

① COMPARATIF CONTRAT D'APPRENTISSAGE / CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

② RECONVERSION OU PROMOTION PAR ALTERNANCE, PRO-A

① CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION
QUELS DIPLOMES PREPARES ? OBJECTIF ?	
<p>Le contrat d'apprentissage est un contrat conclu entre un employeur et un salarié. L'apprentissage permet de préparer :</p> <ul style="list-style-type: none"> • un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire : certificat d'aptitude professionnelle (CAP), baccalauréat professionnel, brevet professionnel, mention complémentaire • un diplôme de l'enseignement supérieur : brevet de technicien supérieur (BTS), Bachelor universitaire de technologie (BUT), Licence Professionnelle, Diplôme d'Ingénieur, d'Ecole Supérieure de Commerce, etc. • un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles, (RNCP), dont l'ensemble des titres professionnels relevant du ministère chargé de l'emploi. 	<p>Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Il permet l'acquisition – dans le cadre de la formation continue – d'une qualification professionnelle (<i>diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...</i>) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle.</p> <p>L'objectif est l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes.</p>
QUEL PUBLIC ?	
<ul style="list-style-type: none"> • Les jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus ; • Certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 29 ans révolus : <ul style="list-style-type: none"> - <i>les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu,</i> - <i>les travailleurs handicapés,</i> - <i>les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise,</i> - <i>les sportifs de haut niveau, succession de contrats suite à rupture, du contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti,</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus pour acquérir une qualification professionnelle complétant leur formation initiale ; • Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ; • Les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ; • Les personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé (contrat unique d'insertion – CUI)
QUELS EMPLOYEURS ?	
<ul style="list-style-type: none"> • Toute entreprise du secteur privé, y compris les associations, peut embaucher un apprenti. • Le secteur public non industriel et commercial (fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière, ainsi que les établissements publics administratifs). <p>Les entreprises de travail temporaire peuvent également recruter en contrat d'apprentissage.</p>	<p>Tout employeur de droit privé assujéti au financement de la formation professionnelle continue.</p> <p>L'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs ne peuvent pas conclure de contrat de professionnalisation.</p> <p>Les établissements publics industriels et commerciaux (<i>par ex : la RATP, la SNCF, l'Office national des forêts</i>) assujétis au financement de la formation professionnelle continue et les entreprises d'armement maritime peuvent conclure des contrats de professionnalisation.</p> <p>Les entreprise de travail temporaire peuvent également embaucher des salariés en contrat de professionnalisation à durée déterminée.</p>
TYPE DE CONTRAT ET DUREE	
<p>Le contrat d'apprentissage peut être conclu dans le cadre d'un contrat à durée déterminée (CDD) ou un contrat à durée indéterminée (CDI).</p>	<p>Le contrat de professionnalisation est conclu en contrat à durée limitée (CDD) ou dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (CDI).</p> <p>Lorsque le contrat est à durée déterminée, il doit alors être conclu</p>

Le contrat peut durer **entre 6 mois et 3 ans** en fonction du type de profession et du niveau de qualification.

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. L'employeur doit permettre à l'apprenti de suivre les cours théoriques professionnels. Ce temps est compris dans le temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

La durée de la formation représente au moins 25 % de la durée totale du contrat ou de la période d'apprentissage. Pour ouvrir en contrat d'apprentissage, une formation doit avoir au minimum **402h de formation**.

pour une durée comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être portée à 36 mois dans certains cas ([en savoir plus sur le site du Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion](#))

Le contrat peut également être conclu dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Dans ce cas, les règles de durée maximale (12 ou 24 mois) portent sur la période d'action de professionnalisation, c'est-à-dire la première phase du contrat qui s'effectue en alternance, à l'issue de laquelle le contrat de travail se poursuit dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun.

La durée de la formation représente entre 15 à 25 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures sauf dérogation de branche. Pour ouvrir en contrat de professionnalisation, une formation doit avoir au minimum **274h de formation**.

REMUNERATION

L'apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de son âge ; en outre, sa rémunération progresse chaque nouvelle année d'exécution de son contrat.

Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du Smic ou du SMC (salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé) pour les plus de 21 ans.

Consulter les éléments de rémunération sur les sites :

-  [Ministère du Travail](#)
-  [CFA Formasup Auvergne](#)

Le montant minimum de rémunération versée au salarié est calculé en fonction d'un pourcentage du Smic. Ce taux n'est pas le même pour tous les salariés en contrat de professionnalisation : il dépend à la fois de leur âge et de leur niveau de formation initial.

Consulter les éléments de rémunération sur le  [site du Ministère du Travail](#)

COMMENT FORMALISER LE CONTRAT ?

La gestion du contrat est réalisé par un CFA. L'UCA travaille avec 6 CFAs, dont principalement le CFA FormaSup Auvergne.

