



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

RECRUTER ET INTÉGRER UN APPRENTI DANS VOTRE ENTREPRISE

13 JUIN 2023

Introduction

AXEL COURNEDE

*CONSEILLER FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE,
MINISTÈRE DÉLÉGUÉ CHARGÉ DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELS*

La situation des apprentis en situation de handicap

STEPHANIE PORTAL

*CHARGÉE DE MISSION, MISSION DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS
HANDICAPÉS, DGEFP*

RAPPEL

Définition loi 2005

Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

En conséquence, **l'analyse d'une situation de handicap** et des éventuels besoins de compensation implique nécessairement **un regard pluriel** (référents handicap, maître d'apprentissage, acteurs compétents en interne ou en externe...).

La RQTH, le sésame pour accéder à des aides, mais pas seulement !

Depuis février 2022 (loi 3DS), **certaines notifications de la MDPH valent RQTH pour les mineurs de 16 ans et plus :**

- l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH),
- la prestation de compensation du handicap (PCH)
- le projet personnalisé de scolarisation (PPS).

En 2022, la barre des 10 000 apprentis en situation de handicap a été franchie. C'est un chiffre encourageant mais encore insuffisant (1,4 % d'apprentis en situation de handicap)

Le maître d'apprentissage : acteur clé

- Prévoir dans le contrat une équipe tutorale
- Travailler étroitement avec le **réfèrent handicap du CFA** si besoin
- Des formations existent pour accueillir et accompagner les apprentis en situation de handicap.
- En cas de besoin d'appui supplémentaire en lien avec la situation de handicap, il est recommandé de **vous rapprocher de la délégation régionale AGEFIPH (Ressources handicap formation -RHF)**

L'AGEFIPH, une ressource pour les employeurs

L'Agefiph propose

- **Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées** : peuvent être ainsi pris en charge un programme de sensibilisation et/ ou de formation au handicap du collectif de travail, l'accompagnement du manager, l'accompagnement individualisé pour la personne ou l'encadrement... ;
 - **Aide à l'adaptation des situations de travail des personnes handicapées** : peuvent être ainsi être pris en charge des frais liés à l'aménagement de poste, l'interprétariat, le tutorat, la transcription braille, les logiciels spécifiques... ;
 - **Etude ergonomique** ;
 - **Prestation d'appui spécifique** : intervention d'un acteur spécialisé sur le champ du handicap visuel, auditif, moteur, mental ou psychique qui apporte un regard expert sur les conséquences du handicap dans le contexte professionnel et de formation.
-

Les aides financières spécifiques

Pour le CFA :

- la « majoration de la prise en charge de la formation » complétée si besoin par l'AGFIPH pour financer les compensations évaluées par le référent handicap du CFA

Pour l'employeur dans le secteur privé :

- **L'aide à l'embauche en contrat d'apprentissage d'une personne handicapée**

Conditions d'obtention :

- contrat de 6 mois minimum et d'une durée hebdomadaire de travail minimale de 24 h
- montant maximal : 4 000 euros (aide proratisée en fonction de la durée à partir du 6^e mois)
- demande déposée à l'AGEFIPH dans les 6 mois qui suivent la date d'embauche

