

1 Qu'est-ce que le tutorat ?

Le tutorat est la transmission de compétences par une personne expérimentée, le « tuteur » à un apprenant le « tutoré », pendant une période limitée dans le temps.

Selon Jean-Jacques Boru et Christian Leborgne (1992), le tutorat se définit comme « *un dispositif de formation intégré au travail, c'est-à-dire qui s'opère en situation professionnelle... dont l'objectif n'est pas la formation mais la production* ».

Alain Meignant (2009) considère que l'on parle de tutorat quand « *un apprenant est mis en doublure, de façon plus ou moins permanente, avec un professionnel compétent, qui se centre sur le transfert de ses propres compétences* ».

Considéré comme une composante de l'alternance, le tutorat s'intègre aussi dans des dispositifs autonomes de formation.

Des formations en présentiel et/ou en e-learning peuvent compléter les apports pratiques du tutorat.

Le tutorat doit :

- ▶ Accompagner un tutoré pendant une période définie dans le temps par une personne expérimentée.
- ▶ Acquérir des compétences en s'appuyant sur un parcours de formation et des objectifs définis à l'avance.
- ▶ Compléter des savoirs académiques par de la mise en situation réelle et concrète.
- ▶ Utiliser les situations de travail pour acquérir et valider les compétences nécessaires à la tenue d'un poste ciblé.
- ▶ Évaluer les acquis de l'apprenant au « fil de l'eau ».
- ▶ Valider ou non un projet d'évolution professionnelle.

Chez Quick, des restaurants dédiés à la formation de collaborateurs en situation d'évolution professionnelle sont mis en place. Ils permettent aux tutorés d'apprendre en situation réelle en étant accompagné par un tuteur et son équipe certifiés par le service qualité et les ressources humaines de Quick France.

2 Qu'est-ce qu'un tuteur en entreprise ?

Reconnu comme expert dans son métier, le tuteur d'entreprise est en charge de transmettre son expérience professionnelle à un ou plusieurs tutorés appelés aussi apprenants.

Pour Guy Le Boterf (2000), le tuteur est « *un professionnel chevronné sachant travailler "à cerveau ouvert" et "à cœur ouvert"* ».

Maître d'apprentissage (dans le cadre du contrat d'apprentissage), parrain, marraine, référent ou moniteur(trice) ou encore *team leader* sont des termes aussi utilisés dans le langage courant pour désigner la personne en charge de la transmission des savoirs.

En cas d'exercice de la fonction de tuteur dans le cadre d'un contrat aidé (contrat d'apprentissage, de professionnalisation...), les critères de sélection de ce dernier sont précisés par la loi.

Le référentiel du certificat de compétences « tuteur » délivré par les CCI et AFNOR Certification définit six points :

- ▶ Maîtriser son métier avec expertise.
- ▶ Intégrer et accueillir le salarié.
- ▶ Organiser et planifier le parcours d'acquisition des compétences du salarié.
- ▶ Accompagner et transmettre les connaissances, les savoir-faire, savoir agir et la culture d'entreprise.
- ▶ Suivre et évaluer la progression professionnelle de l'apprenant.
- ▶ Entretenir et organiser les relations avec les acteurs concernés par le parcours de l'apprenant (centre de formation interne ou externe, hiérarchie...).

À la Banque Palatine, une « fiche tuteur », reprenant les missions, les savoir-faire clés, savoirs et savoir être spécifiques au tutorat, permet de reconnaître et d'évaluer les compétences développées par le tuteur, notamment lors de l'entretien annuel d'évaluation.

3 Qu'est-ce qu'une équipe tutorale ?

Pour le tuteur, accompagner un apprenant demande de disposer de temps et d'une expertise dans un certain nombre de domaines.

Pour répondre à cette problématique, certaines entreprises ont mis en place des équipes tutorales.

Leur rôle consiste à :

- ▶ Construire une équipe de tuteurs avec un tuteur référent chargé de faire le lien et la coordination entre les différents acteurs.
- ▶ Organiser le parcours de formation du tuteur en définissant le rôle et les missions de chaque membre de l'équipe.
- ▶ Expliquer à l'apprenant le rôle de l'équipe tutorale et la contribution de chacun dans son apprentissage.
- ▶ Partager les rôles et la transmission des savoirs entre les membres de l'équipe tutorale en fonction de leur disponibilité et leur niveau d'expertise.
- ▶ Faire des points régulièrement sur l'acquisition des compétences du tuteur.
- ▶ Se concerter et trouver une solution partagée en cas de situation difficile.
- ▶ Valider collectivement la période d'apprentissage.

