

Guide du
MAÎTRE
D'APPRENTISSAGE
dans l'Indre

Guide du **MAÎTRE** D'**APPRENTISSAGE** dans l'Indre

Dans un contexte économique en pleine mutation, il est essentiel de rappeler l'importance de transmettre notre savoir-faire aux nouvelles générations grâce à l'apprentissage.

Nous, chefs d'entreprises, véritables piliers de notre économie et de notre patrimoine, avons un rôle crucial à jouer dans la formation des jeunes. En choisissant d'embaucher des apprentis, nous ne nous contentons pas de renforcer nos équipes, mais, en plus, nous investissons dans l'avenir de nos métiers.

L'apprentissage est bien plus qu'une simple relation de travail ; le lien intergénérationnel qui se tisse avec l'apprenti est une source d'enrichissement mutuel qui assure l'avenir des traditions et des techniques.

Je suis bien conscient que former un apprenti c'est accepter de vivre une expérience qui peut comporter des défis, mais les jeunes apportent souvent des idées nouvelles, une énergie contagieuse et une volonté d'apprendre qui peuvent revitaliser nos entreprises.

Nous avons un rôle à jouer dans cette société et il est indispensable !

En formant les apprentis, nous assurons la pérennité de nos compétences et de nos savoir-faire, tout en contribuant à la création d'une main-d'œuvre qualifiée pour demain.

Engagez-vous à former les artisans de demain et à préserver notre héritage.

Nicolas COUSIN,
Président de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat de l'Indre

Former un apprenti, c'est anticiper les défis de demain !

- ▶ **Transmission d'un savoir-faire**
- ▶ **Expérience unique**
- ▶ **Formation interne ciblée**
- ▶ **Coût maîtrisé**
- ▶ **Pré-recrutement**
- ▶ **Renouvellement des idées**
- ▶ **Valorisation de vos actions**

Sommaire

L'apprentissage, pourquoi pas vous ?	4
Pour qui ? Comment ?	4-5
Orientation du projet avec l'entreprise	5
Modalités du contrat d'apprentissage	6
Vos aides	7
Vos obligations	8
Les conditions de travail de l'apprenti	9
Les congés / rémunération pour votre apprenti	11
Les ruptures du contrat d'apprentissage	13
Rôle de chaque acteur, qui fait quoi ?	14
Accompagnement à la recherche d'apprenti	15
Les formations en apprentissage dans l'Indre	16
EREA Eric Tabarly	17
BTP CFA	17
CMA formation Châteauroux	17
CFAAD NATURAPOLIS	18
CCI CAMPUS CENTRE – Campus de Châteauroux / Balsan ..	18
Lycée Polyvalent Blaise Pascal	18
Lycée Professionnel Châteauneuf	19
Lycée Professionnel Pasteur	19
Lycée Polyvalent Balzac d'Alembert	19
CFA Terrade	20
Lycée Saint-Cyr	20
IUT de l'Indre - Châteauroux	20
IUT de l'Indre - Issoudun	21
Pôle Formation UIMM Déols	21
CFA EVEREN Formation	21
L'apprentissage : un investissement pour l'avenir	22
Témoignages	23
La Boîte à Outils	24
Modèle de fiche de suivi de l'apprenti	24
Contacts utiles dans l'Indre	25
Liens utiles	26

L'apprentissage, pourquoi pas vous ?

L'apprentissage est une **véritable opportunité** pour votre entreprise.

En accueillant un apprenti, **vous répondez à vos besoins de recrutement** tout en intégrant un jeune motivé qui alterne formation en centre et mise en pratique dans votre entreprise.

Cette expérience vous permet non seulement de **transmettre vos savoir-faire**, mais aussi de bénéficier d'un regard neuf, d'une énergie et d'une volonté d'apprendre qui dynamisent vos équipes.

À l'issue de son parcours, **l'apprenti obtient un diplôme ou un titre à finalité professionnelle** inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), garantissant la validité et la reconnaissance de la certification.

Pour qui ?

Tout employeur (y compris les associations) **peut recruter un apprenti**, et ce, quel que soit le secteur d'activité et la forme juridique de la structure.

La fonction de maître d'apprentissage peut être exercée par :

- ▶ Le chef d'entreprise
- ▶ Un des salariés
- ▶ Une équipe tutorale

Le maître d'apprentissage doit être majeur et présenter les garanties de moralité et :

- ▶ **Être titulaire d'un diplôme, ou titre, du même domaine professionnel et d'un niveau au moins équivalent** à celui visé par l'apprenti et d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Ou

- ▶ **Justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle** en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.



