

**Fiche pratique
2021****Processus de recrutement d'un apprenti
et de prise en charge par les OPCO**

Mise à jour le 28/04/2021

1 L'employeur valide le projet de contrat via la plateforme numérique *iziA*

L'employeur complète les informations préparatoires au contrat d'apprentissage et valide la convention de formation soumise par le CFA Afia.

2 L'employeur remplit le Cerfa n° 10103*09 en 3 exemplaires

Le formulaire Cerfa préalablement préparé par le CFA Afia **doit être complété et signé par l'employeur et par l'apprenti** (ainsi que par son représentant légal si l'apprenti est mineur) et visé par le CFA Afia.

📎 [Télécharger le Cerfa](#)

3 L'employeur transmet les documents à son OPCO

L'employeur dépose le Cerfa et la convention de formation, dorénavant obligatoire, sur la plateforme dédiée de son OPCO **avant le début d'exécution du contrat** ou au plus tard 5 jours ouvrables après.

📎 [Trouver son OPCO](#)

4 L'OPCO transmet un accord de prise en charge à l'entreprise et au CFA Afia

Deux cas de figure :

- ➔ Le niveau de prise en charge couvre l'intégralité du coût de formation : **l'OPCO règle la totalité du coût au CFA Afia** selon les modalités légales.
- ➔ Le niveau de prise en charge ne couvre pas l'intégralité du coût de la formation : **l'entreprise a un reste à charge** et celui-ci sera **facturé par le CFA Afia** proportionnellement et annuellement au **4^e mois d'exécution de chaque année du contrat d'apprentissage**.

5 L'employeur déclare l'embauche à l'Urssaf et programme la visite d'information et de prévention

L'employeur doit se rapprocher de l'Urssaf pour établir une déclaration préalable à l'embauche (DPAE) et doit veiller à **inscrire le jeune à la visite d'information et de prévention à la Médecine du Travail** auprès de son centre de médecine (au plus tard deux mois après l'embauche).

📎 [Site de l'Urssaf](#)

Pour plus d'informations, contactez votre référent CFA Afia.

Les informations contenues dans ce document sont d'ordre général et ne constituent pas une consultation juridique.
L'emploi du masculin pour désigner des personnes, des métiers, des fonctions, des statuts n'a d'autre fin que celle d'alléger le texte et n'a aucune intention discriminatoire, conformément aux valeurs d'égalité et de mixité portées par le CFA Afia.

© CFA Afia 2021 | cfa-afia.com | contact@cfa-afia.fr | 01 76 91 59 13 | [@cfaafia](https://twitter.com/cfaafia)
3 avenue du Canada - 91940 Les Ulis | 17 rue Neuve Tolbiac - 75013 Paris
SIRET 391 087 210 00046 | NAF 8559A | UAI 0912003H

Fiche pratique 2021

Modalités de rémunération

Mise à jour le 14/05/2021

1. Règles générales de rémunération des apprentis

Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du SMIC déterminé en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation ([art. L6222-27](#) modifié par la [loi n°2018-771 du 5 sept. 2018](#)). Les accords collectifs applicables dans l'entreprise peuvent fixer des rémunérations minimales plus élevées (cf. grille Syntec ci-après), celles-ci peuvent également résulter des clauses prévues dans le contrat de travail de l'apprenti.

Les apprentis bénéficient des mêmes droits aux congés payés (pris pendant les périodes passées en entreprise), congés maladie ou accident, que les autres salariés.

Âge \ Années	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année
Moins de 18 ans ⁽¹⁾	27 %	39 %	55 %
De 18 à 20 ans ⁽¹⁾	43 %	51 %	67 %
21 ans à 25 ans ⁽²⁾	53 %	61 %	78 %
26 ans et plus ⁽²⁾	100 %	100 %	100 %

(1) % du SMIC | (2) % du SMIC ou du SMC

2. Rémunération des apprentis pour les entreprises affiliées au Syntec

Âge \ Années	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année
Moins de 18 ans ⁽¹⁾	33 %	43 %	58 %
De 18 à 20 ans (L3) ⁽¹⁾	43 %	53 %	68 %
De 18 à 20 ans (M1/M2) ⁽¹⁾	48 %	58 %	70 %
21 ans et plus (L3) ⁽²⁾	55 %	65 %	80 %
21 ans et plus (M1/M2) ⁽²⁾	65 %	75 %	80 %
26 ans à 30 ans ⁽²⁾	100 %	100 %	100 %

