCO aura à charge le financement des contrats de professionnalisation.

- > Le coût du contrat est fixé par la formation sur la base du volume horaire et du coût horaire.
- > Une convention est établie entre FORMASUP PACA et l'entreprise pour définir le lieu de déroulement des cours, d'exécution du contrat, le coût de la formation, l'échéancier de facturation...
- > Le financement par les OPCO s'effectue sur la base de forfaits fixés par accord conventionnel (sur recommandations de France Compétences). Le niveau de prise en charge est également fonction du domaine d'activité de la formation et du statut de l'alternant.



IMPOSITION DE L'ALTERNANT

Le salaire de l'apprenti est exonéré de l'impôt sur le revenu, dans la limite du SMIC.

Les salaires versés en 2021 dans le cadre d'un contrat d'apprentissage sont exonérés jusqu'à hauteur de 19 074 € (Cela correspond au SMIC annuel en 2021).

Vous ne devez donc déclarer que la partie du salaire supérieure à cette somme.

Par exemple, un apprenti a perçu 19 500 € en 2021.

Le montant de ce salaire est exonéré dans la limite de 19 074 €.

Le revenu à déclarer est de $19\,500\text{ €} - 19\,074\text{ €} = 426\text{ €}$.

En cas d'entrée en apprentissage ou de fin d'apprentissage en cours d'année, la limite d'exonération doit être ajustée en fonction de la durée d'apprentissage.

Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, il n'existe pas d'exonération ni d'abattement fiscal de principe : il faut donc automatiquement déclarer l'ensemble des revenus touchés au cours d'une année civile au fisc au titre de la rémunération du contrat pro. En fonction du montant perçu, on peut être imposable ou non, mais cela dépend uniquement du niveau du salaire, pas de la nature du revenu perçu.

**Aucun droit d'inscription
ne sera facturé
ni à l'entreprise,
ni à l'apprenti**



LES DÉLÉGUÉS APPRENTIS

Les délégués sont élus lors d'élections organisées en début de formation, avant la première période en entreprise si possible. L'organisation de ces élections est sous la responsabilité du responsable de formation. Dans chaque formation, un délégué et un suppléant sont élus.

Une fois les délégués et suppléants élus, les responsables de formation doivent transmettre à la référente des délégués apprentis du CFA : les noms, prénoms, et coordonnées des délégués et suppléants de la promotion.

Référente délégués apprentis :

Patricia.sturniolo@cfa-epure.com – 04 91 14 04 54.

Les délégués :

- Sont les interfaces et porte-parole vis-à-vis des responsables de formation, des "super" délégués, de la Direction du CFA,
- Veillent sur les dysfonctionnements et proposent des améliorations
- Sensibilisent les apprentis sur :
 - Les règles de fonctionnement de l'Université
 - Le Plan Vert et le développement durable
 - Les enquêtes d'évaluation de satisfaction de la formation et du CFA
- Jouent un rôle de modérateur en cas de conflit au sein de la promotion ou en cas de difficulté pour un apprenti et de régulateurs lors des manifestations de cohésion de la promotion
- Participent aux réunions de délégués de leur formation
- Participent en tant que "grand électeur" à l'élection des 3 représentants des apprentis au Conseil de Perfectionnement du CFA que l'on appelle les "super" délégués apprentis.

LE RÔLE DES « SUPER » DÉLÉGUÉS APPRENTIS

Chaque année à la mi-janvier le CFA Epure Méditerranée organise l'élection des « Super » délégués des apprentis. Il s'agit de créer un lien entre tous les délégués des 250 formations en apprentissage du CFA Epure Méditerranée et de permettre un dialogue constructif et participatif.

Il y a deux représentants titulaires et un suppléant. Leur rôle est d'entretenir la relation tout au long de l'année avec les délégués apprentis des formations et de porter leur parole au sein du Conseil de Perfectionnement du CFA. Pour représenter le réseau des apprentis :

- Ils se réunissent plusieurs fois dans l'année avec la direction du CFA
- Les trois délégués sont systématiquement invités aux Conseils de Perfectionnement. Ils ont la parole pour relayer des propositions d'amélioration
- Chaque année les 3 « Super » délégués réalisent un projet avec l'accompagnement du CFA, comme des vidéos ludiques sur le fonctionnement du CFA ou la réalisation d'une page Facebook.
- Ils sont conviés à certains événements du CFA où leur présence est fortement appréciée pour témoigner de leur expérience de vie d'apprentis sur des tables rondes.

