

## Le contrat d'apprentissage

### . Comment s'organise l'alternance ?

Un enseignement théorique complété par une formation pratique en entreprise. Les conditions du parcours de formation (durée du contrat, temps passé dans l'entreprise,...) sont définies dès l'entrée en apprentissage.

Un suivi régulier est prévu par l'enseignant tuteur. Il a un rôle d'interface dans le triptyque Entreprise/Étudiant apprenti/ Centre de formation.

La durée du travail est celle applicable à l'entreprise, elle comprend le temps passé en entreprise et à l'Université (base horaire universitaire : 35 heures).

L'apprenti bénéficie des mêmes droits aux congés payés que l'ensemble des salariés de l'entreprise. Ces congés sont pris en accord avec l'employeur en dehors des périodes universitaires.

### . Rémunération :

L'étudiant apprenti perçoit une rémunération déterminée en pourcentage du SMIC. Elle varie en fonction de l'âge, de l'année de l'apprentissage et du secteur de l'entreprise (public/privé). Le salaire peut être supérieur en fonction d'un accord conventionnel ou contractuel. Il est versé tous les mois à compter de la date de début de contrat, le montant est le même que l'apprenti soit à l'université ou en entreprise.

|  | SECTEUR PRIVÉ |             |             | SECTEUR PUBLIC |             |             |
|--|---------------|-------------|-------------|----------------|-------------|-------------|
|  | - 18 ans      | 18 - 20 ans | 21 ans et + | - 18 ans       | 18 - 20 ans | 21 ans et + |
| <b>1ère année</b><br>(DUT 1, Master 1*)                  | 25%           | 41%         | 53%         | 45%            | 61%         | 73%         |
| <b>2ème année</b><br>(DUT 2, DEUST 2, Licence, Master 2) | 37%           | 49%         | 61%         | 57%            | 69%         | 81%         |

\* La rémunération d'un apprenti sera au moins égale à la rémunération minimale à laquelle il pouvait prétendre lors de sa dernière année en apprentissage.

### . Principaux avantages destinés aux entreprises qui accueillent des apprentis :

#### Un crédit d'impôt :

1600 euros par apprenti présent au moins 1 mois par an dans l'entreprise.

2200 euros lorsque le jeune fait l'objet d'un accompagnement renforcé (CIVIS) ou si la qualité de travailleur handicapé lui est reconnue.

**Une indemnité compensatrice :** prime attribuée à l'employeur sous forme d'un versement effectué à l'issue de chaque année du cycle de formation (1830 euros pour 2009-2010). Les contrats conclus dans le secteur public n'ouvrent pas droit à l'indemnité compensatrice

forfaitaire à l'exception de ceux signés en région corse.

#### Des exonérations de cotisations sociales :

**Pour les entreprises de moins de 11 salariés :** Exonération totale des cotisations sociales patronales et salariales. Restent dues : cotisations supplémentaires d'accident du travail.

**Pour les entreprises de 11 salariés ou plus :** Exonération des cotisations patronales de sécurité sociale et prise en charge par l'État de l'ensemble des cotisations sociales salariales.

Restent dues : cotisations patronales d'assurance chômage et de retraite complémentaire, cotisations au Fond national de garantie des salaires et au Fond d'aide au logement, contribution solidarité autonomie, versement transport et cotisations supplémentaires d'accident du travail.

Jusqu'au 31 décembre 2010\*, **zéro charges jeunes apprentis :** élargissement du dispositif «zéro charges» aux entreprises de 11 salariés et plus pour leur recrutement d'apprentis.

consultez le décret 2009.695 et le détail des conditions sur [legifrance.gouv.fr](http://legifrance.gouv.fr).

Jusqu'au 31 décembre 2010\*, **prime à l'embauche d'un apprenti :** prime de 1800 euros pour les entreprises de moins de 50 salariés qui embauchent un premier apprenti ou un apprenti supplémentaire.

consultez le décret 2009.693 et le détail des conditions sur [legifrance.gouv.fr](http://legifrance.gouv.fr).

\*sous réserve de renouvellement pour les années prochaines. Contacter le CFA Univ en région Corse.

### . Le maître d'apprentissage : un relais indispensable.

Le maître d'apprentissage prend en charge l'encadrement et la formation pratique dans l'entreprise durant toute la durée du contrat en lien avec le centre de formation. Le maître d'apprentissage doit :

. Être titulaire d'un diplôme au moins égal à celui préparé par l'apprenti et avoir au moins 3 années d'exercice dans le métier concerné.

. Avoir une expérience professionnelle d'au moins 5 ans en relation avec la qualification visée par ce diplôme. La confiance entre le maître d'apprentissage et son apprenti est déterminante dans le succès de cette formation.

C'est aussi le meilleur moyen d'évaluer les qualités et les compétences de l'apprenti dans le cadre d'un futur recrutement afin de le rendre immédiatement opérationnel.