Dans l'article R. 6223-23, le Code du travail spécifie que « 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 ».

4 Quels sont les différents profils de tutorés ?

Considérer que l'apprentissage s'adresse uniquement aux jeunes de 16 à 26 ans souhaitant obtenir un diplôme par la voie de l'alternance est un peu réducteur.

Formalisé ou non, obligatoire ou non, sanctionné par un titre ou non, le tutorat s'adresse aux nouveaux entrants, mais aussi aux collaborateurs en poste :

- ▶ Évoluant dans leur propre filière professionnelle, par exemple, un responsable de rayon en grande distribution envisage de devenir responsable de secteur.
- ▶ Changeant de métier, par exemple, le responsable de rayon aspire à devenir chargé de logistique.
- ▶ Développant une nouvelle compétence en restant au même poste, par exemple, le responsable de rayon élargit son périmètre d'intervention en apprenant la « théâtralisation du point de vente ».
- ▶ Ayant besoin d'une réactualisation de leurs connaissances après une absence de longue durée (retour de congé de maladie, maternité, parental...).

En fonction de leur profil, les attentes et les besoins des tutorés sont de :

- ▶ De réussir leur projet professionnel grâce à un accompagnement personnalisé.
- ▶ D'acquérir des savoirs pratiques en milieu professionnel.
- ▶ De développer leur employabilité.

À la Banque Palatine, le tutorat accompagne trois catégories de population : nouveaux entrants sur un poste (recrutement selon tout type de contrat, mobilité professionnelle...), salariés de retour après une absence de longue durée (congés de maternité et parentaux, maladie, congé création d'entreprise...) et personnes en contrat d'alternance.

5 Qu'est-ce que l'alternance ?

L'alternance est un parcours de formation articulant des périodes de formation en entreprise pour l'apprentissage des savoir-faire et des périodes en centre de formation pour l'acquisition de la théorie.

L'action de formation doit permettre l'obtention d'un titre inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou un Certificat de qualification professionnelle (CQP) ou encore une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.

Trois acteurs interviennent dans le dispositif :

- ▶ L'entreprise d'accueil en charge de la formation pratique.
- ▶ Le centre de formation.
- ▶ L'alternant ou son représentant légal en cas de mineur.

L'alternance s'organise autour de trois dispositifs :

- ▶ Le contrat d'apprentissage.
- ▶ Le contrat de professionnalisation.
- ▶ La période de professionnalisation.

Dans le Groupe Schneider Electric France, 10 % des postes ouverts à l'externe sont pourvus par des jeunes issus d'une formation suivie par contrat d'alternant au sein du Groupe (Accord relatif à l'alternance du 11 avril 2013).

2

**Contrats
et aspects réglementaires**

Quels sont les acteurs institutionnels de l'alternance et leur rôle (CCI, OPCA, FPSPP...)?

Organismes consulaires (chambre de commerce, chambre de métiers...)

En fonction du statut de l'employeur, l'un des organismes consulaires suivant est compétent pour enregistrer et suivre le contrat d'apprentissage à savoir :

- ▶ Chambre de métiers et de l'artisanat pour les employeurs inscrits au Répertoire des métiers ou à la Chambre d'agriculture.
- ▶ Chambre de commerce et d'industrie, dans tous les autres cas, à l'exception de ceux où l'employeur relève du secteur public au sens du chapitre II de la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992.

Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)

En charge de la collecte des fonds de la professionnalisation (0,50 % de la masse salariale), l'OPCA de l'entreprise assure l'instruction et le contrôle de l'exécution des contrats de professionnalisation.

Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Créé par l'Accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et institué par la loi du n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie, le FPSPP assure la péréquation des excédents des organismes collecteurs (OPCA et OPACIF) et le financement d'actions de qualification ou de requalification pour des salariés et des demandeurs d'emploi. À ce titre, il peut cofinancer des actions de professionnalisation un OPCA et Pôle emploi en faveur de publics prioritaires.

Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP)

Introduit lors de la loi de modernisation sociale de janvier 2002, le CCREFP vise à favoriser la concertation avec les différents acteurs de la région, afin de faciliter une meilleure coordination des politiques de formation et d'emploi.

Les régions

Les régions financent en partie les contrats d'apprentissage. Elles doivent assurer le financement des centres de formation d'apprentis (CFA), en complément de la taxe d'apprentissage qu'ils ont perçue, en versant une subvention d'équilibre. De plus, elles ont la responsabilité de l'indemnité compensatrice forfaitaire versée aux employeurs.

