

# NOUS AVONS TOUS BESOIN DE QUELQU'UN



**KERGUÉNEC**  
4<sup>E</sup>•3<sup>E</sup> 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<sup>e</sup> 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](mailto:francoise.airiau@cneap.fr)  
02 40 24 91 55  
[www.kerguenec.net](http://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	<b>461,51 €</b>	39% du SMIC	<b>666,62 €</b>	55% du SMIC	<b>940,10 €</b>
18-20 ans	43% du SMIC	<b>734,99 €</b>	51% du SMIC	<b>871,73 €</b>	67% du SMIC	<b>1 145,22 €</b>
21-25 ans	53% du SMIC	<b>905,92 €</b>	61% du SMIC	<b>905,92 €</b>	78% du SMIC	<b>1 333,24 €</b>
26 ans et plus	100% du SMIC	<b>1 709,28 €</b>	100% du SMIC	<b>1 709,28 €</b>	100% du SMIC	<b>1 709,28 €</b>
SMIC AU	1er janvier 2023	1 709,28				