À SAVOIR :

Le nombre d'apprentis suivi par un maître d'apprentissage est **limité à deux apprentis**, ou à trois apprentis si l'un d'entre eux « redouble » son année de formation.

Comment ?

Contactez le service Orientation Insertion Professionnelle afin de vous aider, conseiller et accompagner à la mise en œuvre d'un contrat d'apprentissage dans votre entreprise.

Les différentes étapes d'accompagnement de l'OIP :

- ▶ **Orientation du projet de contrat d'apprentissage avec l'entreprise**
- ▶ **Informations sur les modalités du contrat d'apprentissage**
- ▶ **Accompagnement dans la recherche d'un apprenti**
- ▶ **Mise en relation avec le Centre de Formation**



1 Orientation du projet de contrat d'apprentissage avec l'entreprise

Quelques questions à se poser avant la mise en place du contrat d'apprentissage :

- ▶ Je souhaite **recruter en vue de soutenir la croissance** de mon entreprise ou ai-je besoin d'une **aide ponctuelle** ?
- ▶ **Quelles compétences** je recherche ?
- ▶ **Quels diplômes ou titres professionnels** correspondent aux compétences attendues ?
- ▶ Est-ce que le **rythme d'alternance** de la formation visée **est adapté aux contraintes professionnelles de mon entreprise** ?
- ▶ Y a-t-il au sein de mon entreprise des **salariés pouvant assurer le rôle de maître d'apprentissage** ?
- ▶ **Quel Centre de Formation** pourra former mon apprenti sur le diplôme ou titre professionnel visé ?
- ▶ **Quel sera le coût financier** de mon apprenti ?
- ▶ Est-ce que mon entreprise peut **prendre en charge l'embauche** d'un apprenti ?
- ▶ Y a-t-il des **aides au recrutement** d'un apprenti ?
- ▶ Quel est le **profil de mon futur apprenti** ?
- ▶ Quelle est la **période de recrutement et la date de début** du contrat d'apprentissage les mieux adaptées à mon entreprise ?

2 Informations sur les modalités du contrat d'apprentissage

Qui peut être apprenti ?

- ▶ **Tous les jeunes entre 16 et 29 ans**, et ce, quel que soit son parcours.
- ▶ **Un jeune de 15 ans** (avant le 31 décembre de l'année) **qui a effectué sa troisième**.
- ▶ **Toute personne ayant 34 ans révolus** et répondant aux conditions suivantes :
 - Apprenti signant un nouveau contrat pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu
 - Précédent contrat de l'apprenti rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté
 - Précédent contrat de l'apprenti rompu pour inaptitude physique et temporaire

Pas d'âge maximum dans les cas suivants :

- Apprenti reconnu travailleur handicapé
- Apprenti envisageant de créer ou reprendre une entreprise sous réserve de l'obtention d'un diplôme
- Apprenti inscrit en tant que sportif de haut niveau
- Apprenti n'ayant pas obtenu son diplôme et concluant un nouveau contrat avec un autre employeur pour se présenter de nouveau à l'examen

Quelle formation ?

Le contrat d'apprentissage permet à l'apprenti d'obtenir une certification professionnelle :

- ▶ **Soit un diplôme inscrit au RNCP** (CAP, BP, BAC PRO, Mention complémentaire, BTS, BUT, licence, master, ingénieur)
- ▶ **Soit un titre à visée professionnelle inscrit au RNCP**





Quelles sont vos aides ?*

Une aide de l'État pour chaque contrat, quel que soit le niveau du diplôme préparé.

- ▶ **Une aide de 5 000 € pour l'embauche d'un apprenti** au titre de la seule première année du contrat **pour les entreprises de moins de 250 salariés**
- ▶ **Une aide de 2 000 € pour les autres entreprises** sous condition de quota d'alternants en rapport à l'effectif
- ▶ **Une aide de 6 000 € pour l'embauche d'apprentis en situation de handicap** cumulable avec les aides spécifiques qui leur sont destinées

Exonérations des :

- ▶ Cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle dans la limite de 50% du SMIC
- ▶ Contribution Sociale Généralisée (CSG)/Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS) dans la limite de 50% du SMIC
Cette limite de 50% du SMIC s'applique aux cotisations et contributions salariales dues au titre du contrat d'apprentissage conclus à partir du 01/03/2025



À SAVOIR :

La mutuelle d'un apprenti doit obligatoirement apparaître sur le bulletin de paie de l'apprenti avec la part employeur (minimum 50%) et la part salariale, sauf en cas de dispense d'affiliation validée

*Informations au 31/08/2025. Merci de vous référer au site : <https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F23556> pour vérifier le montant des aides. Ou contacter l'OIP36, voir coordonnées en dernière page.