LEUR PARTICIPATION AU CONSEIL DE PERFECTIONNEMENT DU CFA

Dans un CFA il est obligatoire de constituer un Conseil de Perfectionnement afin de développer la pédagogie de l'alternance et veiller à la qualité des formations. C'est un comité de « Sages ». Il est paritaire et composé de représentants des enseignants, des entreprises, des syndicats patronaux et de salariés, du CFA, et des apprentis par le biais des "Super" délégués. Son fonctionnement est régi par le Code du Travail.

Le conseil de perfectionnement :

- Examine et classe les demandes de nouvelles formations du CFA.
- Classe les demandes de subventions d'équipement pour les formations en apprentissage
- Vérifie les indicateurs qualité des formations et prend en compte les résultats des enquêtes de satisfaction des apprentis et des responsables de formation
- Propose des améliorations et des évolutions pour les formations existantes
- Propose les fermetures de formation le cas échéant

Le 21 Janvier 2022 ont été élus pour l'année 2021-2022, trois "super" délégués du CFA Epure Méditerranée :

- ROUX Axel, LP Métiers de l'Industrie : Industrie Aéronautique
- ALLIO Salomé, Master Gestion des Ressources Humaines
- RÉGLIONI Axelle, LP Chimie Analytique, Contrôle, Qualité, Environnement

Vous pouvez les contacter à l'adresse suivante :
superdelegates@cfa-epure.com

Les délégués apprentis sont les ambassadeurs du CFA.



Formasup Région Sud

La page Facebook des ALternants

Les supers délégués apprentis du CFA Epure Méditerranée ont créé une page Facebook pour répondre aux questions de tous les alternants. Rejoignez-les !



APRÈS LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Après l'obtention de votre diplôme, vous pouvez :

- Poursuivre des études par la voie de l'apprentissage ou en formation classique,
- Signer un contrat de travail (CDD ou CDI),
- Vous inscrire à Pôle Emploi dans le cas où vous n'auriez pas d'employeur.

DEVOIR D'INFORMER LE CFA DE SON DEVENIR

L'apprenti doit informer le CFA Epure Méditerranée de son devenir en remplissant les enquêtes de satisfaction. Ces réponses sont précieuses pour les formations et le CFA, puisqu'elles vont permettre de réaliser des statistiques sur l'insertion, la réussite au diplôme et les poursuites d'études.

DROIT AUX ALLOCATIONS CHÔMAGE D'UN APPRENTI

A la fin du contrat, si l'apprenti ne poursuit pas d'études ou n'a pas trouvé d'emploi, il lui est conseillé de s'inscrire à Pôle Emploi et de modifier sa couverture sociale en tant que « sans emploi ».

Site internet : www.pole-emploi.fr

Si l'apprenti démissionne avant les examens finaux, il n'a pas droit aux allocations chômage.

Il convient que l'apprenti s'adresse à l'agence Pôle Emploi la plus proche de son domicile pour vérifier ses droits. Si le contrat a été rompu à l'amiable, l'apprenti devra présenter le formulaire de rupture avec l'accord :

- De l'employeur
- De l'apprenti.

Webinaires de l'Alternance



Retrouvez sur notre chaîne Youtube une série de Webinaires dans lesquels vous avez des conseils pour préparer votre recherche d'emploi après votre période d'apprentissage.

Chaîne Youtube :
Formasup Paca



DES FORMATIONS CERTIFIÉES QUALITÉ



DEPUIS JUIN 2020...

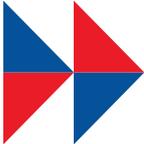
LE RÉFÉRENTIEL NATIONAL QUALITÉ « QUALIOPi »

Formasup Paca – CFA Epure Méditerranée a été certifié Qualiopi en Juin 2020 sur le référentiel national qualité pour : les actions de formation et les actions de formation par apprentissage

Ce référentiel est organisé autour de 7 critères qualité :

- 1 Conditions d'information du public sur les prestations proposées, les délais pour y accéder et les résultats obtenus.
- 2 Identification précise des objectifs des prestations proposées et l'adaptation de ces prestations aux publics bénéficiaires, lors de la conception des prestations.
- 3 Adaptation aux publics bénéficiaires des prestations et des modalités d'accueil, d'accompagnement, de suivi et d'évaluation mises en œuvre.
- 4 Adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement aux prestations mises en œuvre.
- 5 Qualification et développement des connaissances et compétences des personnels chargés de mettre en œuvre les prestations.
- 6 Inscription et investissement du prestataire dans son environnement professionnel.
- 7 Recueil et prise en compte des appréciations et des réclamations formulées par les parties prenantes aux prestations délivrées.

