

COMUE
Languedoc
Roussillon
Universités



L'ALTERNANCE

DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
EN LANGUEDOC-ROUSSILLON

COMUE
Languedoc
Roussillon
Universités

Vous avez le projet de recruter un nouveau collaborateur ?

L'ALTERNANCE PEUT ÊTRE UNE SOLUTION

Il existe deux types de contrat de travail par alternance :

le contrat de professionnalisation et le **contrat d'apprentissage**.

Tous deux permettent de concilier travail en entreprise et formation théorique en centre de formation. Cependant, certaines modalités d'exécution de ces contrats diffèrent.

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) ■ Entreprises de travail temporaire ■ Associations Loi 1901 ■ Groupements d'employeurs ■ Cas particuliers : CAF, groupements d'Intérêt Public, employeurs saisonniers, entreprises de travail temporaire 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Employeurs de droit privé établis ou domiciliés en France (métropole et DOM) ■ Entreprises publiques, collectivités territoriales ■ Etablissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) ■ Entreprises de travail temporaire ■ Associations Loi 1901 ■ Groupements d'employeurs ■ Professions libérales
NATURE ET DURÉE DU CONTRAT	<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 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"> ■ Jeunes de moins de 26 ans à la signature du contrat <p><i>Cas dérogatoires :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Personne en situation de handicap (sans limite d'âge) - 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
CADRE JURIDIQUE	Dispositif de formation professionnelle continue régi par le Code du travail (6 ^{ème} Partie, Livre III)	Dispositif de formation professionnelle initiale régi par le Code du travail (6 ^{ème} Partie, Livre II)
STATUT	Double statut : salarié et stagiaire de la formation continue	Double statut : salarié et étudiant apprenti

Le coût pour l'employeur

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

FRAIS PÉDAGOGIQUES

Le financement de la formation est assuré par l'entreprise via son **OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé)**.

ENTREPRISES PRIVÉES :

- 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 (Organisme Collecteur de la Taxe d'Apprentissage)**.
- 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.

ENTREPRISES PUBLIQUES, ASSOCIATIONS, PROFESSIONS LIBÉRALES :

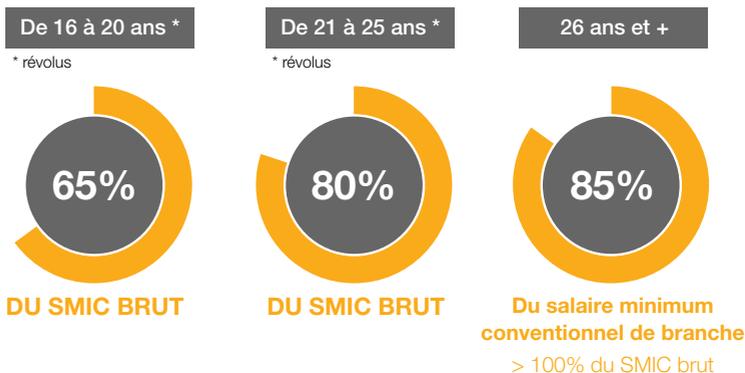
- Pour les structures non assujetties à cette taxe, un tiers du coût réel de la formation est demandé au travers d'une convention de partenariat avec le CFA ENSUP LR.

Les frais de scolarité sont pris en charge par le CFA ENSUP LR.

RÉMUNÉRATION DU SALARIÉ

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

RÉMUNÉRATIONS MINIMALES EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION TITRE OU DIPLÔME PROFESSIONNEL ÉGAL OU SUPÉRIEUR AU BAC OU DIPLÔME DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR



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 EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