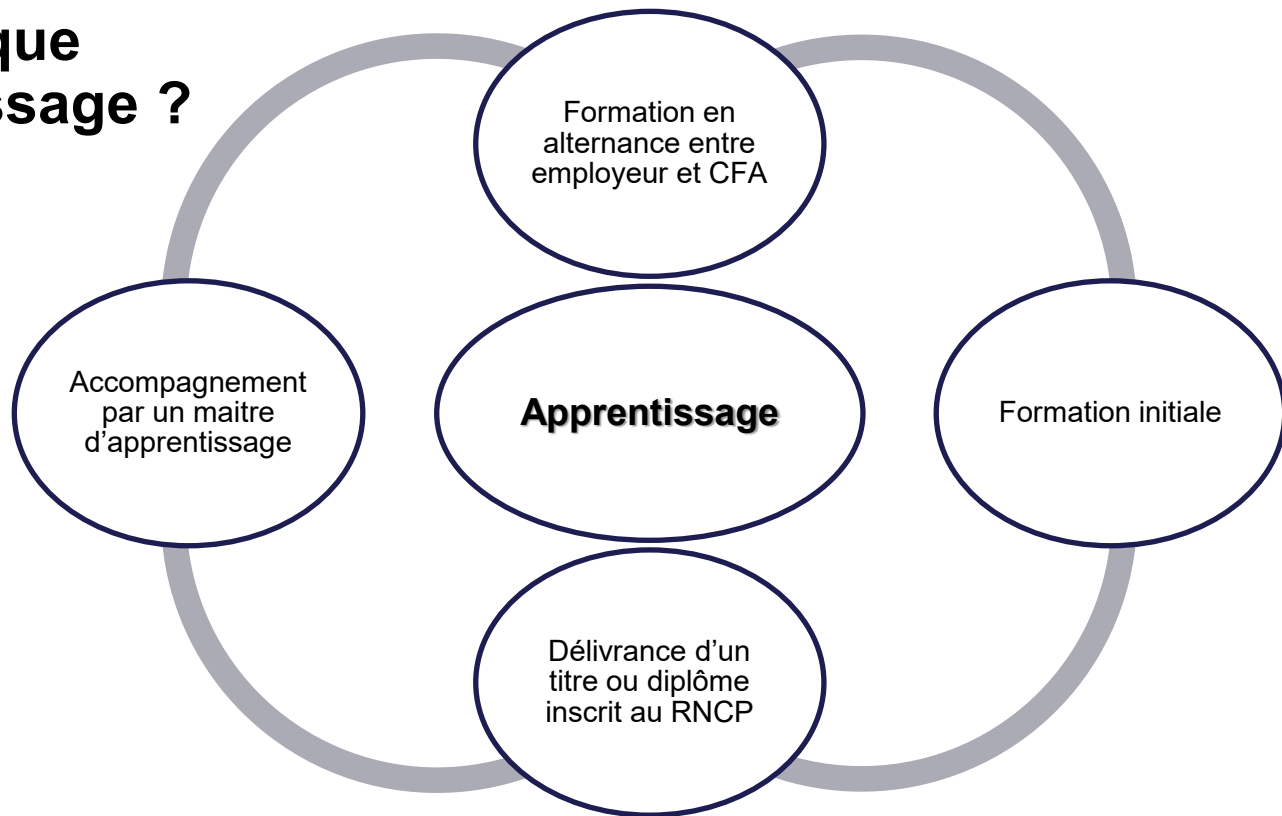
En 2022 : 3662 contrats aidés (plus de 30 % des contrats d'apprentis en situation de handicap)