(1) % du SMIC | (2) % du SMC

3. Cas particuliers

À savoir :

- la 2nde année du DUT et la Licence professionnelle sont considérées comme des 2^e année ([art. D6222-32](#) modifié par [Décret n°2018-1347 du 28 décembre 2018 art. 1](#) et transféré par [Décret n°2020-373 du 30 mars 2020 art. 1](#) ;
- la Licence 3 « générale » est considérée comme une 3^e année ;
- l'entrée en apprentissage en Master 1 correspond à une 1^{re} année si l'apprentissage débute à ce niveau, et à une 2^e année en cas d'entrée en Master 2. Si l'apprenti était déjà en apprentissage l'année précédant son Master 1 alors il conserve le même pourcentage de rémunération (sauf en cas de changement de tranche d'âge). [Art. D6222-29](#) modifié par [Décret n°2018-1347 du 28 décembre 2018 art. 1](#)

➡ Pour tout contrat, le pourcentage de la rémunération de l'apprenti doit être attaché à sa tranche d'âge et augmenté à la date d'anniversaire de l'apprenti si celui-ci change de tranche d'âge en cours de contrat.

La politique de l'entreprise prime sur tout. Rien n'interdit l'entreprise de convenir avec l'alternant d'une rémunération supérieure aux minimas légaux et en tout état de cause, l'alternant doit pouvoir bénéficier des diverses primes de l'entreprise en vertu du principe de l'égalité de traitement ([article L.6222-23 du Code du travail](#)).

➡ Lorsqu'il y a succession de 2 contrats d'apprentissage :

- avec le même employeur, sa rémunération est au minimum celle qu'il percevait lors de la dernière exécution du précédent contrat ;
- avec un employeur différent, sa rémunération est au minimum celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du précédent contrat ;
- dans les entreprises ayant la même CCN, la rémunération conventionnelle doit être maintenue ;
- dans des entreprises avec des CCN différentes, la rémunération réglementaire (taux) doit être maintenue.

Pour appliquer le maintien de la rémunération, l'apprenti doit avoir obtenu le diplôme précédent. Dans tous les cas, les pourcentages de rémunération en fonction de l'âge et les dispositions conventionnelles restent applicables s'ils sont plus favorables.

➡ Le pourcentage de rémunération réglementaire de l'apprenti est majorée de 15 points* si :

- le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 an ;
- l'apprenti prépare un diplôme ou un 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.

* Toutes les conditions doivent être remplies.

En résumé :

La rémunération varie et/ou évolue dans les cas suivants :

- changement de tranche d'âge ;
- revalorisation du SMIC ;
- accord de branche / accord d'entreprise ;
- contrats successifs de même nature ;
- cas spécifiques de majoration de point.

4. Exonération de charges sociales

Aucune cotisation salariale n'est retranchée du salaire brut dans la limite de 79 % du SMIC. La part de rémunération au-delà de ce montant est soumise à cotisations (secteur privé).

Le salaire de l'apprenti est exonéré de CSG et de CRDS et de l'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du SMIC.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les rémunérations des apprentis bénéficient de la réduction générale de cotisations renforcée.

Pour plus d'informations, contactez votre référent CFA Afia.



Liberté • Égalité • Fraternité
REPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail

Contrat de professionnalisation

(art. L. 6325-1 à L. 6325-24 du Code du travail)



N° 12434*03

(Lire ATTENTIVEMENT la notice Cerfa de remplir ce document)

L'EMPLOYEUR

Nom et prénom ou dénomination :

Dentalvia Medilor

Adresse de l'établissement d'exécution du contrat :

49 -51 Quai de Dion Bouton

Complément :

Code postal : 92800

Commune : PUTEAUX

Téléphone : 06.66.25.70.95

Courriel :

yeree.jeon@vatech-france.fr

Caisse de retraite complémentaire :

Organisme de prévoyance (le cas échéant) :	

Particulier-employeur : ☐ oui ☒ non

N° URSSAF du particulier-employeur :

N° SIRET de l'établissement d'exécution du contrat :

44065838300078

Code activité de l'entreprise (NAF) : 5829C

Effectif total salariés de l'entreprise :

11

Convention collective appliquée :

Convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (BET, SYNTEC)