Pour chacun des 7 critères, le référentiel précise les indicateurs à mettre en œuvre, en fonction de la catégorie d'action concernée (action de formation, bilan de compétence, VAE, formation par apprentissage).

Qualiopi 
processus certifié

 **RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

- ✓ Actions de formation
- ✓ Actions de formation par apprentissage



Plus d'infos sur notre
certificat QUALIOPi

L'apprenti du CFA
Épure Méditerranée
futur cadre dans les
entreprises, devient
ambassadeur de
l'apprentissage et de la
démarche RSE.



Plus d'infos sur notre
certificat ISO 9001



MANAGEMENT ET PILOTAGE

Chez Formasup PACA, c'est dès 2001 que l'on s'investit dans le déploiement de systèmes de management qualité intégrés permettant de répondre aux attentes de tous les partenaires, et en particulier dans la démarche qualité ISO 9001 : 2015, Agenda 21, charte diversité, Datadock ainsi que dans les labellisations professionnelles.

A ce jour le siège du CFA est certifié ISO 9001 : 2015, Agenda 21 et Label Campus Eco. 53 formations sont certifiées ISO 9001 ou EQUIS. La certification ISO 9001 : 2015 a été renouvelée en Juillet 2021 pour une durée de 3 ans.

Le système de management de la qualité de FORMASUP PACA – CFA Epure Méditerranée s'appuie sur un cahier des charges de l'alternance à l'Université qui intègre les exigences de tous ses partenaires.

Formasup PACA est labellisé Datadock pour le financement de ses contrats de professionnalisation et son cahier des charges prend en compte les exigences du décret du 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue.

NOUVEAU !

LA DÉMARCHE DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AU CFA

La Diversité, qu'est-ce que c'est ?

La Charte de la Diversité définit la diversité comme étant « la variété de profils humains », qui peut évoluer au sein d'une même entreprise. Il s'agit de la variété des profils et des genres comme le sexe, l'âge, les croyances, etc. ; il n'existe aucune hiérarchie entre eux.

Depuis 2020, FORMASUP met en place une politique diversité et égalité professionnelle au sein de sa structure, en lien direct avec nos alternant-e-s au sein de l'Université.

Pour nos alternant-e-s, les conditions d'inscription dans le domaine de la formation, d'admission, d'évaluation, sont des exemples de domaines concernés par la discrimination.

Et L'Égalité Professionnelle ?

Au-delà de cette politique diversité, nous veillerons à favoriser la mixité au sein des structures, encourager la mixité des métiers et l'égalité professionnelle, favoriser la diversité conformément aux nouvelles obligations des CFA définies dans l'article L6231-2 du Code du Travail.

Référente Diversité et Égalité Professionnelle
04 91 14 06 02 – 07 88 68 95 74
discriminations@cfa-epure.com





EXTRAIT DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR APPLICABLE AUX ALTERNANTS DU CFA ÉPURE MÉDITERRANÉE

(Approuvé par le Conseil d'Administration de Formasup du 23 Novembre 2011)

TITRE 1 : les alternants (apprentis et contrats de professionnalisation) et les stagiaires

Article 1 : champ d'application

Ce règlement s'applique à tous les alternants et stagiaires du CFA Épure Méditerranée. Il complète le ou les règlements des sites d'accueil des alternants et stagiaires dans les Universités, les Instituts, les Écoles et les Entreprises.

Article 2 : protection sociale des alternants

2.1 : Sécurité sociale

L'immatriculation des apprentis et des stagiaires de la formation professionnelle doit être fait par l'employeur auprès de l'organisme compétent dès l'embauche.

2.2 : congés maladie

En cas de maladie, la procédure à appliquer est commune à tous les salariés. Dès la première demi-journée d'absence, il doit prévenir son employeur et avertir le secrétariat pédagogique du cycle auquel il participe.