Quelles sont vos obligations ?



Vous vous engagez à :

- ▶ **Fournir un emploi en relation avec les objectifs de la formation**
- ▶ **Respecter le rythme de l'alternance entre temps en entreprise et en formation**
- ▶ **Communiquer avec le centre de formation**
- ▶ **Verser un salaire tous les mois**

La législation sociale et la convention collective sont applicables à tous les salariés de l'entreprise. La signature du contrat d'apprentissage vous engage à garantir :

- ▶ **L'équipement de travail nécessaire** à la formation en apprentissage. Exemple, dans le cadre de la formation en mécanique automobile : un pont élévateur
- ▶ De **bonnes conditions** de travail
- ▶ **La santé et la sécurité** de l'apprenti : EPI (Équipement de Protection Individuelle)
- ▶ **Les compétences professionnelles et pédagogiques** à la formation de l'apprenti

Quel est le rôle du maître d'apprentissage ?

Le maître d'apprentissage a un rôle central dans la réussite du parcours d'un apprenti. Il est responsable de l'encadrement, de la formation et de l'intégration de l'apprenti au sein de l'entreprise. Ses principales responsabilités sont :

- ▶ **Transmettre** les compétences professionnelles
- ▶ **Accompagner** la progression de l'apprenti
- ▶ **Évaluer et faire le lien** avec le Centre de Formation
- ▶ **Intégrer** l'apprenti dans l'entreprise

Le maître d'apprentissage soutient l'apprenti, l'aide à gagner en autonomie, à prendre confiance et à s'insérer dans le monde du travail.

Quelles sont les conditions de travail de l'apprenti ?



L'apprenti majeur dépend du Code du travail

Informations sur le recrutement de votre apprenti mineur :

- ▶ Le temps de travail est limité à **8 heures de travail quotidien et 35 heures de travail hebdomadaire** (Art. L. 6222-25 code du travail).



À SAVOIR :

L'employeur peut solliciter à titre exceptionnel une dérogation auprès de l'Inspection du travail dans la limite de 2 heures quotidiennes et de 5 heures hebdomadaires (Art. L. 3162-1 code du travail).

- ▶ Pour les activités relevant du BTP ou de l'aménagement paysager, il est possible de déroger de droit aux durées quotidiennes et hebdomadaires de travail, dans les limites respectives de 2 heures par jour et de 5 heures par semaine (Art. R. 3162-1 code du travail).

Le travail de nuit est interdit aux apprentis mineurs :

- Entre 20 heures et 6 heures pour les apprentis de moins de 16 ans
- Entre 22 heures et 6 heures pour les apprentis de moins de 18 ans

(Art. L. 3163-1 et L. 6222-26 code du travail).



À SAVOIR :

Dérogations possibles auprès de l'Inspection du travail pour les établissements commerciaux et du spectacle et certaines activités (cf. décret) pour le travail de nuit des mineurs.

- 22 heures à 23 heures 30 pour les activités de l'hôtellerie et de la restauration
- Jusqu'à minuit pour les activités des courses hippiques et du spectacle
- De 4 à heures à 6 heures pour les activités de la boulangerie et de la pâtisserie

(Art. L. 3163-2, L. 3163-3 et R. 3163-1 à R. 3163-5 code du travail).

► Temps de repos :

- La durée minimale du repos consécutif quotidien des apprentis de 16 à 18 ans est de 12 heures, et de 14 heures pour les apprentis de moins de 16 ans (Art. L. 3164-1 code du travail)
- Le repos hebdomadaire est de 2 jours, sauf dérogation particulière (Art. L. 3164-2 code du travail)
- Par principe, les apprentis mineurs ne sont pas tenus à travailler les dimanches et jours fériés
Possibilité de dérogation (Art. L.3164-5 et R.3164-1 code du travail)



► Jours fériés :

En principe, le travail les jours fériés est interdit pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans (Art. L. 3164-6 code du travail). Possibilité de dérogation (Art. R. 3164-2 code du travail).

