

NOUS AVONS TOUS BESOIN DE QUELQU'UN



KERGUÉNEC
4^E•3^E PRO • LYCÉE



La Formation à Kerguéneec :

- Classes à effectifs réduits
 - Suivi personnalisé du projet professionnel
 - Module d'initiative professionnelle :
 - Découverte des produits du terroir avec l'organisation de tables d'hôtes
 - Évaluation par CCF : Les apprentis ne sont pas évalués en CCF par l'intermédiaire de leur lieu d'apprentissage => L'ensemble des CCF aura lieu au sein de l'UFA Kerguéneec.
 - Possibilité d'évolution vers une 1^e Bac pro SAPAT après le CAP SAPVER
- 100% de réussite depuis l'ouverture de la formation par apprentissage en 2020.*

UFA - LYCÉE
KERGUÉNEC

ROUTE DE SAINT MOLF - 44350 ST MOLF

CAP SAPVER

SERVICES AUX PERSONNES ET VENTE EN ESPACE
RURAL (accessible aux apprentis en CAP2)

Il s'agit d'une formation de niveau 3 qui permet de former des personnes polyvalentes sur :

- Le Service Aux Personnes en structures petite enfance (multi accueil, crèches...) en maison de repos, EPHAD (Établissement d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes...), en centre spécialisés
- La Vente en magasin de proximité et l'accueil de clientèle.

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTION

Françoise AIRIAU
Référente apprentissage

francoise.airiau@cneap.fr
02 40 24 91 55
www.kerguenec.net

Pas de frais de Scolarité pour les Apprentis
Aide de 3€ par repas pris à l'UFA



NOUS AVONS DES PROFESSIONNELLS À VOUS PROPOSER

Le contrat d'apprentissage

Le **contrat d'apprentissage** est un contrat de travail (CDI ou CDD) signé entre un salarié et un employeur. Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation pendant 6 mois à 3 ans.



L'apprentissage pour qui ?



- **Pour qui ?** Pour les personnes âgées de 16 à 30 ans (29 ans révolus)
 - **Ayant réalisé une classe de 3ème (générale, projet professionnel, SEGPA).**
 - **Intéressées par l'accompagnement, les soins et les services à la personne mais aussi par la vente de proximité en magasin et l'accueil.**
 - **Motivées et prêtes à s'engager en tant que salariées d'une structure.**
- **Cas particuliers:** Pour les personnes de plus de 29 ans
 - reconnues travailleurs handicapés
 - créant ou reprenant une entreprise
 - ayant le statut de sportif de haut niveau n'ayant pas validé son diplôme du premier coup (peut être prolongé pour 1 an maximum)
- **Poursuite d'études**
 - Bac Pro Service Aux Personnes et Aux Territoires (2e ou 1ère).
 - Bac Pro Technicien Conseil Vente Alimentation (2e ou 1ère)
 - CAP Petite Enfance.
 - Bac Pro Hôtellerie Restauration
- **Préparation concours :**
 - Aide-Soignant,
 - Auxiliaire de
 - Puériculture,
 - Aide-Médico-Psychologique,
 - Auxiliaire de Vie Sociale
- **Vie Active**

Le maître d'apprentissage

Il est nécessaire que le maître d'apprentissage remplisse les conditions de formation et d'expérience professionnelle requises :

- Il doit être titulaire d'un diplôme ou d'un titre au moins égal à celui préparé par l'apprenti et posséder une expérience professionnelle d'au moins un an, en relation avec la qualification visée par le diplôme.
- OU BIEN, il doit justifier d'un niveau minimal de qualification et d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans, en relation avec la qualification visée par le diplôme.



LE CADRE ADMINISTRATIF & JURIDIQUE

Pour **recruter un apprenti**, l'entreprise peut :

- Demander à l'UFA de lui transmettre des candidatures qui correspondent au profil souhaité
- Repérer un jeune motivé par l'apprentissage et se rapprocher de l'UFA pour envisager la formation du jeune

Le contrat peut débuter, au plus tôt, **trois mois avant le début de la formation** et **jusqu'à trois mois après** le début de la formation.

La signature du contrat

- Le contrat est signé par l'employeur et l'apprenti (et par son représentant légal, si l'apprenti est mineur).
- Un exemplaire est remis à l'apprenti, l'autre est conservé par l'employeur.
- Dans les **5 jours ouvrables** qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage, l'employeur transmet le contrat à l'opérateur de compétence (OPCO). Cette transmission peut se faire par voie dématérialisée.
- L'OPCO a alors **20 jours** pour statuer sur la prise en charge du contrat.

Le calendrier d'apprentissage

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaines. Le calendrier d'apprentissage est remis par l'UFA à l'employeur et respecte les modalités suivantes :

- **35** semaines en entreprise / an
- **12** semaines au centre de formation / an
- **5** semaines de congés payés / an

L'apprenti peut travailler le week-end avec l'obligation, pour les moins de 18 ans, d'avoir 2 jours de congés consécutifs. Les horaires de nuits (21h – 6h) sont interdites pour les mineurs.

MODALITÉS DE RUPTURE

Période probatoire de 45 jours : Le contrat peut être rompu par l'une des 2 parties sans motif précis

Après 45 jours : Le contrat peut être rompu par l'employeur pour faute grave ou inaptitude. Le salarié a également le droit de démission dans les conditions définies par la loi.

Si le contrat d'apprentissage est rompu, une poursuite en classe de Terminale CAP SAPVER en formation initiale est possible. Un accompagnement de 6 mois est par ailleurs maintenu même en cas de changement de voie professionnelle.

DES AVANTAGES & DES AIDES

L'aide unique à l'embauche :

À compter du 1er Janvier 2023 les entreprises pourront percevoir **une aide unique à l'embauche** de :

6000€ pour un apprenti, mineur comme majeur, pour la première année d'exécution du contrat.

Des aides pour l'apprenti-e

- Aide à la restauration : 3€ / repas
- 500€ d'aide au 1er équipement
- 500€ d'aide au permis de conduire

Exonération des charges



- Jusqu'à 26 ans, **le salaire net = le salaire brut** : l'apprenti bénéficie d'un statut avantageux car il est intégralement exonéré des charges patronales et salariales.
- La paie des apprentis est **exonérée d'impôt sur le revenu**, dans la limite égale au montant annuel du SMIC. Si le salaire dépasse ce plafond, alors seul l'excédent est imposable et doit être déclarée aux impôts.
- La rémunération de l'apprenti est **exonérée de contribution** sociale généralisée et de contribution pour le remboursement de la dette sociale.
- Enfin la famille de l'apprenti continue de **percevoir les allocations familiales** tant que celui-ci ne touche pas un salaire dépassant 55% du SMIC.

Quelle rémunération pour l'apprenti-e ?

Âge /année	1e année du diplôme	2e année	3e année
16-17 ans	27% du SMIC 461,51 €	39% du SMIC 666,62 €	55% du SMIC 940,10 €
18-20 ans	43% du SMIC 734,99 €	51% du SMIC 871,73 €	67% du SMIC 1 145,22 €
21-25 ans	53% du SMIC 905,92 €	61% du SMIC 905,92 €	78% du SMIC 1 333,24 €
26 ans et plus	100% du SMIC 1 709,28 €	100% du SMIC 1 709,28 €	100% du SMIC 1 709,28 €
SMIC AU	1er janvier 2023	1 709,28	