Les aides et opportunités pour recruter en apprentissage

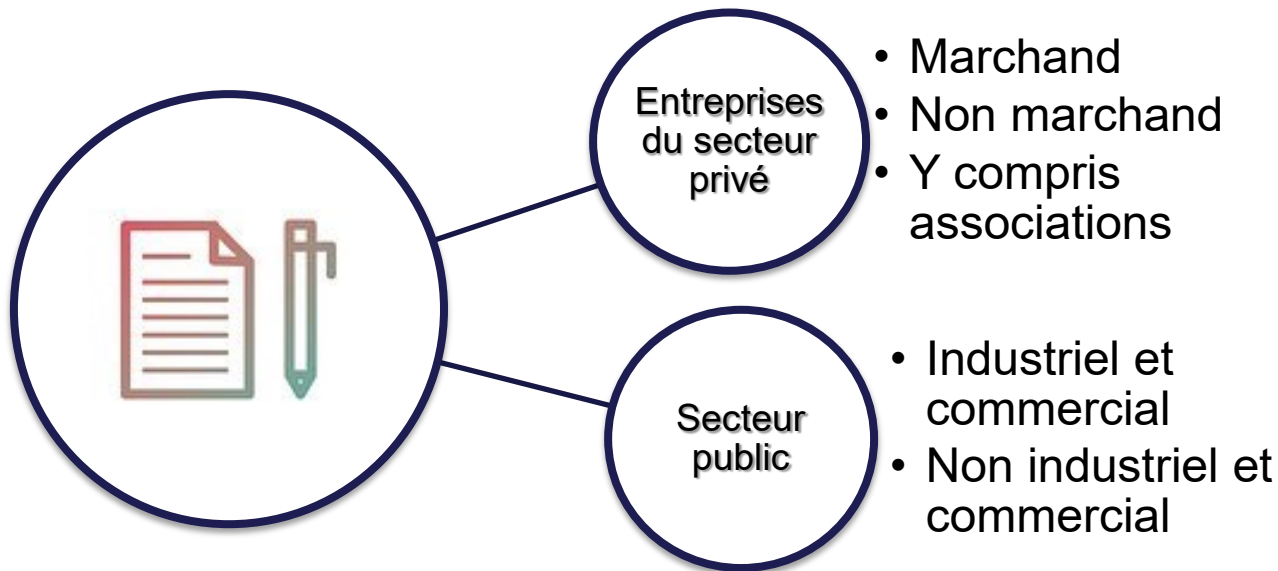
LAETITIA LE ROY

DÉLÉGATION GÉNÉRALE À L'EMPLOI ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE (DGEFP)

Qu'est-ce que l'apprentissage ?



Quels employeurs peuvent conclure un contrat d'apprentissage ?



Qui peut être apprenti ?

Les jeunes de 16 ans jusqu'à la veille de leurs 30 ans



Certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 29 ans



- les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu ;
- les personnes en situation de handicap ;
- les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant le diplôme ou titre visé ;
- les sportifs de haut niveau.

À noter : les jeunes ayant achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire (fin de 3e, avec l'obtention du brevet des collèges ou non) peuvent commencer un contrat d'apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans et un jour.

Quels sont les diplômes préparés en apprentissage ?

Un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire

- certificat d'aptitude professionnelle (CAP)
- baccalauréat professionnel
- brevet professionnel
- mention complémentaire

Un diplôme de l'enseignement supérieur

- brevet de technicien supérieur (BTS)
- bachelor universitaire de technologie (BUT)
- licences professionnelles
- diplômes d'ingénieur, d'école supérieure de commerce, etc.

Un titre à finalité professionnelle

enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), dont l'ensemble des titres professionnels relevant du ministère chargé de l'emploi.



Tous les niveaux de certification peuvent ainsi être préparés en apprentissage.

Quelles sont les conditions de travail d'un apprenti ?

L'apprenti conclut un contrat d'apprentissage, il est à ce titre **salarié de l'entreprise**. Les lois, les règlements et l'éventuelle convention collective de la branche professionnelle voire les accords internes à son entreprise lui sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés dès lors qu'ils ne s'opposent pas aux impératifs liés à sa formation pratique.



Un apprenti ne peut pas être à temps partiel (sauf sportifs de haut niveau et RQTH)

Le **temps de travail** de l'apprenti est identique à celui des autres salariés de l'entreprise et s'appuie sur une base de travail de 35 heures par semaine. Si l'apprenti travaille plus de 35 heures par semaine, il bénéficie alors de jours de RTT. Le temps de formation est compris dans le temps de travail effectif.

Un apprenti mineur ne peut pas effectuer plus de 35 heures de travail par semaine (sauf dans les secteurs des chantiers de bâtiment, de travaux publics ou d'espaces paysagers ou après accord de l'inspection du travail) et il bénéficie en plus des textes relatifs à l'apprentissage de ceux relatifs aux « jeunes travailleurs ».

Comment assurer la santé et la sécurité de l'apprenti ?

Avant l'arrivée de l'apprenti :

- Identifier les différentes **tâches** qui lui seront confiées et les **risques professionnels** associés et évaluer les risques
- S'assurer que les tâches confiées seront supervisées par le **maître d'apprentissage**
- S'assurer que le maître d'apprentissage dispose de compétences en **santé et sécurité au travail**, le cas échéant le former
- Programmer la **visite médicale**