Informations sur le recrutement d'un apprenti étranger

L'accès à l'apprentissage pour les étudiants étrangers en France varie selon leur âge, leur nationalité, et leur statut au sein de l'Union Européenne (U.E.) ou de l'Espace Économique Européen (E.E.E.). **Ils peuvent librement travailler en France sans demander une autorisation de travail s'ils sont ressortissants de l'U.E ou le l'EEE.** Lors de la conclusion du contrat d'apprentissage, **ils doivent présenter une pièce d'identité en cours de validité** (passeport, carte nationale d'identité).

En général, les étrangers, qu'ils soient mineurs ou majeurs, **doivent posséder une autorisation de travail** pour entrer en alternance.

Les jeunes sans autorisation de travail incluse dans leur titre de séjour doivent soumettre un dossier complet à la Préfecture de leur département de résidence, comprenant entre autre le contrat de travail en alternance et le CERFA de demande d'autorisation de travail. Une autorisation provisoire de travail sera délivrée, liée à l'employeur et au contrat concerné, avec un renouvellement annuel.

Quels sont les congés pour votre apprenti ?

L'apprenti a droit à 5 semaines de congés payés par an. L'employeur a le droit de décider de la période à laquelle l'apprenti peut prendre ses congés.

S'il a moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, l'apprenti peut demander des congés supplémentaires sans solde, dans la limite de 30 jours ouvrables par an. La condition d'âge est examinée au 30 avril de l'année précédant la demande.

Quelle rémunération pour votre apprenti ?

La rémunération minimale réglementaire d'un apprenti est un % du SMIC basé sur quatre critères : le critère principal est l'année d'exécution du contrat, la tranche d'âge de l'apprenti au moment de l'embauche et son évolution dans le cycle de formation et la convention collective).



À SAVOIR :

Si votre apprenti change de tranche d'âge au cours du contrat, sa rémunération évoluera à partir du mois suivant sa date d'anniversaire.



Grille de rémunération hors secteur spécifique :

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti*			
	Moins de 18 ans	de 18 à 20 ans	de 21 à 25 ans**	26 ans et plus**
1 ^{ère} année	27% du SMIC	43% du SMIC	53% du SMIC	100% du SMIC
2 ^e année	39% du SMIC	51% du SMIC	61% du SMIC	100% du SMIC
3 ^e année	55% du SMIC	67% du SMIC	78% du SMIC	100% du SMIC
4 ^e année (apprenti handicapé)	70% du SMIC	82% du SMIC	93% du SMIC	100% du SMIC

* Lorsque l'apprenti atteint l'âge de 18, de 21 ou de 25 ans, le pourcentage de rémunération change le premier jour du mois qui suit son anniversaire. ** À partir de la tranche d'âge de 21 à 25 ans, l'apprenti doit bénéficier, s'il est plus élevé que le SMIC, du salaire minimum conventionnel (SMC) correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage. Informations au 31/08/2025 vérifier auprès de l'OIP36, coordonnées en dernière page.

Quelles modalités pour le contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage est **conclu à l'aide d'un formulaire, de type CERFA (Formulaire 10103*14)**, signé par vous, l'apprenti (le cas échéant, son représentant légal s'il est mineur) et visé par le CFA. Une note explicative accompagne celui-ci afin de vous aider à le remplir.

Pour compléter le dossier, **le CFA vous remet la convention de formation, à signer**. Le dossier complet est transmis à votre OPCO (opérateur de compétences) au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début d'exécution du contrat.

Une convention d'aménagement de durée de cycle de formation peut être ajoutée (réduction de contrat, allongement de contrat).



Les ruptures du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage **prend fin à son terme**, mais, comme tout contrat de travail, il peut aussi être rompu à d'autres moments.

Durant la période d'essai des 45 premiers jours de formation en entreprise, l'employeur ou l'apprenti peuvent rompre le contrat sans avoir à se justifier. Cette rupture doit obligatoirement se faire par écrit, il n'y a pas de délai de préavis.

La rupture du contrat pendant la période d'essai ne prévoit aucun versement d'indemnité.

