

Les modalités de l'alternance

L'alternance recouvre deux types de contrats : le **contrat d'apprentissage** et le **contrat de professionnalisation**. Les deux dispositifs ont le même objectif : aider les individus à monter en compétences en combinant formation théorique et pratique.

Vous souhaitez recruter ? Pensez à l'alternance !

La formation en alternance, c'est la garantie de recruter une personne adaptée aux besoins de votre entreprise.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE



POUR QUI ?

Les jeunes âgés de 16 à 30 ans révolus

Ou certains publics sans limite d'âge :

- les travailleur·euse·s handicapé·e·s,
- les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise.



DURÉE DU CONTRAT

Entre 12 et 36 mois (48 mois sous conditions)

Il peut débuter jusqu'à trois mois avant le démarrage de la formation et pas plus de trois mois après. La période d'essai peut être rompue par l'employeur ou l'alternant·e dans les 45 premiers jours de l'apprentissage.



QUI ENCADRE L'ÉLÈVE EN ENTREPRISE ?

Un·e maître·sse d'apprentissage

L'employeur choisit un·e maître·sse d'apprentissage parmi les salarié·e·s. Celui·celle-ci est soit l'employeur lui-même, soit l'un·e des salarié·e·s de l'entreprise.

La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salarié·e·s constituant une équipe tutorale au sein de laquelle sera désigné un·e « maître·sse d'apprentissage référent·e » qui assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA.

Le·la maître·sse d'apprentissage doit avoir un niveau au moins égal au diplôme de l'alternant·e.



LE SALAIRE POUR L'APPRENTI·E

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

* ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé.

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable.



LE COÛT DE FORMATION

Financement par l'État, les Régions et les entreprises (par la taxe d'apprentissage, contribution de certaines branches professionnelles, contribution des chambres consulaires...). Aucune facturation du coût pédagogique de la formation ne sera demandée ni à l'entreprise ni à l'apprenti·e.

NB : Les employeur publics doivent prendre à leur charge les coûts de la formation dispensée par le centre de formation.



LES AIDES AU RECRUTEMENT

► Entreprises de moins de 250 salarié·e·s

- Aide « TPE jeunes apprenti·e·s » pour le recrutement d'un·e apprenti·e, âgé·e de moins de 18 ans.
- Aide au recrutement d'apprenti·e d'au moins 1 000 € pour le recrutement d'un·e premier·ère apprenti·e ou d'un·e apprenti·e supplémentaire.

► Entreprises de moins de 11 salarié·e·s

- Prime à l'apprentissage (Prime d'au moins 1 000 € versée chaque année).
- Déductions fiscales de la taxe d'apprentissage (bonus alternants, frais de stage, dons en nature).
- Crédit d'impôt de 1 600 à 2 200 € pour l'accueil d'un·e apprenti·e jusqu'à Bac+2.
- Exonération de cotisations sociales (totale ou partielle).

Quel que soit le contrat, des aides supplémentaires existent en cas d'embauche d'un·e travailleur·euse handicapé·e AGEFIPH.



QUI CONTACTER POUR S'INFORMER ET METTRE EN PLACE LE CONTRAT EN ALTERNANCE ?

- **1^{ère} étape** : Vous prenez contact avec nous pour nous indiquer votre souhait de recruter un·e élève en apprentissage. Nous vous informons sur les modalités de recrutement.
- **2^e étape** : Vous nous transmettez les trois exemplaires du contrat (Formulaire CERFA FA13 n°10103*06) dûment remplis et signés. Nous avisons la partie « Formation » en centre et les renvoyons à la chambre habilitée (Chambres de métiers et de l'artisanat pour les entreprises relevant du répertoire des métiers ou Chambres de commerce et d'industrie pour les autres secteurs d'activité) pour validation et enregistrement.

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION



POUR QUI ?

Les jeunes âgés de 16 à 25 ans ou certains publics au-delà de 25 ans :

- les demandeur·euse·s d'emploi âgé·e·s de 26 ans et plus,
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapé·e·s (AAH),
- les personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé.



DURÉE DU CONTRAT

Entre 12 mois et 24 mois (sous conditions)

Le contrat de professionnalisation peut prendre deux formes différentes :

- Il peut être à durée limitée (CDD) pour une période comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être allongée à 24 mois dans le cadre de la validation d'un diplôme. Sous condition, il est possible de renouveler une fois un contrat de professionnalisation à durée limitée avec le même employeur.
- Le contrat peut également être à durée indéterminée (CDI).

Il convient de se référer à l'accord collectif de branche dont relève votre entreprise pour connaître les modalités de mise en œuvre (durée du contrat/formation). Le contrat peut être signé jusqu'à deux mois avant le début de la formation. Une période d'essai peut être prévue au contrat de professionnalisation, conformément aux dispositions du code du travail (un mois pour un contrat en CDD de plus de six mois).



QUI ENCADRE L'ÉLÈVE EN ENTREPRISE ?

Un·e tuteur·trice

L'employeur choisit un·e tuteur·trice qualifié·e de l'entreprise.