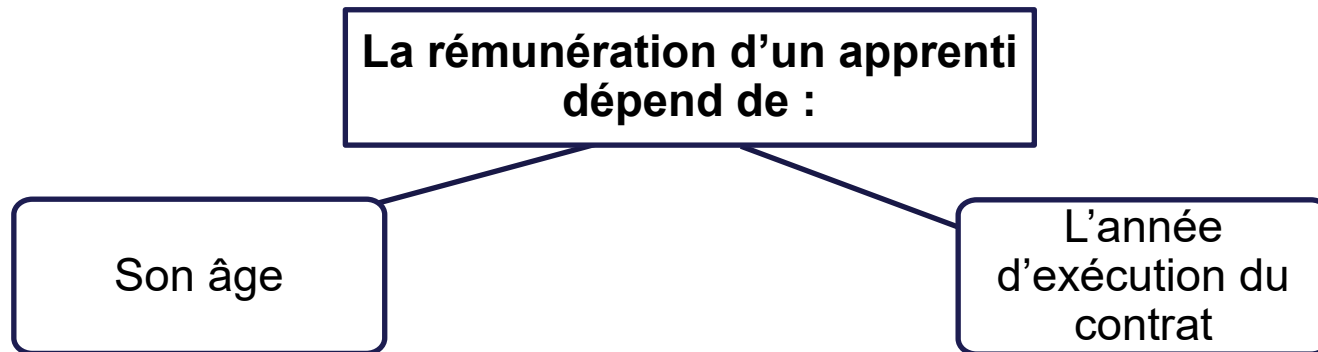
Lors de l'arrivée de l'apprenti :

- Informer, dès son accueil, sur les risques professionnels et les **moyens de prévention** existants, et transmettre les consignes de sécurité et le règlement intérieur
- Mettre à disposition les **équipements de protection** individuelle nécessaires et s'assurer de leur utilisation
- **Sensibiliser et former** à la prévention des risques professionnels
- Informer le CFA sur le **comportement** de l'apprenti (éventuelles difficultés)



Un mémento à destination des entreprises accueillant des jeunes en formation professionnelle a été réalisé par le Ministère.

Quelle est la rémunération d'un apprenti ?



Année d'exécution du contrat	Apprenti de moins de 18 ans	Apprenti de 18 ans à 20 ans	Apprenti de 21 ans à 25 ans	Apprenti de 26 ans et plus
1 ^{re} année	27 %	43 %	53%*	100 %*
2 ^e année	39 %	51 %	61 %*	100 %*
3 ^e année	55 %	67 %	78 %*	100 %*

* ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé

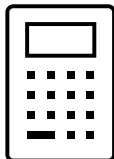
Quels sont les aides financières dont un employeur peut bénéficier ?

L'aide 2023 à l'embauche d'alternants pour les contrats conclus entre le 1er janvier 2023 et le 31 décembre 2023, d'un montant pouvant aller jusqu'à **6 000€**.

En tant qu'employeur d'apprenti, votre entreprise peut bénéficier **d'exonérations de cotisations et de contributions sociales patronales et salariales** au titre de ce contrat d'apprentissage.