Dans les 48 heures de l'arrêt ou à son retour, si celui-ci a lieu avant ce délai, l'alternant doit fournir son arrêt de travail à son employeur et une copie de celui-ci au secrétariat de la formation suivie. Sans cette pièce administrative, l'apprenant est considéré comme absent non justifié.

2.3 : accident du travail ou du trajet

L'apprenant est couvert comme tous les autres salariés, y compris pendant les périodes passées au lieu de formation ou au CFA. Les circonstances de l'accident doivent être communiquées par écrit à l'employeur et au secrétariat de la formation dans un délai de 24 heures.

L'apprenant, au moment de son inscription et à chaque fois qu'une modification de sa situation de famille le rendra nécessaire, doit indiquer à son employeur et au secrétariat de sa formation les coordonnées (prénom, nom, adresse, téléphone, messagerie) de la personne à prévenir en cas d'accident.

2.4 : responsabilité civile

Pendant les périodes en formation au CFA, l'apprenant est couvert par la responsabilité civile du CFA pour toute activité relative à la formation en alternance.

2.5 : locaux et matériel, respect de l'environnement et des biens

Les apprenants et stagiaires devront se conformer aux règles régissant la vie en société. Ils devront notamment :

- avoir une tenue décente,
- suivre les dispositions de la Loi 2010-1192 du 11 Octobre 2010 interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public,
- s'abstenir de toute violence physique ou verbale et suivre les règles habituelles de courtoisie,
- veiller à ne pas salir les locaux et à ne pas détériorer volontairement l'équipement des salles,
- respecter le matériel, la documentation et les fournitures qui leur sont confiés et ne pas se lancer dans des manipulations non prévues et non autorisées par l'enseignant responsable.

Les manquements à ces règles de vie en société pourront donner lieu à des sanctions disciplinaires.

2.6 : règles liées à la propriété intellectuelle

Conformément à la Loi du 11 mars 1957 (articles 40 et 41) et à la loi n° 95-4 du 3 Janvier 1995, il est expressément interdit aux apprenants et stagiaires de procéder à toute copie de logiciels informatiques mis à leur disposition, d'introduire tout logiciel au sein du CFA et des établissements pédagogiques d'accueil, de photocopier tout livre ou revue ou d'en introduire des copies, sous peine des sanctions prévues à l'article 425 du Code pénal.

2.7 : hygiène et sécurité

En matière d'hygiène et sécurité, chaque apprenti et stagiaire de la formation professionnelle doit se conformer strictement tant aux prescriptions générales qu'aux consignes particulières qui seront portées à sa connaissance par affiches, instructions, notes de service ou par tout autre moyen, sous peine de sanctions disciplinaires.

- Boissons : l'introduction et la consommation de boissons alcoolisées sont interdites. Il en va de même de tout produit stupéfiant.
- Tabac : dans le cadre de la réglementation en vigueur, il est interdit de fumer dans tous les établissements d'accueil.
- Protection contre les accidents : tout apprenant et stagiaire est tenu d'utiliser tous les moyens de protection individuels et collectifs mis à sa disposition pour éviter les accidents et de respecter les consignes particulières données à cet effet.

- Vols: la direction du CFA Épure Méditerranée décline toute responsabilité pour les vols ou les dommages pouvant survenir au détriment des apprenants et stagiaires durant la formation.
- Sécurité incendie : il est obligatoire de prendre connaissance des consignes de sécurité et de se conformer aux règles d'évacuation. L'apprenti et le stagiaire de la formation professionnelle doit immédiatement signaler au responsable des lieux qui l'abrite l'existence d'une situation qu'il estime dangereuse. Tout accident, même bénin, doit être immédiatement déclaré à la direction du CFA Épure Méditerranée par la victime ou les témoins.

Article 3 : organisation pédagogique

3.1 : emploi du temps et horaires

Le responsable de la formation communique à l'apprenant, au plus tard, le premier jour des cours l'emploi du temps pour l'année et l'emploi du temps détaillé pour les premières semaines. Des impératifs pédagogiques peuvent entraîner des modifications d'emploi du temps.

3.2 : présence en cours

Les apprenants étant salariés, la présence en cours ainsi qu'à tout type d'enseignement dispensé dans le cadre de la formation est obligatoire. Les apprenants doivent satisfaire aux exigences du contrôle des présences mis en place dans chaque formation.