Le·la salarié·e choisi·e pour être tuteur·trice doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut, notamment en l'absence d'un·e salarié·e qualifié·e répondant aux conditions mentionnées ci-dessus, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.



LE SALAIRE POUR L'ALTERNANT·E

Âge	Niveau de formation ou de qualification avant le contrat de professionnalisation égal ou supérieur au baccalauréat
Moins de 21 ans	Au moins 65 % du SMIC
De 21 ans à 25 ans révolus	Au moins 80 % du SMIC
26 ans et plus	Au moins le SMIC ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le·la salarié·e.



LE COÛT DE FORMATION

Financement tout ou partie pris en charge par l'OPCA

Il convient de se référer aux accords collectifs qui peuvent prévoir des montants forfaitaires différents (conventions collectives). Au-delà de ces forfaits, les frais sont imputables sur la participation de l'entreprise au financement de la formation continue.



LES AIDES AU RECRUTEMENT

- Aide pour les entreprises employant plus de 4 % d'alternant·e·s pour les entreprises de plus de 250 salarié·e·s.
- Exonération des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales pour le recrutement d'un·e salarié·e, âgé·e de 45 ans et plus.
- Aide forfaitaire (AFE) en cas d'embauche de demandeur·euse·s d'emploi de 26 ans et plus.
- Aide supplémentaire de 2 000 € pour le recrutement d'un·e demandeur·euse d'emploi de 45 ans et plus.
- Aide forfaitaire allant jusqu'à 2 000 €, attribuée à l'employeur par Pôle emploi pour l'embauche d'un·e demandeur·euse d'emploi de 26 ans et plus.
- Aide pour l'accompagnement personnalisé vers l'emploi dans les GEIQ* et exonération spécifique.
- Exonération des cotisations patronales lorsque le·la salarié·e est âgé·e de 45 ans et plus.



QUI CONTACTER POUR S'INFORMER ET METTRE EN PLACE LE CONTRAT EN ALTERNANCE ?

- **1^{ère} étape** : Vous prenez contact avec nous pour nous indiquer votre souhait de recruter un·e élève en contrat de professionnalisation.
- **2^e étape** : Vous complétez le contrat (Formulaire CERFA EJ20 n°12434*02) et le transmettez à votre organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) au plus tard dans les cinq jours suivant la conclusion du contrat. Il se prononce sur la prise en charge financière et vérifie notamment que les stipulations du contrat ne sont pas contraires à une disposition légale ou à une stipulation conventionnelle. Il vous adresse le contrat puis le dépose, accompagné de sa décision, auprès du Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) du lieu d'exécution du contrat.
- **3^e étape** : Nous établissons les conventions de formation et nous vous les envoyons pour que vous en transmettiez une copie à votre OPCA.

*Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ).



LES AUTRES DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

Elle s'adresse :

- aux salarié·e·s en contrat à durée indéterminée (CDI),
- aux salarié·e·s en contrat à durée déterminée relevant d'une structure d'insertion par l'activité économique (entreprises d'insertion, associations intermédiaires, etc.).

Les avantages de la période de professionnalisation :

- elle favorise l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salarié·e·s au travers d'un parcours de formation permettant de développer leurs compétences,
- le·la salarié·e garde tous les avantages liés à son statut et son salaire est maintenu,
- les frais de formation sont pris en charge totalement ou partiellement par les organismes financeurs (OPCA),
- elle permet l'anticipation des évolutions technologiques et organisationnelles et qualifie les salarié·e·s concerné·e·s.

La période de professionnalisation est mise en œuvre par l'employeur ou le·la salarié·e.

Le·la salarié·e qui souhaite bénéficier d'une période de professionnalisation doit en faire la demande à son employeur, de préférence par lettre recommandée avec avis de réception. S'il·elle le souhaite, le·la salarié·e peut utiliser ses heures de formation inscrites sur son Compte personnel de formation (CPF).

LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)

Il peut prendre deux formes :

- Le contrat de travail est suspendu durant un an. Le·la salarié·e évolue alors dans une autre structure. Il·elle réintègre son entreprise d'origine après la période de formation. L'OPACIF peut prendre en charge les frais pédagogiques ainsi qu'une partie du coût salarial.
- Le contrat de travail est suspendu pendant la période de formation. Le·la salarié·e évolue au sein de sa structure, à un poste en adéquation avec la formation qu'il·elle suit. L'OPACIF peut financer les frais pédagogiques et le coût salarial pendant la formation.

Ce dispositif s'adresse aux salarié·e·s en CDI ou CDD disposant de 24 mois au minimum d'expérience professionnelle et comptabilisant 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise d'origine.

Le Cif est à l'initiative du·de la salarié·e qui adresse un courrier d'autorisation d'absence à son employeur, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception. La demande doit être effectuée au plus tard 120 jours avant le début de la formation (si celle-ci dure six mois ou plus et si elle s'effectue en une fois à temps plein).

L'employeur a 30 jours pour répondre au·à la salarié·e.



CONTACT

entreprise@cnam-grandest.fr

www.cnam-grandest.fr