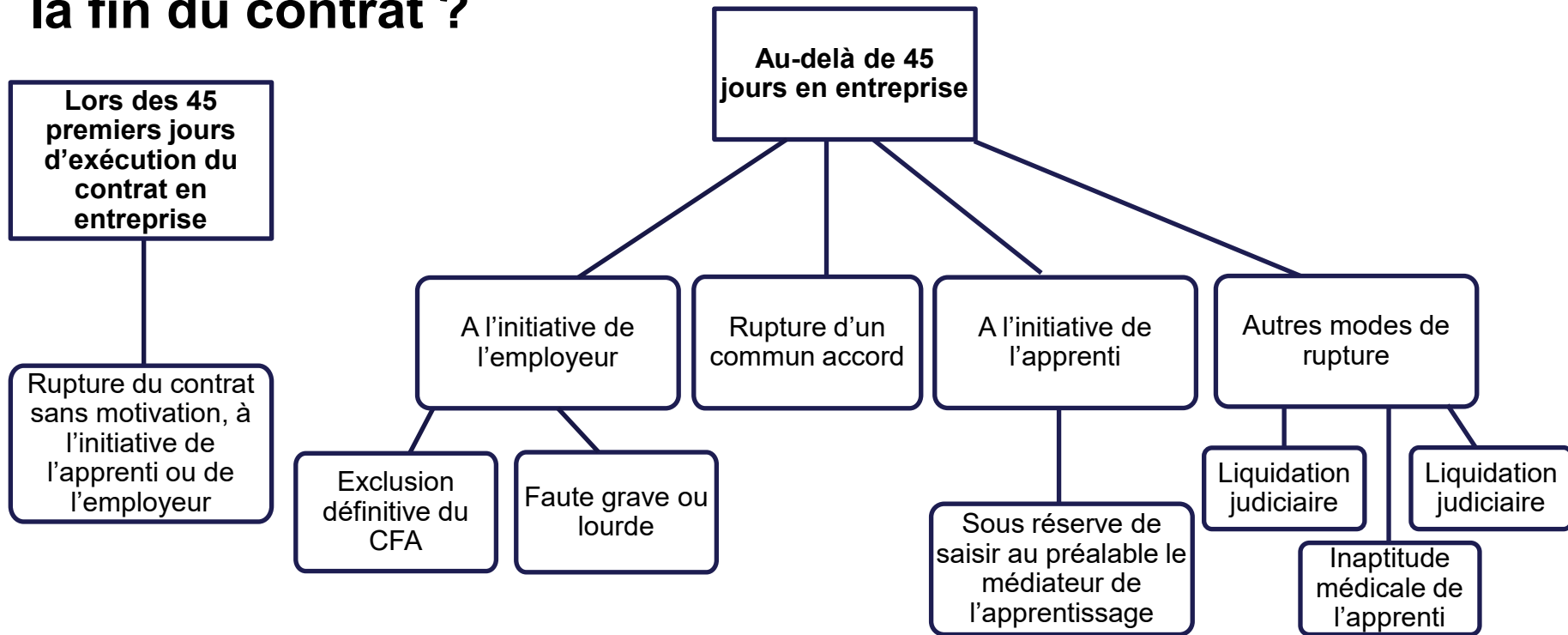
Il existe également une créance déductible du solde de la taxe d'apprentissage pour les entreprises de plus de 250 salariés employant plus de 5 % d'alternants.

Les frais de formation sont financés par les opérateurs de compétences, sous forme d'un niveau de prise en charge pour chaque contrat.



Le simulateur du portail de l'Alternance permet d'estimer le coût salarial annuel d'un apprenti et les aides dont vous pouvez bénéficier.

Est-il possible de rompre un contrat d'apprentissage avant la fin du contrat ?



Ressources utiles

Pour plus d'informations sur l'apprentissage, vous pouvez consulter :

- [Le site du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion](#)
- [Le portail de l'Alternance](#)

Sur l'aide à l'embauche d'alternants :

- [La page sur l'aide 2023 aux employeurs qui recrutent en alternance](#)
- [La foire aux questions sur l'aide à l'embauche](#)
- [Le guide pratique à destination des employeurs](#)

Une autre idée pour sourcer des candidats



SAM BLAKAJ

Secrétaire général, Nos quartiers ont du talent

ACCOMPAGNE **12 000** JEUNES par an DONT **3 000** vers l'alternance
QPV



**REPERER
+ DE JEUNES**
AVEC COLLECTIVITÉS ET
UNIVERSITÉS VIA FORUMS ET
RÉSEAUX SOCIAUX

**AUGMENTER
L'ENGAGEMENT DES
PARTENAIRES**
ENTREPRISES / MENTORS
ACTEURS INSTITUTIONNELS / INSERTION



**DEVELOPPER DES
ACTIONS SUPPORTS**
FAVORISER LES SORTIES POSITIVES ET
LEVER LES FREINS PÉRIPHÉRIQUES À
LA RECHERCHE D'EMPLOI



**AMÉLIORER LA
QUALITÉ DE SERVICE**
TRANSFORMATION
ORGANISATIONNELLE ET DIGITALE,
INNOVATIONS ET EXPÉRIMENTATIONS

Appui au recrutement d'alternants par



• CAP VERS VOS COMPÉTENCES •

Isabelle Helsens

*Responsable du Pôle Alternance et Attractivité des
métiers*

Offre de services aux entreprises

Appui-conseil en RH



L'évaluation des pratiques et le diagnostic de situation et d'opportunité formation. La possibilité de trouver des ressources, dispositifs adaptés et des financements.