Le contrat d'apprentissage est conclu à l'aide d'un formulaire type ( [CERFA](#)) signé par l'employeur et l'apprenti (et le cas échéant son représentant légal). Le contrat précise le nom du ou des maîtres d'apprentissage, et l'employeur atteste des titres ou diplômes dont ils sont titulaires et la durée de leur expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée. Cette attestation peut faire l'objet de vérification lors du dépôt du contrat.

Une  [notice explicative](#) fournit aux employeurs intéressés toutes les précisions utiles pour remplir le contrat d'apprentissage.

Avant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage ou, **au plus tard, dans les 5 jours ouvrables** qui suivent celui-ci, **l'employeur transmet à son  OPCO le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée.** Les transmissions peuvent se faire par voie dématérialisée.

L'OPCO statue sur la prise en charge financière dans un délai de 20 jours à compter de la réception de l'ensemble des pièces. Le refus de prise en charge financière est notifié aux parties, par

Le contrat de professionnalisation doit être établi par écrit et signé par l'employeur et le salarié (quelle que soit la forme du contrat – à durée déterminée ou CDI).

Au plus tard dans les 5 jours suivant la conclusion du contrat, l'employeur envoie le contrat de professionnalisation à l'OPCO dont il dépend. Il s'agit de l'organisme auquel l'entreprise verse annuellement la contribution formation professionnelle. Si l'entreprise ne verse pas encore cette contribution, il faut consulter la convention collective pour savoir si celle-ci désigne un OPCO en particulier. Si aucun OPCO n'est désigné dans la convention collective l'employeur peut s'adresser à un OPCO interprofessionnel.

Il est toutefois conseillé aux employeurs de déposer le dossier avant le début de l'exécution du contrat de professionnalisation, afin de s'assurer auprès de l'OPCO de sa conformité et de la prise en charge des dépenses de formation.

L'OPCO dispose de 20 jours pour prendre une décision de prise en charge financière de la formation et rendre un avis sur la conformité du contrat. A défaut de réponse dans ce délai, l'OPCO prend en charge le contrat de professionnalisation et le contrat est réputé déposé.

Si l'organisme refuse la prise en charge financière au motif que les stipulations du contrat sont contraires à une disposition

<p>décision motivée ainsi qu'au centre de formation d'apprentis (CFA). La notification peut être faite par voie dématérialisée. Attention : le dépôt du contrat conditionne le versement de l'aide unique aux employeurs d'apprentis éligibles.</p> <p>Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la DREETS-DDETS (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du Travail et des solidarités) dont ils dépendent.</p>	<p>légale ou à une stipulation conventionnelle, il notifie sa décision motivée à l'employeur et au salarié titulaire du contrat.</p> <p>Après avis de conformité et confirmation de prise en charge des dépenses de formation, l'OPCO dépose le contrat auprès de la DREETS-DDETS (direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) du lieu d'exécution du contrat, sous une forme dématérialisée..</p>
TUTORAT	
<p>Un tuteur Université et un Maître d'apprentissage dans l'entreprise</p> <p>L'arrivée d'un alternant dans l'entreprise nécessite la désignation par l'employeur d'un tuteur qui accompagnera l'alternant dans sa formation pratique et théorique.</p> <p>Obligation tutorale dans l'entreprise</p> <p>https://www.alternance-professionnelle.fr/fonction-tutorale-maitre-dapprentissage-lentreprise/</p>	<p>Un tuteur Université et un tuteur Entreprise</p> <p>L'arrivée d'un alternant dans l'entreprise nécessite la désignation par l'employeur d'un tuteur qui accompagnera l'alternant dans sa formation pratique et théorique.</p> <p>Obligation tutorale de l'entreprise</p> <p>https://www.alternance-professionnelle.fr/fonctions-tuteur-contrat-de-professionalisation/</p>
FINANCEMENT	
<p>Le financement des contrats d'apprentissage est opéré par les opérateurs de compétences (OPCO) selon les niveaux définis par les branches professionnelles, et sur recommandations de France compétences.</p> <ul style="list-style-type: none"> Le niveau de prise en charge (NPEC), aussi appelé coût contrat, est défini par formation publié dans un décret. Pour retrouver les décrets, consulter l'Espace de travail collaboratif « Pôle Formation Continue et Professionnalisation – Espace référents FC/Alternance/Validation » Ce financement prend en charge les frais de formations. 	<p>Le financement des contrats de professionnalisation est opéré par les opérateurs de compétences (OPCO) selon les niveaux définis par les branches professionnelles.</p> <p>Peuvent être pris en charge par l'OPCO :</p> <ul style="list-style-type: none"> Les frais de formation du contrat de professionnalisation au tarif horaire fixé par les branches Les dépenses afférentes à la formation du tuteur et l'exercice de leurs fonctions La fonction tutorale (frais de mission du maître d'apprentissage) <p>Articles L. 6332-1 et L. 6332-14 du Code du travail</p>
AIDES AUX ENTREPRISES	
<ul style="list-style-type: none"> L'aide unique pour les employeurs qui recrutent en apprentissage Les aides du FIPHFP pour l'employeur public Aide à l'embauche d'un travailleur handicapé en contrat d'apprentissage Déductions fiscales de la taxe d'apprentissage Exonération de cotisations et contributions sociales des entreprises employant un apprenti-e Crédit d'impôt apprentissage Aide au recrutement d'un premier apprenti ou d'un apprenti supplémentaire Prime à l'apprentissage de 1000 euros pour les entreprises de moins de 11 salariés 	<ul style="list-style-type: none"> Aide forfaitaire de Pôle emploi pour les 26 ans et plus en professionnalisation Aide à l'embauche des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus en professionnalisation