Pôle emploi, missions locales et plan local d'insertion pour l'emploi (PLIE)

Au niveau local, des structures peuvent avoir un rôle actif dans le cadre de l'alternance en :

- ▶ Aidant les entreprises à recruter un jeune ou un demandeur d'emploi souhaitant bénéficier d'un dispositif d'alternance.
- ▶ Diffusant les offres d'emploi en alternance.
- ▶ Conseillant et en orientant les futurs candidats à l'alternance.

7 Qu'est-ce que le contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage s'adresse à des jeunes de 16 à 25 ans (une dérogation concernant l'âge est possible dans certaines situations) souhaitant obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié.

Employeur

Toute entreprise du secteur privé peut embaucher un apprenti si elle garantit des conditions favorables d'apprentissage, à savoir :

- ▶ Un maître d'apprentissage doté de qualités pédagogiques et justifiant de compétences professionnelles en liant avec le diplôme préparé par l'alternant.
- ▶ Des équipements, des techniques, des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité favorables à l'apprentissage.

Bénéficiaires

Le contrat d'apprentissage s'adresse à des jeunes de 16 ans à 25 ans. Toutefois, les jeunes âgés d'au moins 15 ans au cours de l'année civile peuvent souscrire un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du 1er cycle de l'enseignement secondaire ou avoir suivi une formation prévue à l'article L. 337-3-1 du Code de l'éducation.

Des dérogations à la limite d'avoir 25 ans au plus en début d'apprentissage sont possibles dans les certains cas.

Formalités

La conclusion d'un contrat d'apprentissage demande certaines formalités administratives, telles que :

- ▶ Effectuer une déclaration unique d'embauche auprès de l'URSSAF avant le début de l'apprentissage.
- ▶ Transmettre le contrat de travail établi sur un formulaire, tel que le Cerfa n° 10103*05 (cf. annexe 3) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal pour les mineurs) avec le ou les noms des maîtres d'apprentissage, avant le début de

l'exécution du contrat d'apprentissage ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent à l'organisme consulaire compétent.

- ▶ Immatriculer l'apprenti à la sécurité sociale en cas de non-immatriculation.
- ▶ Passer une visite médicale avant l'embauche au plus tard avant la fin de la période d'essai.

Validation du contrat d'apprentissage par la Chambre consulaire

La Chambre consulaire de l'employeur dispose d'un délai de 15 jours à compter de la réception du contrat pour l'enregistrer. Le silence gardé pendant ce délai vaut décision d'acceptation d'enregistrement. En cas de refus, une notification est envoyée aux parties par voie électronique. Le contrat ne peut alors recevoir ou continuer de recevoir exécution.

Financement

Le Conseil régional détermine l'indemnité forfaitaire à verser par la région pour le financement de l'apprentissage. Cette indemnité est au minimum de 1 000 € par année et d'un maximum de 5 000 € au prorata de la durée du contrat d'apprentissage.

Par le reversement de la taxe d'apprentissage au centre de formation des apprentis (CFA), les entreprises contribuent au financement des contrats d'apprentissage.

Contrôle de l'apprentissage

L'apprentissage est soumis à un double contrôle de la part de :

- ▶ L'inspection de l'apprentissage pour les aspects pédagogiques.
- ▶ L'inspecteur du travail pour l'application de la réglementation.

L'article L. 6225-1 du Code du travail précise que « l'autorité administrative peut s'opposer à l'engagement d'apprentis par une entreprise lorsqu'il est établi par les autorités chargées du contrôle de l'exécution de contrat d'apprentissage que l'employeur méconnaît les obligations mise à sa charge ».

Quelle est la rémunération d'un apprenti ?

Sous réserve de dispositions conventionnelles ou réglementaires plus favorables, l'apprenti perçoit une rémunération² déterminée en pourcentage du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC). Celui-ci est en fonction de son âge et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage. Certaines branches professionnelles ou certains accords d'entreprise prévoient une rémunération supérieure à celle prévue par le Code du travail.

Rémunération minimale de l'apprenti en pourcentage du SMIC

(Source : article D. 6222-26 du Code du travail.)

Année d'exécution du contrat	Age de l'apprenti		
	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus
1 ^{re} année	25 %	41 %	53 %
2 ^e année	37 %	49 %	61 %
3 ^e année	53 %	65 %	78 %

Au sein du groupe EDF, les alternants préparant un diplôme de niveau bac +5 peuvent bénéficier d'une rémunération égale à 78 % du SMIC, quels que soient leur âge et l'année de formation.

Licence professionnelle

Les apprentis en licence professionnelle doivent percevoir une rémunération au moins égale à la rémunération afférente à une deuxième année d'apprentissage.

