



Contact :

Università di Corsica Pasquale Paoli
Service Commun des Formations en Alternance
(SCFA)

BP 52 - Campus Grimaldi - 20250 Corte
Tél : +33 (0)4 95 45 02 33
Fax : +33 (0)4 95 46 81 60

Courriel : apprentissage@univ-corse.fr

www.univ-corse.fr



L'alternance

une passerelle vers l'emploi



Università di Corsica Pasquale Paoli
BP 52 - 20250 Corti
Tél: +33 (0)4 95 45 00 00
www.univ-corse.fr

Fondé sur la transmission des savoir-faire et des expériences, l'apprentissage répond aux besoins de compétences des entreprises et permet une insertion professionnelle dépassant 80%.

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.

> Des missions opérationnelles sont encadrées au sein de votre entreprise par un maître d'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.

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.



Téléchargement des formulaires du contrat d'apprentissage (secteur public - secteur privé)

www.travail.gouv.fr

www.cerfa.gouv.fr

Informations générales sur l'apprentissage

www.apprentissage.gouv.fr

www.education.gouv.fr

www.lapprenti.com

www.cohesionsociale.gouv.fr

www.onisep.fr

www.enalternance.com

Informations et conseils sur les droits des étudiants apprentis handicapés

www.agefiph.asso.fr

www.handicap.gouv.fr

www.handipole.org

www.capemploi.net, capemploi-2b@wanadoo.fr

Pour une estimation du salaire de l'étudiant apprenti

<http://www.salaireapprenti.pme.gouv.fr/SalaireApprenti/index.jsp>

Informations sur le crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage : formulaire et articles officiels

www.impot.gouv.fr ; *Formulaire crédit d'impôt apprentissage n° 2079-A-SD*

Pour en savoir plus :

www.legifrance.gouv.fr ; *rechercher l'article 244 quater G du Code Général des Impôts*

Bulletin officiel des impôts : 4 A-3-06 n°22 du 7 février 2006

Bulletin officiel des impôts : 4 A-10-05 n°81 du 10 mai 2005

Aides financières liées au contrat de professionnalisation et infos utiles

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 €.
- *Aide au demandeur d'emploi* : maintien de 120% de l'Allocation de Retour à l'Emploi si le salaire brut de base est inférieur à ce montant.
- *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, de 3050 € pour l'embauche d'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. Versement par l'AGEFIPH au salarié : subvention forfaitaire de 1525 € si le contrat de professionnalisation a une durée d'au moins 12 mois et si le bénéficiaire n'a pas déjà bénéficié d'une prime à l'insertion.

Infos utiles liées au contrat de professionnalisation

- > <http://www.travail-solidarite.gouv.fr>
- > <http://WWW.edef06.org/html#HC> : code d'accès alternance2B
- > Présentation du contrat de professionnalisation - outil de recrutement
- > Contrat de professionnalisation : une réponse adaptée aux besoins de l'entreprise
- > Liste des partenaires OPCA/ANPE/partenaires
- > Circulaire DGEFP 23 juillet 07 mise en œuvre du contrat de professionnalisation

L'alternance : un dispositif de formation gagnant-gagnant au service de l'insertion professionnelle et de l'employabilité des étudiants

Les performances de l'alternance attestent de son efficacité : 4 alternants sur 5 trouvent un emploi à l'issue de leur contrat. Plus de 120 étudiants-alternants à l'Université de Corse pour l'année 2008-2009 et une offre de formation en alternance qui s'étend du DUT et du DEUST en passant par les Licences Professionnelles et Masters orientés vers des secteurs d'activités très divers : Commerce, Environnement, Gestion, Génie Civil et Construction, Gestion des Ressources Humaines, Énergies Renouvelables, Biologie, Audiovisuel, Multimédia, Entrepreneurat.

A l'origine de ce choix :

- > Pour l'étudiant, apporter de la compétence à son projet professionnel ;
- > Pour l'entreprise d'accueil, la possibilité de former les futurs salariés à sa culture d'entreprise.

L'alternance une passerelle vers l'emploi

L'alternance associe, en partenariat avec un centre de formation (IUT, Faculté des Sciences et Techniques, IAE) de l'Université de Corse, une structure d'accueil (entreprise, administration, association...) qui est l'employeur de l'étudiant. Ce binôme participe conjointement à la formation de ce dernier.

Avoir un projet de formation en alternance au service d'un projet professionnel personnalisé

L'alternance est adaptée à des étudiants souhaitant privilégier :

- Une formation structurée autour d'un projet personnel et professionnel ;
- Une insertion professionnelle progressive ;
- Une formation individualisée et doublement encadrée (double tutorat systématique en centre de formation et en structure d'accueil).

Les modalités de l'alternance

L'alternance se décompose en deux dispositifs :

- Le contrat d'apprentissage ;
- Le contrat de professionnalisation.

Dans les deux cas, la formation se déroule dans le cadre d'un contrat de travail signé entre l'étudiant et la structure d'accueil. Pendant toute la durée du contrat, l'étudiant-alternant partage son temps entre ces deux entités (rythme d'alternance spécifique à chaque diplôme préparé). Dans la structure d'accueil, l'étudiant-salarié, sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage (ou tuteur), découvre la profession et se forme au métier. A l'Université, il suit les enseignements adaptés à son rythme de vie professionnelle.

Contrat d'apprentissage : mode d'emploi

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail encadré par des règles précises.