② RECONVERSION OU PROMOTION PAR ALTERNANCE, PRO-A

Dans un contexte de fortes mutations du marché du travail, le dispositif Pro-A permet aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle et leur maintien dans l'emploi.

Pour l'employeur, Pro-A répond à deux besoins :

- Prévenir les conséquences dues aux mutations technologiques et économiques ;
- Permettre l'accès à la qualification quand l'activité est conditionnée par l'obtention d'une certification accessible uniquement en emploi, via la formation continue.

La reconversion ou la promotion par alternance s'inscrit en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise et du compte personnel de formation (CPF). Mis en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'entreprise, le dispositif Pro-A peut être mobilisé dans une optique d'évolution, de réorientation professionnelle ou de co-construction de projets qualifiants entre salariés et employeurs.

OBJECTIFS

La reconversion ou la promotion par alternance vise à faciliter un changement de métier ou de profession, ou une promotion sociale ou professionnelle, via l'obtention d'une certification professionnelle acquise après une formation en alternance

La liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A est définie au sein d'un accord collectif de branche étendu. L'extension des accords, obligatoire pour la mise en œuvre de la Pro-A, est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

QUEL PUBLIC ?

Le dispositif Pro-A est destiné :

- aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI),
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée,
- aux salariés, sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée (CDD),
- aux salariés placés en activité partielle.

Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, elle peut être allongée à trente-six mois.

Elle peut également être allongée jusqu'à vingt-quatre mois pour d'autres types de publics, ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige. Ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis par votre branche professionnelle.

Pour pouvoir accéder à ce dispositif, ces salariés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence.

Comment se déroule un parcours de formation en reconversion ou promotion par alternance ?

La formation organisée au titre de Pro-A repose sur l'alternance :

- entre des actions de formation ou des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience délivrés par l'organisme de formation (formation « théorique »)

et

- des activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie. (formation « pratique »).

Le dispositif Pro-A s'étend sur une durée comprise entre six et douze mois.

Les actions de formation ou les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience peuvent se dérouler en tout ou partie :

- pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération ;
- en dehors du temps de travail, avec l'accord écrit du salarié, et sans dépasser une limite fixée par accord collectif (d'entreprise ou de branche) ou, à défaut d'un tel accord, sans dépasser 30 heures par salarié et par an.

Ces actions de formation :

- Sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la Pro-A,
- Ne doivent pas être inférieures à 150 heures,
- Peuvent être portées au-delà de 25 % pour certaines catégories de bénéficiaires. Ces catégories sont définies par votre branche professionnelle.

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou la promotion par alternance.

Quel impact sur le contrat de travail du salarié ?

La conclusion d'un avenant au contrat de travail, précisant la durée et l'objet de l'action de formation envisagée est obligatoire. Cet avenant doit être déposé auprès de l'OPCO.

Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, le maintien de la rémunération du salarié est assuré.

Quelle est la prise en charge de la reconversion ou la promotion par alternance ?

L'OPCO dont dépend l'entreprise prend en charge tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que les frais de transport et d'hébergement auxquels le bénéficiaire sera exposés au titre de la Pro-A.

Cette prise en charge correspond à un montant forfaitaire et s'effectue au niveau fixé par votre branche professionnelle.

Pour connaître les niveaux de prise en charge, se rendre sur le site internet de l'OPCO.

Comment faire la demande ?

La PRO-A est **une co-construction entre l'entreprise et le salarié.**

Lorsque **la demande de reconversion ou promotion par alternance est à l'initiative du salarié**, le salarié doit se rapprocher de son employeur afin de discuter de la possibilité d'engager une telle démarche.

L'employeur peut, si besoin, se rapprocher de son OPCO afin de connaître les modalités de financement du dispositif, et la liste des certifications éligibles au sein de son secteur d'activité.

Une fois les modalités fixées entre l'employeur et son salarié, l'avenant au contrat de travail du salarié doit être signé par l'employeur et le salarié, puis envoyé à l'opérateur de compétences pour demander une prise en charge.

Sources :

Ministère du Travail

Formation professionnelle > Formation en alternance

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/>

Alternance professionnelle

<https://www.alternance-professionnelle.fr/>