Redoublement

En cas de redoublement, la rémunération est identique à celle de l'année précédente.

² Circulaire DGEFP n° 2007-04 du 24 janvier 2007 relative à la rémunération applicable aux apprentis.

Majoration de 15 %

La rémunération peut être majorée de 15 % dans les cas suivants :

- ▶ En cas de préparation d'un diplôme connexe ou d'une mention complémentaire, la rémunération est majorée de 15 % par rapport à l'année précédente.
- ▶ Pour les apprentis reconnus en situation de handicap, en cas d'année supplémentaire prévue par rapport à la durée normale du contrat, la rémunération est celle de l'année précédente majorée de 15 %.

Heures supplémentaires

En cas de réalisation d'heures supplémentaires par l'apprenti, ce dernier bénéficie des majorations prévues par la réglementation en vigueur.

Apprentis dans le secteur public

Selon le décret n° 93-162 du 2 février 1993, les pourcentages de la rémunération minimale de l'apprenti sont majorés de :

- ▶ 10 points pour la préparation d'un diplôme du niveau IV.
- ▶ 20 points pour la préparation d'un diplôme du niveau III.

Cotisations sociales

La rémunération de l'apprenti est exonérée des charges salariales et patronales.

Impôts sur le revenu

En application de l'article 81 bis du Code général des impôts, la rémunération de l'apprenti est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du SMIC.

En cas de défaut d'enregistrement, l'apprenti peut prétendre au paiement des salaires sur la base du SMIC (ou du salaire minimum conventionnel) pour la période où le contrat a été exécuté ainsi qu'à une indemnisation du préjudice résultant de la rupture des relations de travail (cour de cassation du 28 mai 2008).

Quelle est la durée d'un contrat d'apprentissage ?

La durée du contrat d'apprentissage peut varier de un à trois ans en fonction du diplôme préparé et du type de fonction. La durée peut être portée à 4 ans en cas d'apprenti ayant la qualité de travailleur handicapé.

La durée du contrat d'apprentissage pour la préparation du baccalauréat professionnel est fixée à trois ans. Par dérogation, cette durée peut être fixée à deux ans³.

La durée du contrat peut également varier entre six mois et un an, lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :

- ▶ De même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou un titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage.
- ▶ De niveau inférieur à un diplôme déjà obtenu.
- ▶ Dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience (VAE).
- ▶ Dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

Date de début du contrat

Sauf dérogation, le contrat d'apprentissage doit être conclu au plus tôt trois mois avant le début des cours dans le centre de formation des apprentis (CFA) et au plus tard, trois mois après.

Date de fin de contrat

Le contrat se termine au plus tôt à la date de l'obtention du titre ou du diplôme préparé, au plus tard deux mois après l'achèvement du cycle de la formation ou de la date des examens.

Période d'essai

Durant les deux premiers mois d'apprentissage, le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'employeur ou l'apprenti (ou son représentant légal).

3 Titulaires d'un diplôme enregistré et classé au niveau V dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et relevant d'une spécialité en cohérence avec celle du baccalauréat professionnel préparé.

Qu'est-ce que le contrat de professionnalisation ?

La circulaire de la Direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) n° 2012-15 relative à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation du 19 juillet 2012, précise que « *le contrat de professionnalisation a pour finalité l'acquisition d'une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail. Cette qualification doit être :*

- ▶ *Soit enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles.*
- ▶ *Soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.*
- ▶ *Soit attestée par un certificat de qualification professionnelle. »*

Employeur

Tous les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue peuvent conclure des contrats de professionnalisation à l'exception de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif.

Bénéficiaires

Contrairement au contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation est ouvert à un public plus large à savoir :

- ▶ Les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus.
- ▶ Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, inscrits à Pôle emploi.
- ▶ Les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Durée de la formation

L'article L. 6325-13 du Code du travail précise que « *les actions d'évaluation, d'accompagnement et les enseignements généraux, professionnels et technologiques doivent être d'une durée comprise entre 15 et 25 % de la durée du travail sans être d'une durée inférieure à 150 heures* ».

Selon l'article L. 6325-14, « un accord de branche peut porter au-delà de 25 % la durée des actions pour certaines catégories de bénéficiaires, notamment pour ceux mentionnés à l'article L. 6325-1-1 ou pour ceux qui visent des formations diplômantes. À défaut d'accord de branche, un accord peut être conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle mentionné à l'article L. 6325-12 ».

Types d'actions de formation

Outre les enseignements généraux, professionnels et technologiques, le programme de formation peut comporter des actions d'évaluation et d'accompagnement.