Pour créer la fiche de poste et rédiger une offre alternance

Développer les compétences



Former, développer, sécuriser les compétences



Pour trouver la formation du tuteur/maître d'apprentissage

Faciliter l'embauche



Recruter et intégrer par la promotion de solutions innovantes et par l'alternance



Pour définir la formation interne/profil alternant

Services en ligne



Accompagner les entreprises dans leurs démarches de recrutement, d'intégration, de formation et de pilotage des actions RH.



Pour faciliter l'administratif lié aux contrats d'alternance

Chiffres clefs d'OCAPIAT - 2022 -

**50 branches
3 secteurs**

**94%
d'entreprises
de moins de 11
salariés**

**1,82 million de
salariés dont
54% dans les
entreprises >50**

**58 000 contrats
en alternance**

**185 000
entreprises**

Plan d'action – Mobilisation des conseillers entreprise sur le terrain

TPE = Inciter au recrutement

Campagnes d'e-mailing

Campagne de phoning

Offres de services RH

ENTREPRISE>50 = Aider à trouver les candidats

Jobdating & webinaires

Campagne réseaux sociaux

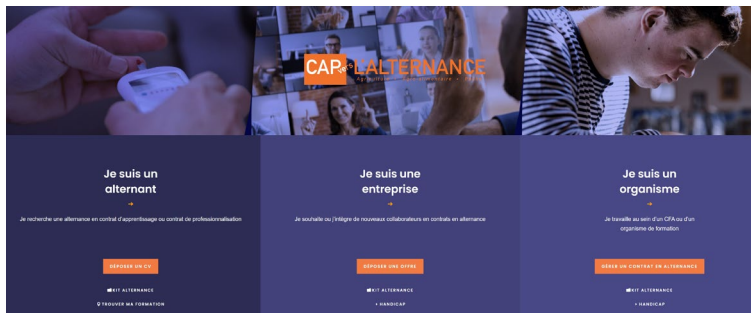
Salons alternance

Casser les idées reçues sur les formations, les rémunérations et les aides

Outils mis à disposition : la marque



Sur le site web



Guide numérique de l'apprentissage, guide tutorat, FAQ, comparateur contrat d'apprentissage et contrat pro, simulateur de coût contrat, job-board :
La bonne alternance, ...

Sur Campnum (plateforme de contenus numériques)



Modules de formation et capsules vidéos sur les métiers

Les partenariats : pour faciliter le recrutement

Réseaux de CFA

- Accompagner les événements de recrutement ex salons /JPO ;
- Aider à retrouver entreprise après rupture ;
- Mutualiser les outils de communication de promotion de l'alternance

Worldskills

- Mise en avant des métiers pour attirer les jeunes ;
- Mise en avant des jeunes et des entreprises

Agefiph

- Rendre plus visibles les offres pour augmenter le nombre de jeunes en situation RQTH

REAL | by
campus | L'ORÉAL

ANNE-LÉONE CAMPANELLA

DIRECTRICE GÉNÉRALE REAL CAMPUS BY L'ORÉAL

REAL Campus by L'ORÉAL lance le 1er Bachelor **Coiffure** & **Entrepreneuriat**

Un enjeu clef

La valorisation du métier en créant de l'attractivité :

- **Attirer les nouveaux profils dans la formation**
- **Former les talents de demain, au métier d'Entrepreneur.se
de la coiffure**

Le Bachelor Coiffure & Entrepreneuriat

Cette formation complète l'offre de la formation en France dans le secteur de la coiffure.

La formation est axée sur :

- **Le métier de coiffeur** et la maîtrise des gestes techniques sur tous types de cheveux, adaptés aux désirs de consommateur.trice.s et à l'évolution des tendances.
- **L'entrepreneuriat**, en donnant à nos étudiant.e.s l'ensemble des outils nécessaires pour créer un projet professionnel concret : management, digital, droit, anglais, gestion financière, soft skills et pitch.

La pédagogie est centrée autour du **parcours client**, mettant ce dernier au centre des préoccupations des étudiant.e.s pour les **former au métier d'entrepreneur.euse de la coiffure**.