ÂGE DE L'APPRENTI	1 ^{ÈRE} ANNÉE	2 ^{ÈME} ANNÉE	3 ^{ÈME} 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 +	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 III, il est d'usage d'appliquer cette même règle pour les niveaux I et II.
- 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 AGRÉÉ (OPCA)	AIDES DE LA RÉGION LANGUEDOC-ROUSSILLON
<p align="center">LE COÛT DE LA FORMATION</p> <p align="center">est pris en charge de manière partielle ou totale par l'OPCA.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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, à une aide au recrutement des apprentis d'un montant qui ne peut pas être inférieur à 1 000 €. ■ LA PRIME À L'APPRENTISSAGE EN LANGUEDOC-ROUSSILLON Cette aide est versée aux entreprises, aux collectivités territoriales et aux établissements publics de moins de 11 salariés. Cette indemnité de 1 000 € 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.
<p>TUTORAT : L'OPCA peut accorder différentes aides : aide à la formation du tuteur, aide à l'exercice de la fonction tutorale.</p>	<p>TUTORAT : L'OPCA peut prendre en charge la formation du maître d'apprentissage.</p>
PÔLE	EMPLOI
<p>Les entreprises d'au moins 250 salariés qui emploient plus de 4% d'alternants peuvent bénéficier l'entreprise.</p>	<p>d'un bonus versé par Pôle Emploi : 400 € par an et par alternant compris entre 4% et 6% de l'effectif de</p>
<p>AIDES VERSÉES POUR L'EMBAUCHE D'UN DEMANDEUR D'EMPLOI (Âgé de 26 ans et + au jour de l'embauche) : 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.</p>	
<p>MISE EN PLACE POSSIBLE AVANT LA CONCLUSION D'UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION</p> <ul style="list-style-type: none"> - Action de formation préalable au recrutement - AFPR - Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle - POEI - Préparation opérationnelle à l'emploi collective - POEC 	

Les aides financières

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

AIDES DE L'ÉTAT	
<p>■ Prime embauche PME</p> <p>Les embauches réalisées avant le 31 décembre 2016 par les entreprises de moins de 250 salariés (quels que soient leurs statuts : SA, associations, groupements d'employeurs...) bénéficient d'une prime trimestrielle de 500€ durant les deux premières années du contrat, soit 4000€ au total. Le bénéfice de l'aide financière est réservé à l'embauche d'un salarié en contrat de professionnalisation en CDI ou CDD de 6 mois ou plus, payé jusqu'à 1,3 fois le SMIC.</p> <p>La prime est versée à l'échéance de chaque période trimestrielle. Elle est cumulable avec les autres dispositifs existants (CICE, aides de l'Agefiph...). Plus d'infos : www.embauche-pme.asp-public.fr/depme/app.php</p> <p>■ Aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation :</p> <p>2 000 € pour un temps plein (cumulable avec l'AFE).</p> <p>L'aide est gérée par Pôle Emploi.</p> <p>■ Embauche par un GEIQ (groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification) :</p> <p>Aide de l'Etat sous conditions fixée à 686 € par accompagnement et en année pleine.</p>	<p>■ Le crédit d'impôt apprentissage :</p> <p>Les entreprises imposées d'après leur bénéfice réel ou exonérées en application de dispositions particulières, peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt de 1 600€ par apprenti au titre de la première année du cycle de formation d'un apprenti de diplôme inférieur ou égal à BAC+2</p>
AIDES SPÉCIFIQUES DE L'AGEFIPH	AIDES SPÉCIFIQUES DE L'AGEFIPH/ FIPHFP
<p>■ Aide pour le salarié : de 1 500 à 6 000€ selon l'âge et la durée du contrat</p> <p>■ Aide versée à l'employeur : de 1 500 à 7 500€ selon le type et la durée du contrat</p>	<p>■ Aide pour le salarié : de 1 500 à 6 000€ selon l'âge et la durée du contrat</p> <p>■ Aide versée à l'employeur : de 1 500 à 13 000€ selon le type et la durée du contrat</p>
<p>AIDES À LA PÉRENNISATION SUITE</p> <p>Si un contrat d'au moins 12 mois est signé, l'entreprise peut</p>	<p>À UN CONTRAT D'ALTERNANCE :</p> <p>percevoir une aide complémentaire comprise entre 1 000 et 4 000 €.</p>

Les aides financières

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

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>PLUS DE RENSEIGNEMENTS : www.travail-solidarite.gouv.fr</p>	<p>POUR L'APPRENTI</p> <p>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</p> <p>Exonération des cotisations sociales pour les entreprises et employeurs occupant moins de 11 salariés au 31 décembre précédant la date de conclusion du contrat (hors 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. Restent dues le cas échéant : solidarité, FNAL, transport, forfait social, etc.</p>
AVANTAGES	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. 	<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

L'EMPLOYEUR DOIT

- 1 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.)
- 2 Signer la convention de formation avec le centre de formation et le CERFA EJ20 avec l'alternant.
- 3 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 le contrat à la DIRECCTE du lieu de conclusion du contrat. A défaut de réponse dans ce délai, l'OPCA prend en charge le contrat.
- 4 Faire une DUE auprès de l'URSSAF.