Formalités

L'employeur concluant un contrat de professionnalisation doit :

- ▶ Effectuer une déclaration unique d'embauche auprès de l'URSSAF avant le début du contrat de professionnalisation.
- ▶ Transmettre le contrat de professionnalisation, selon le Cerfa n° 12434*02 (cf. annexe 4) à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) au titre de la professionnalisation, au plus tard dans les cinq jours qui suivent le début du contrat.
- ▶ Vérifier le titre de séjour et l'autorisation de travail en cas d'embauche d'un ressortissant étranger.
- ▶ Immatriculer l'apprenti à la sécurité sociale si besoin.
- ▶ Faire passer une visite médicale avant l'embauche au plus tard avant la fin de la période d'essai.

Procédure d'instruction

L'OPCA dispose d'un délai de 20 jours calendaires pour contrôler la conformité du contrat, prendre une décision de prise en charge financière et déposer le contrat à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

En cas de dossier incomplet ou de rubriques non renseignées, l'OPCA demande à l'employeur de transmettre les informations manquantes

ou de compléter les rubriques incomplètes dans un délai de 5 à 10 jours au plus. À défaut, et au plus tard au 20^e jour de la date de réception du contrat, l'OPCA ne pourra refuser la prise en charge du contrat resté incomplet.

Financement

L'OPCA prend en charge les dépenses de formation en fonction des orientations définies dans les accords de branche ou à défaut dans les accords collectifs interprofessionnels. Faute d'accord, la prise en charge est calculée sur un montant forfaitaire de 9,15 €.

Contrôle

Les services de l'État exercent un contrôle administratif et financier sur les dépenses de formation et les actions de formation financées par les OPCA dans le cadre des contrats de professionnalisation. Les inspecteurs et les contrôleurs du travail s'assurent du bon déroulement du contrat dans les conditions définies aux articles L. 6325-1 à L. 6325-22 du Code du travail.

Encas de non-respect aux dispositions du contrat de professionnalisation, la DIRECCTE peut :

- ▶ Requalifier le contrat de professionnalisation en contrat de droit commun avec reversement des rémunérations rétroactivement au salarié par l'employeur.
- ▶ Demander de reverser les sommes versées à l'OPCA au titre du contrat et les aides financières dont l'employeur a bénéficié.
- ▶ Interdire le recrutement de salariés en alternance.

Transmettez à votre OPCA le contrat de professionnalisation avant le début de la formation afin de vous assurer de sa conformité et de la prise en charge des dépenses de formation, même si vous disposez d'un délai de 5 jours calendaires pour le faire.

11 **Quelle est la rémunération d'une personne en contrat de professionnalisation ?**

Pour les personnes âgées de 16 ans à 25, la rémunération minimale est un pourcentage du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC). La rémunération varie en fonction de l'âge et du niveau de formation de la personne.

Les personnes âgées de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure, ni 85 % du salaire minimum conventionnel, ni à 100 % du SMIC.

Un accord de branche ou d'entreprise peut fixer des niveaux de rémunération minimaux supérieurs aux seuils fixés par des dispositions législatives et réglementaires.

Tableau des rémunérations minimales des salariés en contrat de professionnalisation

(Source : articles D. 6325-14 à D. 6325-18 du Code du travail.)

	Titre ou diplôme non professionnel de niveau IV ou titre ou diplôme professionnel inférieur au BAC	Titre ou diplôme professionnel égal ou supérieur au bac ou diplôme de l'enseignement supérieur
De 16 à 20 ans révolus	55 % du SMIC	65 % du SMIC
De 21 à 25 ans révolus	70 % du SMIC	80 % du SMIC
Âgés de 26 ans et plus	Rémunération égale à 85 % du salaire minimum conventionnel de branche sans pouvoir être inférieure à 100 % du SMIC	

Lorsque le salarié atteint 21 ans en cours de contrat, la rémunération est automatiquement réévaluée à compter du premier jour du mois suivant sa date d'anniversaire.

Lorsque le salarié atteint 26 ans en cours de contrat, cela n'a pas d'incidence automatique sur la rémunération. Cela n'exclut pas que l'employeur et le salarié conviennent d'un commun accord d'une revalorisation salariale, au moment de la signature ou par avenant en cours de contrat.

Majoration de 10 %

Les titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) bénéficient d'une majoration de 10 %.

Heures supplémentaires

En cas de réalisation d'heures supplémentaires par l'apprenti, ce dernier bénéficie des majorations prévues par la réglementation en vigueur.