Titre professionnel, de niveau 6, enregistré au RNCP sous le n° 37660 (sur décision de France Compétences en date du 31 mai 2023) et délivré par le ministère du Travail et de l'Emploi. Il délivre le titre d'« Entrepreneur de la Coiffure » du REAL Campus by L'ORÉAL, NSF 310 – 336
Certification Qualiopi depuis juin 2021

Publics visés

- Les coiffeur.euse.s titulaires d'un Brevet Professionnel (BP),
- Les bachelier.ière.s des filières générales et professionnelles
- Les personnes en reconversion professionnelle

BACHELOR COIFFURE & ENTREPRENEURIAT

UNE PÉDAGOGIE CENTRÉE SUR LE PARCOURS CLIENT



RECHERCHE D'UN
COIFFEUR



PRISE DE RDV



ACCUEIL



DIAGNOSTIC



CONSULTATION



CONSEIL



BAC



SERVICE



SUIVI



REPRODUCTIBILITÉ

COIFFURE

ENTREPRENEURIAT

6 BLOCS DE COMPÉTENCES

BLOC 1

Pratiquer des services de soin et de mise en beauté du cheveu au sein d'une entreprise du secteur la coiffure

BLOC 5

Créer et déployer son identité artistique au travers d'une collection coiffure

PRATIQUE sur modèles et têtes malléables, **SALON D'APPLICATION** sur client·es, **EXPÉRIENCE CLIENT, CULTURE COIFFURE, SCIENCES, STAGES L'ORÉAL, CARTES BLANCHES, CHALLENGES**

BLOC 4

Optimiser ses techniques et expertises de coiffure

BLOC 2

Elaborer le plan d'action marketing digital et commercial du centre d'activité de la coiffure

BLOC 6

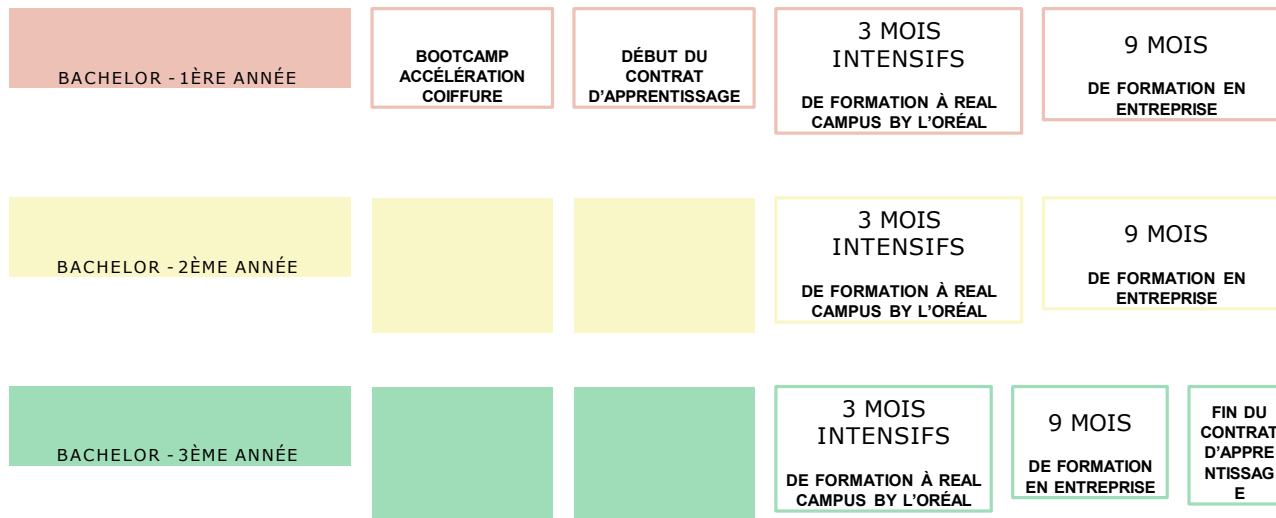
Réaliser son projet entrepreneurial d'une entreprise du secteur de la coiffure.

