

Secteur de l'hospitalisation privée
et du thermalisme

CONTRAT D'APPRENTISSAGE : LES CLÉS POUR SE LANCER

Mercredi 6 avril à 11h



SOMMAIRE

- 1 L'apprentissage, un dispositif qui a fait ses preuves
- 2 Comprendre le financement du contrat et la rémunération
- 3 Accompagner l'apprenti, désigner un maître d'apprentissage
- 4 Partir en mobilité internationale, c'est aussi pour les apprentis
- 5 Pour aller plus loin

01

L'APPRENTISSAGE,
UN DISPOSITIF QUI A FAIT SES
PREUVES

L'APPRENTISSAGE, UN DISPOSITIF QUI A FAIT SES PREUVES

L'apprentissage est un contrat de travail qui permet à une entreprise d'embaucher un jeune tout en lui permettant d'accéder à la certification grâce à l'alternance de périodes sur poste et de périodes de formation en CFA :

- Contrat CDD ou CDI de 6 mois à 3 ans
- Jeunes de 29 ans maximum (dérogations possibles)
- Titre inscrit au RNCP

Hospitalisation Privée

2 930

Contrats en 2021
pour le secteur

+ 57%

En nombre de contrats
comparativement à
2020

DE AS

1^{er} diplôme préparé
dans le secteur.

Thermalisme

49

Contrats en 2021
pour le secteur

x 2

En nombre de contrats
comparativement à
2020

Esthétique

1^{er} diplômes préparés
dans le secteur.

02

COMPRENDRE LE FINANCEMENT DU CONTRAT ET LA RÉMUNÉRATION

COMPRENDRE LE FINANCEMENT D'UN CONTRAT 1/2

Financer la formation suivie par l'apprenti



France Compétences consulte les branches pour définir le niveau de prise en charge (NPEC) des diplômes et les publie par décret.



Le CFA pour la formation dispensée a défini un prix de formation :

- Il facture l'OPCO du niveau de prise en charge publié par France Compétences
- Si le prix de la formation est plus élevé que le NPEC, il facture le reste à charge à l'entreprise qui embauche l'alternant



L'OPCO Santé verse directement au CFA le niveau de prise en charge selon un échéancier officiel.

L'entreprise verse au CFA le reste à charge, s'il y en a un.

COMPRENDRE LE FINANCEMENT D'UN CONTRAT 2/2

Financer les frais annexes et la majoration du NPEC pour les apprentis porteurs d'un handicap et ayant la RQTH



L'OPCO finance différents frais annexes directement au CFA quand celui-ci les facture.

L'entreprise **peut** financer le reste à charge de l'apprenti, ce n'est pas une obligation.

➤ Hébergement

3 € par repas / 6 € par nuitée

➤ 1^{er} équipement

Matériel professionnel en lien direct avec la formation / Matériel informatique pour favoriser le distanciel : plafond à 500 €

➤ Mobilité Internationale

500 € pour la fonction de référent mobilité en CFA / Billets de transport / Hébergement (3 € repas / 6 € nuitée)
/ Maintien de la rémunération (5€ / heure, financé par le budget formation de l'employeur)

➤ Majoration pour un apprenti porteur d'un handicap et ayant la RQTH

Si l'apprenti est porteur d'un handicap et ayant la RQTH, majoration possible du NPEC dans le respect d'un plafond de 4 000 €.



L'APPRENTI EST UN SALARIÉ COMME UN AUTRE, IL A DONC DROIT AUX MÊMES AVANTAGES PENDANT SES PÉRIODES EN ENTREPRISE :

- TICKET RESTAURANT,
- PRISE EN CHARGE TRANSPORTS PUBLICS,
- ETC.

RÉMUNÉRER L'APPRENTI

Le cadre de la rémunération

Depuis le 08 décembre 2021, un nouvel accord de branche est entré en vigueur pour le secteur.

Les rémunérations des apprentis sont plus favorables que les seuils légaux.

	Jeunes de 16 à 17 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	De 26 ans et +
1 ^{ère} année d'exécution du contrat	34% du salaire minimum de croissance brut	48%	58% du SMIC sans pouvoir être inférieur à 58% du salaire minimum conventionnel (SMC)	100% du SMIC ou s'il est supérieur du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé
2 ^{ème} année	44%	56%	66% du SMIC sans pouvoir être inférieur à 66% du salaire minimum conventionnel (SMC)	
3 ^{ème} année	60%	72%	83% du SMIC sans pouvoir être inférieur à 83% du salaire minimum conventionnel (SMC)	

UN COUP DE POUCE POUR L'EMPLOYEUR

L'aide unique et l'aide exceptionnelle



Les frais de rémunération sont entièrement à la charge de l'employeur... certaines aides existent !