Au-delà de la période d'essai, la rupture anticipée du contrat d'apprentissage ne peut être effectuée que dans certains cas :

- ▶ **Par accord mutuel** entre employeur et salarié
- ▶ **Suite à la démission de l'apprenti** : ce dernier doit au préalable saisir un Médiateur de l'apprentissage et en informer obligatoirement l'employeur dans un délai minimum de 5 jours calendaires ; la rupture intervient dans un délai minimal de 7 jours calendaires suivant l'information de l'employeur
- ▶ **Suite à l'obtention de son diplôme par l'apprenti** s'il en informe son entreprise au minimum 1 mois à l'avance ; la rupture ne peut intervenir avant le lendemain de la publication des résultats d'examen
- ▶ **En cas de faute grave ou inaptitude de l'apprenti**
- ▶ **En cas d'exclusion définitive de l'apprenti de son organisme de formation**, le contrat d'apprentissage peut être rompu dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif personnel
- ▶ **En cas de force majeure** : événement exceptionnel et imprévisible (type catastrophe naturelle) qui empêche l'activité de l'entreprise
- ▶ **À l'initiative de l'administration** : si l'employeur ne respecte pas ses obligations légales vis-à-vis de l'apprenti, l'administration peut prononcer la rupture de son contrat
- ▶ **En cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti** constaté par l'inspection du travail, le contrat peut être rompu sur demande de la DREETS
- ▶ **En cas de décès de l'employeur maître d'apprentissage** d'une entreprise unipersonnelle, le contrat d'apprentissage peut être rompu dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif personnel

En cas de rupture anticipée d'un contrat d'apprentissage, l'employeur **a l'obligation de la notifier sans délai à l'OPCO** auquel il est affilié

Rôle de chaque acteur, qui fait quoi ?



L'employeur

Il transmet à l'OPCO :

- ▶ **Le contrat signé** par l'alternant et l'employeur et visé par le CFA (pour le contrat d'apprentissage)
- ▶ **Les pièces annexées** au contrat

Délai de transmission à respecter :
Dès la signature et **maximum 5 jours après le début** de l'exécution du contrat.

Vérification à faire : L'employeur doit s'assurer que les informations du contrat (CERFA) transmises à l'OPCO sont correctement remplies.



Le Ministère du Travail

- ▶ Il **contrôle l'éligibilité** de l'aide
- ▶ Il **transmet les informations** des contrats éligibles à l'Agence de service et paiement (ASP) pour mise en place du paiement de l'aide employeur



À SAVOIR :

Le numéro de dépôt est aussi appelé numéro DECA.



L'OPCO

À réception du contrat et des annexes, il les **contrôle** et les **dépose** auprès des services du **Ministère du Travail**.

- ▶ **1 entreprise = 1 seul OPCO** selon sa convention collective
- ▶ Il **accompagne l'entreprise** dans la constitution d'un dossier d'alternance et la renseigné sur son éligibilité aux aides
- ▶ Il **instruit le dossier**, s'assure de la **cohérence des données** et de la **transmission** des contrats au Ministère du Travail
- ▶ Il **transmet le numéro de dépôt** à l'employeur, l'alternant et le CFA
- ▶ Le cas échéant, il **appuie l'entreprise** dans la **correction d'erreurs**
- ▶ Il verse la majoration du niveau de prise en charge au CFA pour les apprentis handicapés le cas échéant



À SAVOIR :

Il existe un **moteur de recherche** pour trouver son OPCO :

www.quel-est-mon-opco.francecompetences.fr

Délais de dépôt :
Sous 20 jours dès réception du dossier complet.



L'Agence de Services et Paiement

Elle verse **mensuellement l'aide** à l'employeur en avance de la rémunération et **vérifie** ensuite la **présence du salarié** dans les effectifs sur la base de la **déclaration sociale nominative (DSN)**.

- ▶ Elle **renseigne l'entreprise** sur les aides auxquelles elle est éligible
- ▶ Elle **instruit les demandes** avec la vérification de la cohérence des champs avec les différentes bases à sa disposition (INSEE, DSN, SYLAE)
- ▶ Pour les entreprises de 250 salariés et plus, elle **s'assure de la réception du formulaire** d'engagement transmis par l'entreprise et **procède aux contrôles en fin de parcours**

L'employeur doit penser à :

- ▶ **Renseigner ses coordonnées bancaires** dans SYLAE
- ▶ **Transmettre chaque mois la DSN de l'apprenti** aux organismes sociaux (URSAAF, MSA, CPAM etc.)
- ▶ **Consulter ses mails** (et s'assurer que le mail de son établissement renseigné dans le CERFA est bien valide)



L'équipe support de l'Agence de Services et Paiement est là pour vous accompagner, vous pouvez contacter l'assistance utilisateur Sylae :

- ▶ **par téléphone** : 0 809 549 549 (Service gratuit + prix appel)
- ▶ **par internet** : https://sylae.asp-public.fr/sylae/formulaire_contact.do

Accompagnement à la recherche d'apprenti : Le pôle Orientation Insertion Professionnelle



Interlocuteur privilégié pour tous ceux qui souhaitent s'informer sur les métiers et les cursus qui y mènent. Il offre un accompagnement personnalisé dans le cadre des contrats en alternance et propose **une mise en relation directe** entre les entreprises recruteuses et les futurs apprentis.

