

L'ALTERNANCE DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR EN LANGUEDOC-ROUSSILLON

Vous avez le projet de recruter un nouveau collaborateur ? **L'alternance peut être une SOLUTION !**

Il existe deux types de contrat de travail : le **contrat d'apprentissage** et le **contrat de professionnalisation**. Tous deux permettent de concilier travail en entreprise et formation théorique en centre de formation. Cependant les modalités d'exécution de ces contrats diffèrent notamment concernant le public, le financement et la durée du contrat.

	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	CONTRAT D'APPRENTISSAGE
Employeurs concernés	<p>Employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> Employeurs de droit privé établis ou domiciliés en France (métropole et DOM) ; Etablissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) ; Associations Loi 1901 ; Groupement d'employeurs. <p>Cas particuliers : CAF, Groupement d'Intérêt Public, Employeurs saisonniers, Entreprises de travail temporaire.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Employeurs de droit privé établis ou domiciliés en France (métropole et DOM) ; Etablissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) ; Associations Loi 1901 ; Groupement d'employeurs ; Profession libérale
Type de contrat de travail	<ul style="list-style-type: none"> CDD de 6 à 12 mois (jusqu'à 24 mois dans certains cas selon les accords de branche) CDI avec action de professionnalisation de 6 à 12 mois 	<ul style="list-style-type: none"> CDD : durée qui doit être au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat. Cette durée varie entre 1 et 3 ans selon les formations et le diplôme préparé. CDI : dans ce cas, il débute par l'apprentissage.
Public visé	<ul style="list-style-type: none"> Jeunes de moins de 26 ans à la signature du contrat Cas dérogatoires : <ul style="list-style-type: none"> Personne en situation de handicap (sans limite d'âge) Jeunes de 16 à 25 ans révolus ; Demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus ; Bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH, personnes ayant bénéficié d'un CUI. 	<ul style="list-style-type: none"> Personne ayant passé un diplôme inférieur par apprentissage l'année N-1 Nécessité du diplôme préparé pour la création d'une entreprise Rupture du contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti
Durée du contrat	<ul style="list-style-type: none"> La durée varie entre 6 et 24 mois selon les formations et le diplôme préparé. 	<ul style="list-style-type: none"> La durée varie entre 1 et 3 ans selon les formations et le diplôme préparé.

LE COÛT POUR L'EMPLOYEUR

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	CONTRAT D'APPRENTISSAGE
FRAIS PÉDAGOGIQUES	
<p>Le financement de la formation est assuré par l'entreprise via son OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé).</p>	<p>Entreprises privées :</p> <ul style="list-style-type: none"> La formation est financée par la part Quota Obligatoire (concours financier) de la Taxe d'Apprentissage qui doit être reversée au CFA ENSUP LR via un OCTA. si la partie Quota ne couvre pas le coût réel de la formation l'entreprise peut également verser la partie Hors Quota (cat. A et B) de cet impôt au CFA ENSUP LR, ou à l'établissement qui a formé son apprenti. <p>Entreprises publiques, associations, professions libérales :</p> <ul style="list-style-type: none"> Pour les structures non assujetties à cette taxe, un tiers du coût réel de la formation leur est demandé au travers d'une convention de partenariat avec le CFA ENSUP LR. <p>Les frais de scolarité sont pris en charge par le CFA ENSUP LR.</p>

RÉMUNÉRATION DU SALARIÉ

Varie en fonction de l'âge et du niveau de formation du salarié

Tableau des rémunérations minimales

Titre ou diplôme professionnel égal ou supérieur au bac ou diplôme de l'enseignement supérieur	
De 16 à 20 ans révolus	65 % du SMIC (BRUT)
De 21 à 25 ans révolus	80 % du SMIC (BRUT)
Agés de 26 ans et plus	Rémunération égale à 85 % du salaire minimum conventionnel de branche sans pouvoir être inférieure à 100 % du SMIC (BRUT)

Un accord de branche peut fixer des niveaux de rémunération minimaux supérieurs aux seuils fixés par les dispositions législatives et réglementaires.

Tableau des rémunérations minimales

Age de l'apprenti	1ère année	2ème année	3ème année
Moins de 18 ans	25% du SMIC *	37% du SMIC *	53% du SMIC *
De 18 à 20 ans	41% du SMIC*	49% du SMIC *	65% du SMIC *
21 ans et plus	53% du SMIC *	61% du SMIC*	78% du SMIC *

(*) ou du salaire minimum conventionnel dans la branche professionnelle correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable que le SMIC. Dans le secteur public le pourcentage est augmenté de 20 points lorsque le diplôme préparé est de niveau supérieur à celui du bac.

Les apprentis en licence et en master 2 sont rémunérés sur la base de la deuxième année d'exécution du contrat.