FINANCES, DROIT, MANAGEMENT, MARKETING & COMMUNICATION, ANGLAIS, SOFT SKILLS, PITCH

BLOC 3

Piloter les ressources financières et humaines d'une entreprise du secteur de la coiffure

L'AMÉNAGEMENT DES TROIS ANNÉES



La formation est en apprentissage sur 3 ans soit :

- 1 320 h de formation en centre soit 440 h/an (420 h sur 12 semaines + 20 h de pilotage pendant les 9 mois en entreprise)
- 3 675 h de formation en entreprise : 35 semaines /an soit 1225h /an

UNE PÉDAGOGIE DISRUPTIVE



MASTERCLASS

Les étudiant-es rencontrent des invités de REAL Campus by L'ORÉAL entrepreneurs-euses de la coiffure qui racontent leur parcours, leur expérience et leur vision de la coiffure.



PRATIQUE

De la coupe, de la coloration, du coiffage sur modèle dès la première semaine de cours !



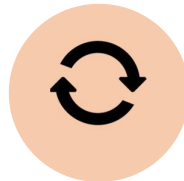
INTELLIGENCE COLLECTIVE

Les étudiant-es s'enrichissent mutuellement et transmettent leur expérience.
Un partage avec les Maîtres d'apprentissages.
Un système d'évaluation 360°.



LES FORMATEUR.TRICE.S

Des formateurs-trices du milieu professionnel, passionné-es pour transmettre leurs savoirs et utilisant l'ensemble des outils digitaux.



CLASSE INVERSÉE

Les étudiant-es préparent les cours en amont et valident leurs acquis par la pratique. L'ensemble des cours sont disponibles sur une plateforme en ligne.



TRANSVERSE

L'intégralité des cours est en rapport avec la coiffure et les métiers de la coiffure.

2 rentrées par an : janvier & septembre

Dates de rentrée

- Bootcamp : 21 août 2023
- Bachelor : 18 septembre 2023

- Bootcamp : janvier 2024
- Bachelor : Février 2024

Pour candidater

- ☐ www.realcampus.fr

Recruter un apprenti REAL Campus by L'Oréal

- Objectifs :

- Notre attention à ce que nos apprentis puissent mettre en pratique en entreprise, les expertises acquises à l'école.
- Notre volonté d'informer les MA du programme de la formation pour que la progression pédagogique soit cohérente à l'école et en entreprise.
- L'importance du savoir être à l'école ainsi qu'en entreprise en tant qu'ambassadeur de RCBL

Recruter un apprenti REAL Campus by L'Oréal

- Outils :

- Il est stipulé sur la convention de formation :
 - les tâches qui peuvent être confiées aux apprentis
 - les devoirs du Maître d'apprentissage.
- Un relevé de compétences est adressé après les 3 mois de formation au futur MA ...pour une meilleure intégration et des échanges sur l'autonomie accordée à l'apprenti.

Préparer le futur un apprenti REAL Campus by L'Oréal

- **Actions en faveur des apprentis**
 - Webinars :
 - Accompagnement pour créer son CV, présenter la formation, se présenter avec ses atouts
 - Sur la posture professionnelle et les spécificités du secteur : comment maîtriser les codes du secteur de la coiffure afin de favoriser une meilleure intégration ?
 - Accompagnement à la recherche de MA
 - Valorisation des profils de nos étudiants : sur les réseaux sociaux,
 - Lien avec les business dev L'Oréal
 - Mise en relation avec les salons en recherche d'apprentis
 - Matching entre le profil de l'étudiant et les besoins du MA : identification précises des profils des étudiants via un process de recrutement poussé (questionnaire en ligne, entretien de sélection, ...) et un suivi de la montée en compétences grâce aux retours des formateurs

Recruter un apprenti REAL Campus by L'Oréal

-Actions en faveur des Maîtres d'apprentissage

- Accompagnement des MA :
 - Guide du MA : rôle et lien avec l'école
 - Elaboration du contrat d'apprentissage et du suivi en entreprise
 - Lien constant grâce au livret d'apprentissage et aux visites en entreprise
 - En cas de rupture de contrat, un point est fait avec le MA afin d'identifier les axes d'amélioration qui peuvent être apportés à l'accueil de l'apprenti et aux compétences délivrées lors de la formation
- Proposition de formation pour le MA, prise en charge par l'école (ex: management intergénérationnel)
- Communauté de MA pour partager les succès et les difficultés



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

Liberté

Égalité

Fraternité