Le pôle Orientation Insertion Professionnelle travaille en étroite collaboration avec les organisations professionnelles, les acteurs locaux de l'orientation et de la formation professionnelle et les partenaires de l'insertion professionnelle et sociale.

Un premier accueil permet de comprendre et définir les attentes de la personne et de lui proposer un parcours et un accompagnement sur-mesure. Plusieurs dispositifs concrets lui permettront de réussir son parcours et d'atteindre ses objectifs :

- ▶ **L'immersion**
- ▶ **La découverte des métiers en tension**

Le pôle Orientation Insertion Professionnelle oriente également, vers les interlocuteurs du Service Public Régional de l'Orientation, les Centres de Formations d'Apprentis, etc.



Les formations en apprentissage dans l'Indre

Dans l'Indre, de nombreux établissements proposent des formations en apprentissage, offrant aux jeunes une voie d'excellence pour apprendre un métier tout en acquérant une précieuse expérience en entreprise.

Du CAP au diplôme d'ingénieur, ces formations couvrent un large éventail de secteurs, répondant aux besoins des entreprises locales.

En alternant enseignement théorique et mise en pratique, elles garantissent une insertion professionnelle réussie.

Découvrez ci-après les établissements qui accompagnent les apprentis dans leur parcours vers l'emploi.





