



LE GUIDE DE L'EMPLOYEUR

cfa-univ.fr

Le guide de l'employeur



LE CFA DES UNIVERSITÉS CENTRE-VAL DE LOIRE, LA SOLUTION APPRENTISSAGE !

Le CFA des Universités Centre-Val de Loire accueille les besoins et les demandes des employeurs pour y répondre dans une relation de proximité :

- Conseiller, simplifier l'accès et orienter vers la formation la plus adaptée aux besoins ;
- Informer sur les aides financières, le calcul de la rémunération de l'apprenti, les règles de financement du contrat et la fonction tutorale ;
- Analyser le besoin en recrutement et le formaliser en s'assurant de la cohérence entre la formation, les missions et les profils ;
- Proposer un sourcing sur-mesure avec des candidats sélectionnés et ciblés, pour une mise en relation avec les bons profils ;
- Faciliter les démarches administratives lors du montage du contrat et de son financement ;
- Mettre à disposition les outils et les services permettant de réussir l'intégration du nouvel arrivant ;
- Faire rayonner la marque employeur auprès des jeunes diplômés.

LE TYPE ET LA DURÉE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le type de contrat

CDD ou CDI. Pendant les 45 premiers jours de formation pratique en entreprise, consécutifs ou non, le contrat peut être rompu librement, par écrit, par l'une ou l'autre des parties. Au-delà, la rupture n'est possible que dans des cas encadrés par le code du travail.

Le CFA fournit le contrat pré-rempli en même temps que la convention de formation. L'employeur transmet le contrat et la convention à son OPCO au plus tard dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début du contrat.

La date de début de contrat

Au plus tôt 3 mois avant le début de la formation à l'université.

La date de fin de contrat

La durée du contrat correspond à celle du cycle de formation : sa date de fin ne peut pas être fixée avant la fin de ce cycle, épreuves d'examen comprises.

Le temps de travail

La durée du travail est celle applicable dans l'entreprise. Elle comprend le temps passé en entreprise et le temps de formation à l'université, qui est du temps de travail effectif.

Les congés payés

L'apprenti bénéficie des mêmes droits aux congés payés que l'ensemble des salariés de l'entreprise. Ils sont pris en accord avec l'employeur, en dehors des périodes universitaires. L'apprenti a droit à jours ouvrables supplémentaires de congé rémunéré pour préparer ses examens, dans le mois qui les précède.



Formalités obligatoires : DPAAE auprès de l'URSSAF, affiliation aux caisses de retraite et prévoyance, visite d'information et de prévention auprès des services de santé au travail dans les 2 mois suivant l'embauche.

L'EMPLOYEUR DÉSIGNE LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE OU L'ÉQUIPE TUTORALE

Les conditions pour être maître d'apprentissage

- Être majeur et volontaire, dirigeant ou salarié de l'entreprise d'accueil, et travailler sur le même site que l'apprenti.
- Être titulaire d'un diplôme ou d'un titre du même domaine professionnel que celui préparé par l'apprenti, avec un an d'expérience professionnelle en rapport avec la qualification visée ; à défaut, justifier de deux ans d'expérience en rapport avec cette qualification. Une convention ou un accord de branche peut prévoir d'autres conditions.
- Un maître d'apprentissage peut encadrer au maximum 2 apprentis et un apprenti redoublant.



Lorsque la fonction tutorale est partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale, un maître d'apprentissage référent est désigné. Il assure la coordination de l'équipe et la liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Les missions du maître d'apprentissage

- Définir en collaboration avec l'université, la mission et les activités de l'apprenti ;
- Encadrer l'apprenti et lui transmettre les savoir-faire nécessaires à l'obtention du diplôme ;
- Suivre et compléter l'ES@ - L'Espace de Suivi de l'Apprenti ;
- Participer à la réunion des maîtres d'apprentissage organisée par le CFA des Universités Centre-Val de Loire ;
- Recevoir le tuteur universitaire pour le suivi de l'apprenti ;
- Participer aux soutenances orales présentant le travail mené par l'apprenti en entreprise.

LA RÉMUNÉRATION DE L'APPRENTI

Le salaire minimum de l'apprenti est déterminé en fonction de son âge, de sa progression dans le cycle de formation et de l'éventuelle succession de contrats d'apprentissage. Il est versé tous les mois à compter de la date de début du contrat. Le montant mensuel est le même, que l'apprenti soit en cours ou en entreprise. Des majorations peuvent s'appliquer dans certains cas, notamment lorsqu'un accord collectif prévoit une rémunération plus favorable.