L'EMPLOYEUR DOIT

- 1 Après sélection du candidat, contacter le responsable pédagogique de la formation afin de vérifier l'adéquation entre les missions confiées à l'apprenti et le diplôme.
- 2 Désigner un maître d'apprentissage au sein de l'entreprise.
- 3 Se rapprocher de son organisme consulaire (CCI, CCMA, DIRECCTE) afin d'établir le contrat.
- 4 Renvoyer les 3 exemplaires du CERFA FA13 au CFA ENSUP LR pour visa.
- 5 Faire une DUE auprès de l'URSSAF.

NB : Pour les candidats non ressortissants de l'Espace Économique Européen (EEE), (titre de séjour, autorisation de travail)

il relève de la responsabilité de l'employeur de vérifier l'existence des pièces justificatives avant le début de l'exécution du contrat d'alternance.

Les formations en alternance

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

DÉCOUVREZ NOS FORMATIONS EN ALTERNANCE

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.

Les diplômes pouvant faire l'objet d'un contrat de professionnalisation sont des :

■ **DIPLÔMES D'ETAT :**

NIVEAU 3 : BAC + 2 : Diplôme Universitaire de Technologie

NIVEAU 2 : BAC + 3 : Licence générale, Licence professionnelle, DCG

NIVEAU 1 : BAC + 4 / + 5 : DSCG, Master, Diplôme d'ingénieur, Diplôme national d'œnologue

■ **DIPLÔMES D'UNIVERSITÉ**

SUR LES SITES INTERNET DE CHAQUE ÉTABLISSEMENT.

La formation ne peut représenter un volume d'heures inférieur à 400h/an.

Les diplômes pouvant être préparés par le CFA ENSUP LR sont des **Diplômes d'Etat :**

NIVEAU 3 : BAC + 2 : Diplôme Universitaire de Technologie

NIVEAU 2 : BAC + 3 : Licence générale, Licence professionnelle, DCG

NIVEAU 1 : BAC + 4 / + 5 : DSCG, Master, Diplôme d'ingénieur, Diplôme national d'œnologue

TUTEUR

En entreprise, l'alternant est suivi par un **tuteur** (obligatoire depuis la loi du 5 mars 2014).

Tout 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.

MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

En entreprise, l'apprenti 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, soit toute personne exerçant de manière permanente et effective des fonctions au sein 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.

La formation de maître d'apprentissage peut être rendue obligatoire par l'accord collectif applicable à l'entreprise.

Contact

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION



UNIVERSITÉ DE MONTPELLIER

SFC-UM

Service formation continue

Tel : 04 34 43 21 21 - Mail : sfc@umontpellier.fr

www.sfc.umontpellier.fr



UNIVERSITÉ PAUL-VALÉRY MONTPELLIER 3

SUFCO

Service formation continue

Tel : 04 67 14 55 55 - Mail : contratpro@univ-montp3.fr

sufco.univ-montp3.fr



UNIVERSITÉ DE PERPIGNAN

Service formation continue

Tel : 04 30 19 81 41 - Mail : sfc@univ-perp.fr

www.sfc.univ-perp.fr



UNIVERSITÉ DE NÎMES

UNIFOP

Service formation continue

Tel : 04 66 70 74 80 - Mail : unifop@unimes.fr

www.unimes.fr > Formation > Formation continue



SUPAGRO MONTPELLIER

Service formation continue

Tel : 04 99 61 26 42 - Mail : seve@supagro.fr

www.supagro.fr > Formation > tout au long de la vie



ENSCM

Service formation continue

Tel : 04 67 14 43 00

Mail : formation-continue@enscm.fr

www.enscm.fr > Formation > Formation continue



CFA ENSUP LR

Centre de Formation d'Apprentis Régional

de l'Enseignement Supérieur en Languedoc-Roussillon,

Sud de France

Tel : 04 99 58 52 35

Mail : cfa@ensuplr.fr

www.ensuplr.fr



EN SAVOIR PLUS :

SITES INTERNET DES CENTRES DE FORMATION

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

www.asp-public.fr/embauchepme

Plaquette d'information selon réglementation en vigueur à la date d'édition.

ÉDITION MARS 2016