POSSIBILITÉ D'INTERNAT

Lycée EREA Eric Tabarly 1



📍 365 avenue de Verdun, 36000 CHÂTEAUROUX

☎ 02.54.53.85.85

✉ ce.0360050j@ac-orleans-tours.fr

🔗 www.erea-chateauroux.fr



POSSIBILITÉ D'INTERNAT

BTP CFA 2



📍 16 avenue Jean Patureau Francoeur,
36018 CHÂTEAUROUX CEDEX

☎ 02.54.34.76.78 ✉ Contact36@btpcfa-cvdl.fr

🔗 www.btpcfa-cvdl.fr



POSSIBILITÉ D'INTERNAT

CMA formation Châteauroux 3



📍 164 avenue John Kennedy, 36000 CHÂTEAUROUX

☎ 02.54.08.70.00

✉ campus36@cma-cvl.fr

🔗 www.campusdesmetiers36.fr



CFAAD Naturapolis 4



Route de Velles, CS 70529,
36018 CHÂTEAUX-INDRE CEDEX

02.54.53.11.00 cfa.indre@educagri.fr

www.naturapolis36.fr/contacts

POSSIBILITÉ D'INTERNAT



CCI Campus Centre 5



SITE DE SAINT CYRAN

16 place Saint Cyran,
36000 CHÂTEAUX-INDRE

02.54.34.76.78

www.campus-centre.fr

SITE DE BALSAN

2 allée Jean Vaillé,
36000 CHÂTEAUX-INDRE

02.54.53.52.90



Lycée Polyvalent Blaise Pascal 6



27 boulevard Blaise Pascal, 36000 CHÂTEAUX-INDRE

02.54.53.55.00

blaisepascal@ac-orleans-tours.fr

www.lyceeblaisepascal.com

POSSIBILITÉ D'INTERNAT



Lycée Professionnel Châteauneuf 7



📍 83 avenue Rollinat, 36200 ARGENTON-SUR-CREUSE

☎ 02.54.24.00.63

✉ ce.0360003hj@ac-orleans-tours.fr

🚀 www.lycee-chateauneuf.fr



Lycée Professionnel Pasteur 8



📍 12 boulevard François Mitterrand, 36300 LE BLANC

☎ 02.54.37.13.78

✉ ce.0360005K@ac-orleans-tours.fr

🚀 www.lyceepasteurleblanc.fr



Lycée Polyvalent Balzac-d'Alembert 9



📍 8 rue de La Limoise, 36100 ISSOUDUN

☎ 02.54.03.67.00

✉ thierry.boeffard@ac-orleans-tours.fr

🚀 www.lpo.balzac.dalemebert.fr



CFA Terrade 10



📍 8-10 rue Guimon Latouche, 36000 CHÂTEAUX

☎ 02.54.53.02.28

✉ chateauroux@groupe-terrade.com

🔗 www.groupe-terrade.com/fr/ecoles/chateauroux



Lycée Saint-Cyr 11



📍 1 rue Alexandre Lecherbonnier, 36100 ISSOUDUN

☎ 02.54.03.53.00

✉ adjoint@ecolesaintcyr.fr

🔗 www.ecolesaintcyr.fr

POSSIBILITÉ D'INTERNAT



IUT de l'Indre - Châteauroux 12



📍 2 avenue François Mitterrand, 36000 CHÂTEAUX

☎ 02.54.08.25.50

✉ scolarité.ces@univ-orleans.fr

🔗 www.univ-orleans.fr/fr/iut-indre/



IUT de l'Indre - Issoudun 13



📍 5 rue Georges Brassens, 36100 ISSOUDUN

☎ 02.54.03.59.03

✉ scolarite.ces@univ-orleans.fr

🔗 www.univ-orleans.fr/fr/iut-indre/



Pôle formation UIMM de Déols 14



📍 ZI Aéroportuaire, rue Georges Clémenceau, bâtiment 620, porte B et F, 36130 DÉOLS

☎ 02.54.29.42.12 ✉ recrutement@poleformation-uimmcvdl.fr

🔗 www.cfai-centre.fr



CFA EVEREN Formation 15



📍 Espace Colbert, 1 avenue de La Châtre, 36000 CHÂTEAUROUX

☎ 02.19.00.06.90 ✉ contact@everen-formation.fr

🔗 www.everen-formation.fr

L'apprentissage : un investissement pour l'avenir

Depuis le 1^{er} juillet 2025, **les employeurs doivent s'acquitter d'une participation obligatoire de 750 euros pour tout contrat d'apprentissage**, pour les formations à partir de Bac+3.

En cas de nouveau contrat à la suite d'une rupture de contrat, une participation de 200 € est demandée au nouvel employeur.

L'apprentissage a un impact important sur l'insertion professionnelle. Sur les premiers niveaux de qualification (CAP ou BAC PRO), le dispositif est **une véritable passerelle vers l'emploi**, dans tous les secteurs.

« En moyenne 66 % des apprentis de niveau CAP à BTS sont en emploi salarié six mois après leur sortie d'études en 2023. »

L'apprentissage contribue à maintenir les jeunes dans un parcours formateur, à développer leurs compétences professionnelles et à faciliter leur accès à un emploi durable, mais il permet également de répondre aux besoins de main d'œuvre dans des métiers en tension.

Dans le supérieur, **les jeunes diplômés ayant suivi un apprentissage augmentent leur chance d'accéder à un emploi pérenne** (70 % en CDI contre 47 % pour les non-alternants) **et ont une rémunération moyenne plus élevée** post apprentissage.

L'apprentissage agit comme un ascenseur social à tous les niveaux de qualification.



Témoignages



Steffie DELAISSE

Le salon de Steffie
Châteauroux

Ayant moi-même suivi la voie de l'apprentissage il y a maintenant 16 ans, il m'a paru évident, à mon tour, de former des apprentis. Cela fait désormais huit ans que je m'investis dans cette mission. Pour moi, l'apprentissage est la meilleure voie pour entrer dans la vie professionnelle.

Former un apprenti demande du temps et de l'engagement, à condition bien sûr de vouloir le faire correctement. Mais cet investissement est largement rentabilisé par la suite. Former un jeune à son image, selon ses méthodes et ses valeurs, c'est aussi préparer un futur salarié de qualité.

C'est un véritable plaisir d'accompagner leur progression et de constater leur réussite. Avec de la motivation, un apprenti a toutes les chances - pour ne pas dire 100 % - de trouver un emploi à l'issue de sa formation.

Former un apprenti, c'est former de futurs salariés qualifiés et de potentiels repreneurs d'entreprise. Cela demande du temps, mais, une fois que l'apprenti a acquis de l'expérience professionnelle, il peut apporter une aide précieuse à l'entreprise. C'est gratifiant de pouvoir transmettre son savoir-faire, ses méthodes de travail à la nouvelle génération et valorisant de voir son apprenti briller en remportant des concours, que ce soit au niveau départemental ou régional.