	1ère année			2ème année			3ème année		
	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 à 29 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 à 29 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 à 29 ans
	43%*	53%**	100%**	51%*	61%**	100%**	67%*	78%**	100%**
BUT	X	X	X	X	X	X	X	X	X
LP				X	X	X			
L3							X	X	X
MASTER	X	X	X	X	X	X			
DCG				X	X	X	X	X	X
DSCG	X	X	X	X	X	X			
DNSEP	X	X	X	X	X	X			

1ère année : BUT 1, Master 1, DNSEP 1, DSCG 1
2ème année : BUT 2, Licence pro, DCG, Master 2, DSCG 2, DNSEP 2 (une licence professionnelle préparée en 1 an est rémunérée comme une 2è année)
3ème année : BUT 3, Licence 3ème année et cas particuliers

* SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance)
** SMIC ou SMC (salaire minimum conventionnel) si plus favorable

Apprenti de moins de 18 ans : 27 % du SMIC en 1re année, 39 % en 2e année, 55 % en 3e année. Le passage d'une tranche d'âge à la suivante prend effet le 1er jour du mois qui suit l'anniversaire. Les rémunérations versées aux apprentis sont exonérées de cotisations salariales et de CSG-CRDS dans la limite de 50 % du SMIC (contrats conclus depuis le 1er mars 2025).

LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PAR L'EMPLOYEUR

Les employeurs du secteur privé

Une convention de formation est signée entre l'entreprise et le CFA des Universités. Elle précise les modalités pratiques, le tarif de la formation, le niveau de prise en charge assuré par l'OPCO, le montant restant éventuellement à la charge de l'entreprise et la participation obligatoire de l'employeur, recouvrée par le CFA.

i

Niveau de prise en charge (NPEC). Il est fixé pour chaque diplôme selon les objectifs de chaque branche professionnelle et peut être différent du prix de la formation. S'il est inférieur, la différence est facturée à l'entreprise. La prise en charge de l'OPCO est calculée au prorata de la durée réelle du contrat.

Participation obligatoire de 750 €. Pour tout contrat conclu depuis le 1er juillet 2025 visant un diplôme de niveau 6 ou 7 (bac+3 à bac+5), ce qui concerne toutes les formations du CFA des Universités, l'employeur verse une participation forfaitaire de 750 € par contrat, quelle que soit sa durée. Elle est déduite de la prise en charge de l'OPCO et facturée par le CFA à l'issue des 45 premiers jours de formation pratique en entreprise. Elle s'ajoute au reste à charge éventuel. Si le contrat est rompu pendant ces 45 jours, la participation est égale à 50 % de la prise en charge due pour la période effectuée, dans la limite de 750 €. Un employeur qui reprend un apprenti dont le contrat précédent a été rompu verse une participation réduite à 200 €.

Les employeurs du secteur public

Une convention de formation est signée entre l'employeur et le CFA des Universités. Elle précise les modalités pratiques de la formation et le montant facturé.

i

Fonction publique territoriale : le CNFPT ne finance qu'un nombre limité de contrats chaque année (déclaration préalable lors de sa campagne de recensement, métiers et niveaux de diplôme ciblés). Lorsque la formation est prise en charge, le montant versé par le CNFPT est déduit du total facturé ; à défaut, le coût de la formation est facturé à la collectivité.

LES AIDES FINANCIÈRES POUR LES EMPLOYEURS

Les employeurs bénéficient d'aides et d'allègements, cumulables selon les cas, en fonction de leur effectif :

AIDE OU DISPOSITIF	-11 SALARIÉS	DE 11 À 249 SALARIÉS	+250 SALARIÉS	CONTACT
Aide à l'embauche (1ère année de contrat) pour un diplôme de niveau 6 ou 7 (bac+3 à bac+5)	2000€	2000€	750€¹	ASP (contrat transmis par l'OPCO)
Aide à l'embauche d'un apprenti reconnu travailleur handicapé (1ère année)	6000€	6000€	6000€¹	ASP
Aides complémentaires pour l'emploi d'un apprenti en situation de handicap	.	.	.	AGEFIPH (privé) / FIPFHP (public)
Prise en charge de la formation du maître d'apprentissage (jusqu'à 15€/h, 40h maximum)	.	.	.	OPCO
Aide à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage (jusqu'à 230€/mois, 12 mois maximum)²	.	.	.	OPCO
Exonération de taxe d'apprentissage sur les salaires des apprentis	.			URSSAF
Réduction générale dégressive unique des cotisations patronales (RGDU, ex-réduction générale)	.	.	.	URSSAF
Créance « alternants » (ex-bonus alternants) pour les entreprises dépassant 5% d'alternants			.	URSSAF

¹ Entreprises de 250 salariés et plus : l'aide est soumise à un objectif d'alternants à atteindre au 31 décembre de l'année suivant la conclusion du contrat (au moins 5 % de l'effectif, ou au moins 3 % avec une progression de 10 %).

² Montant et conditions fixés par chaque OPCO et chaque branche professionnelle.

i

Montants selon le décret n° 2026-168 du 6 mars 2026. L'aide à l'embauche n'est versée qu'au titre de la 1re année du contrat, chaque mois, et proratisée en cas de contrat de moins d'un an ou de rupture. Le contrat doit être transmis à l'OPCO dans les 6 mois suivant sa conclusion.