### . Contact :

Centre de Formation d'Apprentis Universitaire (CFA UNIV) en région Corse  
 Université di Corsica Pasquale Paoli. BP 52 Campus Grimaldi. Bât PPDB. 4ème étage. 20250 CORTE  
 Tél : +33 (0) 4 95 45 02 33 - Fax : +33 (0) 4 95 45 32 95  
 Site internet : [www.cfauniv-corse.fr](http://www.cfauniv-corse.fr) - Courriel : [apprentissage@univ-corse.fr](mailto:apprentissage@univ-corse.fr)  
[www.univ-corse.fr](http://www.univ-corse.fr)

## Le contrat de professionnalisation

Le **contrat de professionnalisation** s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale ainsi qu'aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus. Sont donc concernés les personnes visant des formations qui débouchent sur un diplôme de l'Éducation nationale (un bac pro ou un DUT, par exemple.)

Sont éligibles les actions permettant d'acquérir une qualification professionnelle, ou figurant au Répertoire national des certifications professionnelles, ou reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, ou figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une **branche professionnelle**.

L'action de **professionnalisation** peut se dérouler sur une période de 6 à 12 mois. Le temps de formation doit être au moins égal à 15% de la durée totale du contrat sans être inférieure à 150 heures.

Cette durée peut être étendue dans la limite de 24 mois par convention ou accord collectif de branche, notamment pour les personnes sorties du système scolaire sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige. Un accord de branche ou, à défaut, un accord conclu entre les organisations syndicales patronales et salariales signataires de l'accord constitutif d'un **organisme collecteur paritaire** interprofessionnel des fonds de la **formation professionnelle continue**, peut porter la durée de **formation** au-delà du seuil de 25 %.

Les **contrats de professionnalisation** associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de **formation**, ou, par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service de **formation**. L'acquisition d'un savoir-faire s'obtient par l'exercice en **entreprise** d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées. Les actions de **formation** s'effectuent pendant le temps de travail. **L'entreprise** a la possibilité de désigner un **tuteur** pour suivre le salarié.

### La rémunération du contrat de professionnalisation s'élève à :

- . 65 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau ;

- . 80% du SMIC pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau ;

- . Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du CDD ou pendant la durée de l'action de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDI, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au SMIC ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche dont relève l'entreprise.

### . Exonérations liées au contrat de professionnalisation :

Depuis le 1er janvier 2008, l'exonération des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales attachée aux contrats conclus avec des jeunes âgés de 16 à 25 ans a été supprimée. Cette dernière est toutefois maintenue pour les contrats de professionnalisation signés avec les demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus. Par ailleurs, la loi de finances pour 2008 prévoit que les contrats de professionnalisation à durée déterminée et les actions de professionnalisation conclus par les groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion pour les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus et les demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus ouvrent droit à une exonération dans des conditions fixées par décret.

### . Aides financières liées au contrat de professionnalisation

Adultes – Allocataires Assurance Chômage : versement par l'ASSEDIC d'une aide forfaitaire à l'employeur : par mois de contrat de professionnalisation, 200 € versés pour une embauche sous CDI ou CDD (minimum 6 mois) avec un maximum de 2000 €.

Travailleurs handicapés : versement par l'AGEFIPH à l'employeur : par tranche complète de 6 mois de 1525 € pour l'embauche d'un handicapé de moins de 30 ans, à de 3050 € pour un handicapé de 30 ans et plus. A l'issue du contrat, l'employeur peut bénéficier d'une prime à l'insertion de 1600 € pour conclusion d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 12 mois. cf : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr>

Jusqu'au 31 décembre 2010\*, aide de l'État d'un montant de 1000 euros pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation. consulter le décret 2009.694 et le détail des conditions sur [legifrance.gouv.fr](http://legifrance.gouv.fr).

*\*sous réserve de renouvellement pour les années prochaines. Contacter le CFA Univ en région Corse.*

### . Financement :

**Les OPCA : un rôle clé.** Le rôle des **OPCA (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés)** dans ces nouveaux contrats de professionnalisation est majeur. Désormais, il n'est plus nécessaire de passer par une autorisation préalable de la DDTE pour ce type de contrats.

Les **OPCA** prennent en charge les points suivants :

Les dépenses exposées pour chaque employé ou pour tout employeur de moins de dix salariés qui bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur chargé d'accueillir et guider dans l'entreprise les bénéficiaires des contrats dans la limite d'un plafond mensuel et d'une durée maximale fixée par décret, les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale engagés par les entreprises pour les salariés intégrant des **contrats de professionnalisation**. Les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis conventionnés par l'Etat ou les régions selon les modalités arrêtées dans le cadre d'un accord de branche ou, à défaut, d'un accord collectif.

À noter que les organismes gestionnaires de l'assurance chômage peuvent prendre en charge directement ou via des **organismes collecteurs** les dépenses afférentes aux **contrats de professionnalisation** pour les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.