LES AIDES FINANCIÈRES

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	CONTRAT D'APPRENTISSAGE
ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGRÉE (OPCA)	AIDES DE LA RÉGION LANGUEDOC-ROUSSILLON
<p>ACTIONS DE FORMATION prises en charge de <u>manière partielle ou totale</u> par votre OPCA.</p> <p>TUTORAT Votre OPCA peut accorder différentes aides au tutorat : - aide à la formation du tuteur, - aide à l'exercice de la fonction tutorale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> La prime à l'apprentissage : Cette aide est versée aux entreprises, aux collectivités territoriales et aux établissements publics de moins de 11 salariés. Cette indemnité de 1000 € est versée à l'employeur par la Région à l'issue de chaque année de formation sous réserve que l'apprenti(e) n'ait pas été retenu(e) en entreprise en dehors de la période réglementaire. L'aide au recrutement d'apprenti : La conclusion d'un contrat d'apprentissage supplémentaire dans une entreprise de moins de 250 salariés ouvre droit, à l'issue de la période d'essai de deux mois, à une aide au recrutement des apprentis d'un montant qui ne peut pas être inférieur à 1 000 €

PÔLE EMPLOI

Les entreprises d'au moins 250 salariés qui emploient plus de 4% d'alternants peuvent bénéficier d'un bonus versé par Pôle Emploi : 400 € par an et par alternant compris entre 4% et 6% de l'effectif de l'entreprise.

AIDES VERSÉES POUR L'EMBAUCHE D'UN DEMANDEUR D'EMPLOI :

Demandeur d'emploi de 26 ans et plus : Aide Forfaitaire à l'Employeur (AFE) jusqu'à 2 000 € pour un temps plein sous certaines conditions (cette aide n'est soumise ni aux cotisations de Sécurité Sociale, ni à la CSG, ni à la CRDS) ;

N.B. : L'aide est attribuée sous réserve que l'enveloppe financière allouée à ce dispositif ne soit pas épuisée.

Mise en place possible avant la conclusion d'un contrat de professionnalisation :

- Action de formation préalable au recrutement - **AFPR**
- Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle - **POEI**
- Préparation opérationnelle à l'emploi collective - **POEC**

AIDE DE L'ETAT

- Aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus** en contrat de professionnalisation : 2 000 € pour un temps plein (cumulable avec l'AFE). L'aide est gérée par Pôle Emploi.
- Embauche par un GEIQ (groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification) :** aide de l'Etat sous conditions fixée à 686 € par accompagnement et en année pleine.

- Le crédit d'impôt apprentissage :**
Les entreprises imposées d'après leur bénéfice réel ou exonérées en application de dispositions particulières, peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt de 1600€ par apprenti au titre de la première année du cycle de formation d'un apprenti de DUT.

LES FORMATIONS EN ALTERNANCE

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	CONTRAT D'APPRENTISSAGE
AGEFIPH	AGEFIPH/ FIPHFP
AIDES SPÉCIFIQUES DE L'AGEFIPH POUR LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS	Des aides spécifiques sont prévues pour le travailleur handicapé et pour son employeur.
Aides Employeur : de 1500 € pour un contrat de 6 à 11 mois à 7500 € pour un CDI.	
Aides à la pérennisation suite à un contrat de professionnalisation : de 1000 € pour un CDD supérieur ou égal à 12 mois à temps partiel supérieur ou égal à 16 heures hebdomadaires à 4000 € pour un CDI à temps plein.	

EXONÉRATION DES CHARGES - PARTIELLE OU TOTALE	
<ul style="list-style-type: none"> Loi Fillon : réduction dégressive des cotisations patronales de sécurité sociale, dans la limite de 1.6 fois le SMIC, pour toute entreprise relevant du régime d'assurance-chômage. Les contrats de professionnalisation conclus avec les demandeurs d'emplois âgés de 45 ans et plus sont exonérés de cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales. Les embauches en contrat de professionnalisation, réalisées par les groupements d'employeur (GEIQ), ouvrent droit à des exonérations spécifiques de charges patronales. 	<p>POUR L'APPRENTI : Le salaire de l'apprenti est totalement exonéré des charges sociales patronales et salariales, donc le salaire net est égal au salaire brut.</p> <p>Le salaire de l'apprenti est également totalement exonéré de l'impôt sur le revenu, dans la limite du SMIC.</p> <p>POUR L'EMPLOYEUR : Exonération des cotisations sociales pour les entreprises et employeurs occupant moins de 11 salariés au 31 décembre précédant la date de conclusion du contrat (non compris les apprentis). Cette exonération porte sur les cotisations patronales (à l'exclusion de l'accident du travail et maladie professionnelle).</p> <p>Pour toute autre entreprise, l'État prend en charge totalement les cotisations des assurances sociales (hors cotisations AT/MP) et des allocations familiales dues par l'employeur au titre des salaires versés aux apprentis. Restes dues le cas échéant : solidarité, FNAL, transport, forfait social, etc.</p>
<p>Plus de renseignements : www.travail-solidarite.gouv.fr</p>	

AVANTAGES
<ul style="list-style-type: none"> Absence de prise en compte dans les effectifs de l'entreprise (sauf pour la tarification du risque accident du travail/maladies professionnelles). Pas d'indemnité de fin de contrat (CDD) à verser.