Qu'est-ce qu'un contrat d'apprentissage ?

> Il s'agit d'un contrat à durée déterminée qui prévoit une période d'essai de 2 mois.

> Sa durée change suivant le niveau et le contenu de la formation suivie. Elle varie de 6 mois à 3 ans (4 ans pour les personnes handicapées).

> Salarié de l'entreprise, l'apprenti bénéficie des mêmes droits que les autres employés (protection sociale, congés, etc....).

Combien paie-t-on un apprenti ?

La rémunération correspond à un pourcentage du Smic, ou du minimum conventionnel si celui-ci est plus favorable, et varie en fonction de l'âge et de l'avancement de l'apprenti dans le cycle de formation (la rémunération des apprentis du secteur public est majorée de 20% pour ceux qui préparent un diplôme de niveau III).

Année d'exécution du contrat	Moins de 18 ans	18 - 20 ans	21 ans et plus
1 ^{ère} année	25 % du SMIC	41 % du SMIC	53 % du SMIC
2 ^{ème} année	37 % du SMIC	49 % du SMIC	61 % du SMIC
3 ^{ème} année	53 % du SMIC	65 % du SMIC	78 % du SMIC

SMIC au 1^{er} juillet 2008 : 1321,02 €

Pour l'apprenti le salaire BRUT est égal au salaire NET

Une précision a été apportée par le code du travail concernant la rémunération des apprentis inscrits en Licence Professionnelle et en Master. En effet :

> tout apprenti de Licence Professionnelle, ayant ou non effectué antérieurement une année d'apprentissage, sera rémunéré en tant que 2^{ème} année d'apprentissage à savoir :

- 49% pour les moins de 21 ans;
- 61% pour les plus de 21 ans.

> tout apprenti de Master 1 ayant effectué une année antérieure de licence professionnelle sous statut étudiant, sera rémunéré en tant que première année d'apprentissage. Dans le cas contraire, sa rémunération sera au moins égale à la rémunération minimale à laquelle il pouvait prétendre lors de leur année de Licence professionnelle.

> tout apprenti de Master 2 ayant ou non effectué antérieurement une année d'apprentissage sera rémunéré en tant que deuxième année d'apprentissage à savoir :

- 49% pour les moins de 21 ans;
- 61% pour les plus de 21 ans.

Déroulement, financement et exonérations liées au contrat de professionnalisation

- 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.

Déroulement du contrat de professionnalisation

La professionnalisation est réalisée par association, en alternance :

- D'actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation (enseignements généraux, professionnels et technologiques) dispensés en centre de formation ;
- D'acquisition d'un savoir faire par l'exercice en entreprise d'actions professionnelles en relation avec la qualification recherchée encadrées par un tuteur.

Il est recommandé de débiter le contrat par une période en entreprise. Toutefois, la formation en centre de formation doit commencer dans les 2 mois du contrat ou de l'action de professionnalisation. La fin du CDD intervient au plus tard dans les 2 mois qui suivent la validation de la formation.

Financement du contrat de professionnalisation

Les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) des branches professionnelles prennent en charge les actions, d'évaluation, d'accompagnement et de formation du contrat de professionnalisation selon un forfait horaire auquel s'ajoute généralement une aide financière mensuelle pour la fonction tutorale.

Exonérations liées au contrat de professionnalisation

Depuis le 1^{er} 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 (cf. <http://www.travail-solidarite.gouv.fr>)

Contrat de professionnalisation : mode d'emploi

Créé par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, le contrat de professionnalisation a pour objet de compléter une formation initiale ou d'obtenir une qualification afin de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Il se traduit par une personnalisation des parcours de formation en fonction du niveau et des acquis professionnels du salarié.

La professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques en centre de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire en entreprise en relation avec la qualification visée. Un tuteur en entreprise accompagne le bénéficiaire du contrat.

Qui peut en bénéficier ?

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux personnes de 16 à 25 ans révolus qui peuvent par ce biais compléter leur formation initiale. Il est également ouvert aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Tous les employeurs assujettis au financement de la formation continue ainsi que les entreprises de travail temporaire peuvent embaucher dans le cadre de ce contrat à l'exception de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif.

Durée et nature du contrat de professionnalisation

L'action de professionnalisation issue de ce contrat peut être réalisée dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou dans le cadre d'une durée à déterminée (CDD). Dans ces deux cas, l'action de professionnalisation est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle ou lorsque la nature des qualifications l'exige.

Rémunération du contrat de professionnalisation

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, les salariés de moins de 26 ans titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du CDD ou pendant la durée de l'action de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDI, un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Ce salaire ne peut être inférieur à :

- 55 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- 65 % 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 ;
- 70 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus ;

Des avantages fiscaux et sociaux

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 2008-2009). 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.

Principaux avantages destinés aux étudiants en contrat d'apprentissage.

Impôt sur le revenu

- > Les salaires versés aux étudiants apprentis sont exonérés de l'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du Smic.
- > Cette disposition s'applique à l'apprenti ou au foyer fiscal auquel il est rattaché.

Allocation d'aide au logement : l'étudiant apprenti peut bénéficier d'aides personnelles au logement APL-ALS.

Allocations familiales : Les parents des étudiants apprentis continuent à percevoir les allocations familiales jusqu'à ses 20 ans, si la rémunération de l'étudiant apprenti ne dépasse pas 55% du Smic.