Code IDCC de la convention : 1486

LE SALARIE

Nom du salarié : THIBAUT

Prénom du salarié : Julien

Adresse du salarié :

5 rue Angélique du Coudray, Appart A30⁸

Complément :

Code postal : 37100

Commune : TOURS

Téléphone : 06.87.89.51.03

Courriel :

julien.thibault@live.fr

NIR du salarié* :

*Pour les employeurs du secteur privé dans le cadre de l'article L.6353-10 du code du travail

Date de naissance : 06/01/1989

Sexe : ☒ M ☐ F

Déclare bénéficiaire de la reconnaissance travailleur

handicapé : ☐ oui ☒ non

Inscrit à Pôle Emploi : ☒ oui ☐ non

Si oui, numéro d'inscription : 6733667D

Durée : mois

Situation avant contrat : 9

Type de minimum social, si bénéficiaire :

Diplôme ou titre le plus élevé obtenu : 11

Master professionnel / DESS

LE TUTEUR

Tuteur au sein de l'établissement employeur

Nom :

LIM

Prénom :

Wonbin

Emploi occupé : Product Manager

Tuteur de l'entreprise utilisatrice, si travail temporaire ou GEIQ

Nom :

Prénom :

Emploi occupé :

Product Manager

Date de naissance : **14/04/1992**

Date de naissance :

☒ L'employeur atteste sur l'honneur que le maître d'apprentissage répond à l'ensemble des critères d'éligibilité à cette fonction.

LE CONTRAT

Nature du contrat :

Type de contrat : **11**

☐ CDI ☒ CDD ☐ travail temporaire

Emploi occupé pendant le contrat (intitulé précis) :

Classification de l'emploi dans la convention collective :

Niveau : 1.1 ☐

Coefficient hiérarchique : **95** ☐

Durée de la période d'essai : **60** ☐ jours

Date de début d'exécution du contrat : Si avenant date d'effet :

Date de fin du CDD ou de l'action de professionnalisation si CDI :

13/02/2023

09/08/2024

Durée hebdomadaire du travail : **35** heures **00** minutes

Date de conclusion :

(date de signature du contrat)

19 ☐ / **12** ☐ / **2022** ☐

Salaire brut à l'embauche : 1728 ☐ **,05** ☐ € / mois

(ou salaire brut horaire pour un contrat de travail temporaire)

LA FORMATION

Dénomination de l'organisme de formation principal :

CFA AFIA

N° SIRET de l'organisme de formation principal :

391 087 210 00046

S'agit-il d'un service de formation interne :

☐ oui ☒ non

N° de déclaration d'activité de cet organisme :

11 91 05940 91

☐ L'employeur atteste que le service de formation interne dispose des moyens nécessaires à la réalisation de la formation du salarié

Nombre d'organismes de formation intervenant : **1**

Type de qualification visée : **1**

Diplôme ou titre visé : **29**

Code RNCP : **31678**

Intitulé précis : Bach 3 ConcDev App (O'clock)

Spécialité de formation : **326**

Organisation de la formation :

Durée totale des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements : **721** heures dont durée

des enseignements généraux, professionnels et technologiques : **721** heures

Date de début du cycle de formation :

11/04/2023

Date prévue de fin des épreuves ou des examens :

09/08/2024

En application de l'article L.6325-3 du code du travail, l'employeur s'engage à assurer au titulaire du contrat une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat. Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Fait à Puteaux

Signature de l'employeur

Signature du salarié

CADRE RESERVE A L'OPCO

Nom de l'OPCO : **Atlas**

N° d'adhérent de l'employeur à l'OPCA s'il existe :

Pour remplir le contrat et pour plus d'informations sur le traitement des données reportez-vous à la notice

Bachelor 3 Concepteur-Développeur d'Applications

Titre RNCP niveau 6 - (code RNCP 31678 - code diplôme 26T32601)



Objectifs

Ce cursus innovant s'adresse aux étudiants dont l'objectif est **d'être capable de prendre en charge le développement d'applications web ou mobiles, suite à l'expression des exigences fournies par un client ou du chef de projet.** Il doit définir et/ou participer à la définition de l'architecture de l'application.

Formation exclusivement en téléprésentiel.