Toute absence devra être justifiée par écrit auprès du responsable de la formation.

Seuls les certificats d'arrêt du travail seront considérés comme justificatifs d'absence.

Les retards importants et/ou répétés ne sont pas acceptables et seront comptabilisés comme des absences, sauf cas de force majeure dûment justifiés par un document écrit remis au responsable de la formation.

L'entreprise employeur sera avisée dans les 24 heures de toute absence non justifiée. En cas d'absence pour maladie ou accident, il appartient à l'apprenti ou au stagiaire de la formation professionnelle d'en informer son entreprise dans les 24 heures.

3.3 : Résultats et évaluation

Les modalités d'évaluation des connaissances sont déterminées par la formation d'accueil de l'apprenti ou du stagiaire de la formation professionnelle. En cas de fraude ou de tentative de fraude pendant les épreuves écrites ou orales, le responsable de la formation avisera le Directeur du C.F.A. Épure Méditerranée pour suites disciplinaires à donner. Ce dernier en avisera l'employeur.

Article 4 : discipline générale

4.1 : Conseil de Discipline.

Un Conseil de Discipline est institué sous l'autorité du Directeur du C.F.A. Épure Méditerranée. Il est composé :

- du Directeur du C.F.A. Épure Méditerranée ou de son

- représentant qui préside,
 - du Président du Conseil de Perfectionnement,
 - du Responsable de la Formation accueillant l'apprenant ou le stagiaire,
 - du Tuteur Universitaire de l'apprenant ou du stagiaire mis en cause,
 - du Maître d'Apprentissage de l'apprenant ou du stagiaire mis en cause,
 - d'un représentant du groupe de formation de l'apprenant ou du stagiaire mis en cause,
 - du ou des personnes concernées par les faits incriminés.
- Après concertation avec les parties prenantes, le Conseil de Discipline se réunira autant que de besoin sur convocation écrite du Directeur du C.F.A. Épure Méditerranée.

4.2 : mesures disciplinaires.

Tout agissement contraire au présent règlement pourra faire l'objet de sanctions disciplinaires. En fonction de la gravité des faits, le Conseil de Discipline sera convoqué par le Directeur du CFA et pourra prononcer une sanction pouvant aller jusqu'à une exclusion temporaire ou définitive de l'apprenti ou du stagiaire de la formation professionnelle.

Article 5 : engagement de l'alternant et du stagiaire par rapport au centre de formation L'apprenti ou le stagiaire de la formation professionnelle s'engage à :

5.2.1 respecter le présent règlement intérieur ainsi que celui de la composante universitaire lors des périodes en centre de formation, et celui de l'entreprise le salariant,

5.2.2 être ponctuel et assidu en cours et dans son entreprise d'accueil,

5.2.3 faire le travail qui lui est donné par le centre de formation ou par l'entreprise, et à se soumettre aux évaluations prévues,

Titre 4. Entrée en vigueur et modification du règlement intérieur

Article 19 : entrée en vigueur

Ce règlement a été communiqué à l'inspecteur du travail en date du "24 -11-2011 » et déposé au secrétariat -greffe du Conseil des Prud'hommes de Marseille en date du "24/- 11-2011". Ce règlement entrera en vigueur le "24-11-2011 ". Il sera affiché au siège du C.F.A. Épure Méditerranée.

Article 20 : modifications

Toute modification ultérieure du présent règlement intérieur sera soumise à la procédure définie à l'article L 1321-4 du Code du Travail.



Notre équipe est à disposition et à l'écoute
de tous les acteurs de l'alternance.



NOUS **CONTACTER**

HORAIRES

9h00 - 12h30 / 13h30 - 17h30
Rendez-vous possible sur demande

Siège : FORMASUP PACA CFA Épure Méditerranée

World Trade Center
Ascenseurs A - 5^e étage
2, rue Henri Barbusse
13001 MARSEILLE

Tél. : 04 91 14 04 50

Bureau de Nice : service de proximité

31 Avenue Simone Veil - 06200 Nice

Tél. : 04 93 98 29 50

Email pôle Apprentissage :
contact@cfa-epure.com

Email pôle Professionnalisation :
contratpro@cfa-epure.com