Serge MERLIN

Boulangier pâtissier,
L'enchanteur des Pains
Argenton-sur-Creuse



Roch PANEL

Charpentier
Châteauroux

J'ai toujours travaillé avec des apprentis.

Il y a tellement de choses à apprendre dans nos métiers artisanaux, des façons de travailler en fonction de chaque situation.

On ne peut pas tout apprendre derrière un bureau ou un établi à l'école.

Quand j'ai monté mon entreprise il y a 6 ans, je ne me suis même pas posé la question, j'ai embauché un apprenti couvreur. Aujourd'hui, après un passage chez les compagnons, il transmet à son tour aux nouveaux apprentis qui passent dans mon entreprise.

« Tout savoir non transmis est un savoir volé ». Une entreprise qui forme est tournée vers l'avenir. Avec confiance et espérance.

Modèle de fiche d'accueil et de suivi de l'apprenti

Avant l'arrivée de l'apprenti, une bonne préparation permet d'assurer une intégration efficace.

- ☐ S'assurer que le contrat d'apprentissage est rédigé, signé et transmis à l'OPCO
- ☐ Faire la déclaration préalable d'embauche auprès de l'URSSAF
- ☐ Prendre rendez-vous pour la visite d'information et de prévention
- ☐ Vérifier que l'apprenti est bien couvert (assurances)
- ☐ Préparer un planning d'accueil : présentation de l'équipe, des locaux...
- ☐ Remettre à l'apprenti ses EPI et lui rappeler les règles d'hygiène et de sécurité
- ☐ Présenter à l'apprenti l'organisation de ses premières semaines de travail
- ☐ Définir les objectifs d'information et de formation au métier
- ☐ Fixer des objectifs pour mieux communiquer, respecter les règles et travailler en équipe
- ☐ Préciser à l'apprenti la durée et la date de fin de période d'essai
- ☐ Préciser les attentes par rapport au travail attendu de la part de l'apprenti
- ☐ Suivre les activités et évaluer le travail de l'apprenti régulièrement
- ☐ Conduire un entretien de fin de période d'essai
- ☐ Prendre contact avec le référent pédagogique du centre de formation
- ☐ Planifier les périodes en entreprise et en formation
- ☐ S'assurer de la cohérence entre travail en entreprise et formation

Fiche de suivi de l'apprenti

Dates prévisionnelles	Activités à réaliser	Compétences à acquérir	Dates de réalisation



Contacts utiles dans l'Indre

- **Direction départementale, de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations – DDETSPP de l'Indre**
Système d'inspection du travail.

📍 Cité administrative Bertrand CS 30613, 36000 CHÂTEAUROUX

☎ 02.54.53.20.26

- **Service de renseignement en droit du travail :**

☎ 0 806 000 126

Liens utiles

Retrouvez ici des liens vers les pages internet de différents dispositifs dédiés à vous aider dans vos démarches, ou pour obtenir des informations supplémentaires.



▶ **DREETS Centre Val de Loire**

➤ <https://centre-val-de-loire.dreets.gouv.fr>



▶ **Code du travail numérique**

➤ <https://code.travail.gouv.fr/fiche-service-public/contrat-dapprentissage>



▶ **Précis de l'apprentissage**

➤ <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/precis-apprentissage.pdf>



▶ **Portail de l'alternance**

➤ <https://www.alternance.emploi.gouv.fr/>



▶ **Service Public**

➤ www.service-public.fr



▶ **Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités**

➤ www.travail-emploi.gouv.fr



▶ **GIP ALFA Centre Val de Loire,
Ressources pour les professionnels**

➤ <https://gipalfa.centre-valdeloire.fr/>



▶ **Formation**

➤ <https://formation.centre-valdeloire.fr>



▶ **Orientation**

➤ <https://orientation.centre-valdeloire.fr>

L'aventure vous tente ?

Prenez contact avec l'équipe d'Orientation et Insertion Professionnelle
de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat :

Chambre de Métiers et de l'Artisanat Centre-Val de Loire
Pôle Orientation et Insertion Professionnelle 36

📍 31 rue Robert Mallet-Stevens - 36000 Châteauroux

☎ 02 54 08 80 18 ✉ oip36@cma-cvl.fr



Chambre
de **Métiers**
et de l'**Artisanat**

CENTRE-VAL DE LOIRE



**PRÉFET
DE L'INDRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*