Compétences visées

- Développer une interface utilisateur de type desktop.
- Développer des composants d'accès aux données.
- Développer la partie front-end et back-end d'une interface utilisateur web.
- Concevoir une base de données.
- Mettre en place une base de données.
- Développer des composants dans le langage d'une base de données.
- Collaborer à la gestion d'un projet informatique et à l'organisation du développement.
- Concevoir une application.
- Développer des composants métier.
- Construire une application organisée en couches.
- Développer une application mobile.
- Préparer et exécuter les plans de tests d'une application.
- Préparer et exécuter le déploiement d'une application.

Débouchés

Développeur Web, Développeur frontend, Développeur backend, Développeur Mobile, Lead Developer, Concepteur d'applications, Concepteur développeur ou encore Analyste-programmeur.

Rythme d'alternance

Contrat d'apprentissage (ou de professionnalisation sous conditions)

Parcours alterné de 721 h sur 16 mois

Rythme d'alternance

13 mois :

- 1 semaine en formation
- 2 semaines en entreprise

3 mois à 100% entreprise avec possibilité d'étendre à 5/6 mois selon contrat

Date et lieu de formation

Rentrée 5 : 12/12/2022 au 19/04/2024

Rentrée 6 : 11/04/2023 au 09/08/2024

Rentrée 7 : 19/06/2023 au 25/10/2024

Prérequis et admission

- Niveau BAC
- Avoir réussi les étapes de sélection d'O'clock
- Maîtriser les bases d'un langage de programmation (PHP ou encore JavaScript) et les bases de la POO (Programmation Orientée Objet) et les classiques du développement Web : HTML, CSS, Javascript, Git, Ligne de commande et SQL.
- Être recruté comme apprenti par une entreprise
- Formation accessible aux étudiants en situation de handicap



Diplôme délivré par le Ministère du Travail (DGEFP)

- Contrôle continu, mémoire, soutenance orale. Jury externe mandaté par la DRIEETS
- Validation partielle par blocs de compétences : oui



Pré-inscription

Enseignements	Volumes
Mise en route <ul style="list-style-type: none"> - Bienvenue - Client/Serveur - PHP & Programmation orientée objet 	63 h
Back-end & Front-end <ul style="list-style-type: none"> - Conception (architecture synchrone, MVC) - Conteneurisation (Docker) - SGBDR - PHP & Laravel - JavaScript & Vue.js 	161 h
Avant de développer <ul style="list-style-type: none"> - Cloud Computing (Serverless, FaaS, IaaS, PaaS, etc.) - Schémas UML (diagrammes de classes, ER, de séquences) - Gestion de projet (Cycle en V, méthodes agiles, Scrum) 	21 h
N-Layer & microservices <ul style="list-style-type: none"> - Conception (Separation of Concerns, Design Patterns) - Node.js & Express - NoSQL - API (REST, GraphQL, Websockets) 	161 h
Sécurité & Multiplateformes <ul style="list-style-type: none"> - Failles de sécurité et parades (OWASP, injections) - Développement Mobile (Flutter) - Développement Desktop (Flutter) 	154 h
Projet professionnel tutoré	161 h
Total	721 h

* les étudiants sont sensibilisés aux audits de sécurité (pentest) sur 2 sessions dédiées, mais les bonnes pratiques de sécurité sont, elles, étudiées et appliquées en permanence.



89,7 %

de taux de réussite*



2,7 %

de poursuite
d'études*



3,6 %

d'interruption de
parcours*



65 %

d'insertion pro à 3
mois*

* Statistiques de la formation initiale / 2021 = 1ère année en alternance

O'clock

Vincent RAVANEL

Responsable des
admissions

vincent.ravanel@oclock.io

CFA Afia

Achweq BERRABEH

Chargée de mission alternance

aberrabeh@cfa-afia.fr

06 48 44 21 84

Plus de renseignements : oclock.io | cfa-afia.com

Le CFA Afia est un organisme expert et expérimenté dédié au recrutement, à l'accompagnement, au conseil et au suivi des entreprises et apprentis tout au long de la période de formation, des premiers pas en alternance à l'intégration finale dans le métier choisi.

À travers l'ensemble de ses outils et moyens, le CFA Afia vous apporte des solutions concrètes de proximité dans le suivi de votre apprenti ou de votre apprentissage.

Dans ce document, l'emploi du masculin pour désigner des personnes, des métiers, des fonctions, des statuts n'a d'autre fin que celle d'alléger le texte et n'a aucune intention discriminatoire, conformément aux valeurs d'égalité et de mixité portées par le CFA Afia.