LES DÉMARCHES POUR L'EMPLOYEUR

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	CONTRAT D'APPRENTISSAGE
<p>L'employeur doit :</p> <ol style="list-style-type: none"> Contacter le service de formation continue du centre de formation (accompagnement pour la demande de prise en charge à l'OPCA, validation de la candidature pédagogique et des missions par le responsable de formation, rythme d'alternance, programme, devis, etc.) Signer la convention de formation avec le centre de formation et le CERFA EJ20 avec l'alternant. Transmettre le dossier de demande de financement à son OPCA au plus tard 5 jours après son début d'exécution. L'OPCA dispose de 20 jours pour donner un avis de conformité et se prononcer sur la prise en charge financière, puis envoie au format numérique du contrat à la DIRRECTE du lieu de conclusion du contrat. A défaut de réponse dans ce délai, l'OPCA prend en charge le contrat. 	<p>L'employeur doit :</p> <ol style="list-style-type: none"> Après sélection du candidat, contacter le responsable pédagogique de la formation afin de vérifier la concordance entre les missions confiées à l'apprenti et le diplôme. Désigner un maître d'apprentissage au sein de l'entreprise. Se rapprocher de son organisme consulaire (CCI, CCMA, DIRECCTE) afin d'établir le contrat. Renvoyer les 3 exemplaires du CERFA FA13 au CFA ENSUP LR pour visa.

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	CONTRAT D'APPRENTISSAGE
Découvrez nos formations en alternance sur les sites Internet de chaque établissement.	
La formation représente entre 15 et 25 % du temps de travail prévu par le contrat, et ne peut être inférieure à 150 heures. Elle peut dépasser 25 % du temps de travail, si un accord spécifique le prévoit.	La formation ne peut représenter un volume d'heures inférieur à 400h/an.
Les diplômes pouvant faire l'objet d'un contrat de professionnalisation :	Les diplômes pouvant être préparés par le CFA ENSUP LR sont des Diplômes d'Etat :
<ul style="list-style-type: none"> Diplômes d'Etat : BAC + 2 : Diplôme Universitaire de Technologie BAC + 3 : Licence, Licence Professionnelle, DCG BAC + 4 / +5 : MASTER, DIPLOME D'INGÉNIEUR, DSCG Diplôme d'Université 	<ul style="list-style-type: none"> Niveau 3 : BAC + 2 : Diplôme Universitaire de Technologie Niveau 2 : BAC + 3 : Licence générale, Licence Professionnelle, DCG Niveau 1 : BAC + 4 / +5 : MASTER, DIPLOME D'INGÉNIEUR, DSCG

TUTEUR / MAÎTRE D'APPRENTISSAGE	
En entreprise, l'alternant est suivi par un tuteur (obligatoire depuis la Réforme 2014 : Loi du 5 mars 2014). Toute personne, salarié ou employeur, volontaire et disponible, qui justifie d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans la qualification en rapport avec celle visée par le salarié qu'elle accompagne, peut être tuteur. La formation de tuteur peut être rendue obligatoire par l'accord collectif applicable à l'entreprise.	En entreprise, le jeune est obligatoirement suivi par un maître d'apprentissage (ou par une équipe tutorale). Celui-ci est soit l'employeur, soit l'un des salariés de l'entreprise. Il doit avoir soit un diplôme équivalent à celui préparé par l'apprenti et 2 ans d'expérience, soit justifier d'une expérience professionnelle de 3 ans en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé.

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	CONTRAT D'APPRENTISSAGE
 <p>SFC-UM SERVICE FORMATION CONTINUE Université de Montpellier Centre de Formation Téléphone : 04 99 58 52 96 Courriel : creufop@univ-montp2.fr www.sfc.umontpellier.fr</p>	 <p>CFA ENSUP LR Centre de Formation d'Apprentis de l'Enseignement Supérieur régional en Languedoc Roussillon Sud de France Université de Montpellier Téléphone : 04 99 58 52 35 Courriel : cfa@ensuplr.fr www.ensuplr.fr</p>



En savoir plus
www.alternance.emploi.gouv.fr - www.travail-emploi.gouv.fr - www.laregion.fr
www.pole-emploi.fr - www.direccte.gouv.fr - www.agefiph.fr - www.fiphfp.fr



L'ALTERNANCE DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR EN LANGUEDOC-ROUSSILLON