

Contrat d'apprentissage

Mémo Employeurs

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier permettant de recruter et de former en alternance un jeune ou un adulte qui peut ainsi acquérir une qualification reconnue.

QUELS INTÉRÊTS ?

- ❖ Recruter de nouveaux salariés et les former aux métiers de l'entreprise
- ❖ Anticiper les départs en retraite et assurer la transmission des savoir-faire spécifiques à l'entreprise
- ❖ Bénéficier d'avantages financiers : exonérations de charges sociales, aides financières...

QUI EST CONCERNÉ ?

- ❖ Les jeunes d'au moins 15 ans ayant achevé la classe de 3ème ;
- ❖ les jeunes de 16 à 25 ans ;
- ❖ toute personne jusqu'à 30 ans qui, après un précédent contrat d'apprentissage, souhaite obtenir une qualification supérieure ou dont le contrat a été rompu pour une cause indépendante de sa volonté (inaptitude médicale, fermeture de l'entreprise...) ;
- ❖ toute personne, sans condition d'âge, soit reconnue travailleur handicapé, soit ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant l'obtention d'un diplôme déterminé.

QUELLE DURÉE ?

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier établi sur un imprimé Cerfa spécifique (disponible sur www.alternance.emploi.gouv.fr) conclu pour une durée :

- ❖ déterminée : 1 à 3 ans ;
- ❖ indéterminée : le contrat débute sur une période d'apprentissage. A l'issue de cette période, il devient un CDI « classique ».

QUELLES QUALIFICATIONS ?

- ❖ Diplôme ou titre professionnel enregistré dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Tous les niveaux sont concernés : CAP, Bac pro, Licence, Master, diplôme d'ingénieur, etc.

Contrat d'apprentissage

QUEL PARCOURS DE FORMATION ?

La formation est organisée en alternance :

❖ formation générale, théorique et pratique en CFA (ou section d'apprentissage ou unité de formation par l'apprentissage).

❖ formation pratique en entreprise, avec l'appui (obligatoire) d'un maître d'apprentissage choisi par l'entreprise en fonction de son expérience et/ou de son niveau de diplôme.

A noter ! Au moins égale à 400 heures par année de contrat, la formation en CFA est incluse dans le temps de travail de l'apprenti.

QUELLE RÉMUNÉRATION ?

L'apprenti perçoit une rémunération déterminée en pourcentage du SMIC.

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 ^{ère} année	25%	41%	53%
2 ^{ème} année	37%	49%	61%
3 ^{ème} année	53%	65%	78%

*Rémunération supérieure si l'accord collectif applicable dans l'entreprise le prévoit.

QUELLES AIDES ?

L'employeur peut bénéficier de plusieurs aides (sous conditions) :

❖ Aide «TPE jeune apprenti» aux entreprises de moins de 11 salariés.

❖ Exonération de charges sociales (en fonction de la taille de l'entreprise).

❖ Prime versée par la région aux entreprises de moins de 11 salariés.

❖ Prime versée par la région aux entreprises de moins de 250 salariés qui recrutent pour la première fois un apprenti (depuis le 1er janvier de l'année précédente) ou embauchent un apprenti supplémentaire.

❖ Crédit d'impôt.

❖ Exonération de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (entreprises de 250 salariés et plus).

❖ Aide au contrat de génération pour l'embauche d'un jeune en contrat d'apprentissage à durée indéterminée.

❖ D'autres aides sont également prévues pour l'embauche d'un travailleur handicapé.



Contrat de professionnalisation

Mémo Employeurs

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier assorti d'une formation en alternance, visant une qualification reconnue. Il vous permet de recruter un collaborateur en CDD ou CDI et de le former à vos métiers.

QUELS INTÉRÊTS ?

- ❖ Recruter de nouveaux salariés et les former aux métiers de l'entreprise
- ❖ Construire un parcours de formation sur mesure
- ❖ Anticiper les départs en retraite et assurer la transmission des savoir-faire spécifiques à l'entreprise
- ❖ Bénéficier d'avantages financiers : prise en charge de la formation, aides au tutorat, aides de l'Etat

QUI EST CONCERNÉ ?

- ❖ les jeunes de 16 à 25 ans quel que soit leur niveau de formation initiale ;
- ❖ les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, inscrits à Pôle Emploi ;
- ❖ les bénéficiaires de minima sociaux : Revenu de solidarité active (RSA), Allocation de solidarité spécifique (ASS) ou Allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- ❖ les personnes sortant d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- ❖ dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon : bénéficiaires du RMI et de l'API.

QUELLE DURÉE ?

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier établi sur un imprimé Cerfa (disponible sur www.alternance.emploi.gouv.fr) conclu pour une durée :

- ❖ **déterminée** : 6 à 12 mois pouvant aller jusqu'à 24 mois* ;
- ❖ **indéterminée** : le contrat débute par une action de professionnalisation de 6 à 24 mois*. A l'issue du parcours de formation, il devient un CDI «classique».

* selon les publics et/ou formations prioritaires

QUELLES QUALIFICATIONS ?

- ❖ **Diplôme ou titre professionnel** enregistré dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- ❖ **certificat de qualification professionnelle (CQP/ CQPI) ;**
- ❖ **qualification reconnue** dans les classifications d'une convention collective nationale de branche. (Voir fiche focus "Qualifications, certifications, classifications" disponible sur opcalia.com).

Contrat de professionnalisation

COMMENT LE PARCOURS DE FORMATION EST-IL ORGANISÉ ?

Le parcours de formation doit respecter une alternance entre les périodes de formation et la mise en œuvre pratique, dans l'entreprise, d'activités en lien avec la qualification préparée.

La durée de la formation varie en fonction de la qualification préparée : entre 15% et 25% de la durée du contrat (ou de l'action de professionnalisation pour les CDI) et peut aller au-delà selon la qualification visée, avec un minimum de 150 heures.

Afin de favoriser la réussite de la formation, vous devez obligatoirement désigner une personne référente, «le tuteur».

QUELLE RÉMUNÉRATION ?

La rémunération minimale varie en fonction de l'âge et du niveau de formation initiale.*

BÉNÉFICIAIRE	CADRE GENERAL	TITULAIRE D'UN BAC PRO OU D'UN TITRE / DIPLÔME À FINALITÉ PROFESSIONNELLE DE MÊME NIVEAU
Moins de 21 ans	55% du SMIC	65 % du SMIC
21 ans et plus	70% du SMIC	80 % du SMIC
26 ans et plus	100 % du SMIC ou 85% du minimum conventionnel (si plus favorable)	

*Rémunération supérieure si l'accord collectif applicable dans l'entreprise le prévoit.

QUELLES AIDES ?

- » Aide au contrat de génération pour un jeune en contrat de professionnalisation en CDI.
- » Aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi de plus de 26 ans (AFE).
- » Aides AGEFIPH pour l'embauche d'un travailleur handicapé.
- » Aides spécifique à l'embauche d'une personne de 45 ans et plus.
- » Exonération partielle de cotisations patronales (selon âge).
- » Aide spécifique pour les GEIQ.

Le contrat de professionnalisation bénéficie de financements avantageux de la part d'Opcalia.