L'AIDE UNIQUE

Pour les employeurs de moins de 250 salariés embauchant un apprenti visant au maximum :

- Un niveau 4 (BAC)
- Outre mer : un niveau 5 (BTS)

L'aide est dégressive :

- 1^{ère} année : 4 125 €
- 2^{ème} année : 2 000 €
- 3^{ème} et 4^{ème} année : 1 200 €

L'AIDE EXCEPTIONNELLE

Jusqu'au 30 juin 2022

Pour l'embauche d'un apprenti :

- Mineur : 6 000 €
- Majeur : 8 000 €

Sans condition pour les entreprises de moins de 250 salariés et sous condition d'atteinte de seuils pour les plus de 250 salariés.

03

ACCOMPAGNER L'APPRENTI,
DÉSIGNER UN MAITRE
D'APPRENTISSAGE

ACCOMPAGNER L'APPRENTI, DÉSIGNER UN MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Pour faciliter la prise de connaissance et l'intégration de l'apprenti au sein de l'entreprise, l'accompagner dans la compréhension des tâches à effectuer et sa montée en compétences, faire le lien avec le CFA, la désignation d'un maître d'apprentissage est obligatoire.

✓ Eligibilité

Il s'agit des conditions légales :

- Etre titulaire d'un titre en lien avec la finalité du titre visé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent ET justifier d'une année d'expérience en rapport avec le titre préparé ;
- OU justifier de 2 années d'expérience en rapport avec le titre préparé.

✓ Encadrement

- 2 alternants
- 3 heures d'encadrement par mois quand l'apprenti est sur site

✓ Formation

Des formations à la fonction existent. C'est l'employeur qui évalue le besoin de son salarié à y prendre part.

✓ Financement

- Appui à l'employeur par l'OPCO : 230 € par mois pendant 12 mois (dans la limite des fonds disponibles)
- Financement de la formation par l'OPCO : 15 € de l'heure pour 40 heures maximum (dans la limite des fonds disponibles)
- Indemnité du maître d'apprentissage sur les fonds propres de l'employeur : 90 € / mois pour un apprenti et 140 € / mois pour 2 apprentis (ou un apprenti et un contrat de professionnalisation)

04

PARTIR EN MOBILITÉ
INTERNATIONALE, C'EST AUSSI
POUR LES APPRENTIS

PARTIR EN MOBILITÉ INTERNATIONALE, C'EST AUSSI POSSIBLE POUR LES APPRENTIS



L'apprentissage est synonyme d'ouverture aux autres et de découverte d'un milieu professionnel. Cet enrichissement pour l'apprenti passe aussi par la possibilité de faire une mobilité internationale au sein de l'Union Européenne ou plus loin.

Les conditions de la mobilité

- ✓ Partie du contrat exécutée en France d'au moins 6 mois
- ✓ 1 an maximum de mobilité
- ✓ Pas d'obligation d'alternance entre OF et entreprise
- ✓ Signature d'une convention entre parties française et étrangère précisant les modalités pédagogiques et de travail

LES DISPOSITIONS DE LA MOBILITÉ INTERNATIONALE

Dispositions de la mobilité de 4 semaines maximum

- ✓ Mise à disposition de l'apprenti
- ✓ Maintien du salaire et de la protection sociale par l'employeur français
- ✓ Législation française reste en vigueur mais peut être adaptée si plus favorable dans le pays d'accueil

Dispositions de la mobilité entre 4 semaines et 6 mois

- ✓ Mise en veille du contrat de l'apprenti (pas de rupture) : déclaré via DSN
- ✓ Entreprise ou OF d'accueil responsable de l'exécution du contrat : législation du pays d'accueil s'applique
- ✓ Pas de maintien obligatoire du salaire par l'employeur français

05

POUR ALLER PLUS LOIN

DES CONTENUS À DISPOSITION SUR NOTRE SITE



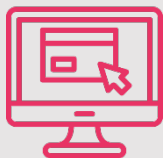
Un **webinar** « Réussir l'intégration de votre alternant » le **vendredi 8 avril 2022 à 14 heures.**



Des **témoignages vidéos ou podcasts** d'adhérents, alternants et tuteurs/maitres d'apprentissage.



Des **tutoriels vidéo** pour remplir les **CERFA.**



L'accès à nos **documentations et articles en ligne.**

<https://www.opco-sante.fr/alternance-adherents> 



TOUS ACCESSIBLES EN
SCANNANT LE QR
CODE CI-DESSOUS



MERCI

OPCO
SANTÉ