Institut National Universitaire Champollion

RECRUTER UN ALTERNANT

OSEZ L'ALTERNANCE DANS LE SUPÉRIEUR :

CONTRATS, AIDES, ENGAGEMENTS ET FORMATIONS

LES CONTRATS D'ALTERNANCE
PRINCIPES ET FONCTIONNEMENT

- *La formation par l'alternance : une logique pédagogique de professionnalisation*
- *L'acquisition de compétences sanctionnée par un diplôme (ou un titre professionnel)*
- *Le rythme de l'alternance : période d'activité professionnelle / période de formation*

Il existe deux dispositifs d'alternance:

- Le contrat d'apprentissage (CA)

- Le contrat de professionnalisation (CP)

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

➢ *Public visé*

Toute personne de plus de 16 ans et de moins de 30 ans

Exception :

- *les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu,*
- *les travailleurs handicapés (sans limite d'âge),*
- *les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise*

➢ *Durée du contrat*

Durée du cycle de formation

Jusqu'à 4 ans pour certains publics (travailleurs RQTH ou sportifs de haut niveau)

➢ *Qui peut embaucher?*

Tout employeur y compris les associations et la Fonction Publique (d'Etat, Hospitalière, Territoriale)

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

➢ *Public visé*

Jeunes de 16 à 25 ans

Demandeurs d'emploi de plus de 26 ans inscrits à Pôle Emploi

➢ *Durée du contrat*

Entre 6 et 12 mois

Sous certaines conditions durée de 36 mois au maximum

➢ *Qui peut embaucher ?*

Tout employeur du secteur privé soumis au financement de la formation professionnelle

EPIC (Etablissement Public à caractère Industriel et Commercial)

L'Etat, les collectivités territoriales et les Etablissements Publics à caractère Administratif (EPA) ne peuvent pas conclure de contrat de professionnalisation

L'ALTERNANT DANS L'ENTREPRISE

➢ *Statut*

L'alternant est un salarié de l'entreprise

Les dispositions applicables aux salariés s'appliquent aux alternants

L'alternant bénéficie des mêmes avantages conventionnels

Les heures supplémentaires sont soumises à des contreparties (financières, RTT...)

➢ *La durée du travail*

35 h hebdomadaire (ou durée conventionnelle appliquée par l'entreprise)

Le temps de formation est considéré comme du temps de travail

RÉMUNÉRATION DE L'ALTERNANT

Elle varie en fonction

1) de l'âge

2) - de l'année d'exécution du contrat en CA

- du niveau de formation atteint en CP

Elle est déterminée en pourcentage du SMIC ou du SMC (Salaire Minimum Conventionnel de l'emploi occupé, ou sauf dispositions contractuelles plus favorables)

Pour le contrat d'apprentissage

ANNEE D'EXECUTION DU CONTRAT	16 - 17 ANS	18 - 20 ANS	21 - 25 ANS	26 ANS ET PLUS
1° ANNEE	27% du SMIC	43% du SMIC	53% du SMIC	100% du SMIC
2° ANNEE	39% du SMIC	51% du SMIC	61% du SMIC	100% du SMIC
3° ANNEE	55% du SMIC	67% du SMIC	78% du SMIC	100% du SMIC

Pour le contrat de professionnalisation

Niveau de qualification à la signature du CP	Moins de 21 ans	21 ans à 25 ans révolus	26 ans et plus
Titre ou diplôme non professionnel de niveau IV ou titre ou diplôme professionnel inférieur au bac	Au moins 55 % du SMIC	Au moins 70 % du SMIC	Au moins le SMIC ou 85 % du salaire minimum conventionnel de branche si plus favorable
Titre ou diplôme professionnel égal ou supérieur au bac ou diplôme de l'enseignement supérieur	Au moins 65 % du SMIC	Au moins 80 % du SMIC	Au moins le SMIC ou 85 % du salaire minimum conventionnel de branche si plus favorable

COÛTS DES CONTRATS EN ALTERNANCE

CONTRAT APPRENTISSAGE

Organisme privé

- *Coût du contrat fixé par la branche professionnelle de l'entreprise (fichier NPEC)*
- *Pour connaître le coût de la formation, l'employeur doit se rapprocher de son opérateur de compétences (OPCO) ou de l'organisme de formation*

Organisme public

- *Pour la fonction publique territoriale, les contrats d'apprentissage, signés à compter du 1 janvier 2022, bénéficient de 100% de frais de formation pris en charge par le CNFPT selon un barème spécifique. Vous pouvez retrouver plus d'informations sur le site internet du CNFPT, et le nouveau règlement applicable à compter de 01/01/2023*
- *Pour la fonction publique hospitalière, vous pouvez retrouver plus d'informations sur le site de l'ANFH.*
- *Pour la fonction publique d'état, le coût de la formation est directement pris en charge par l'employeur public, celui ci n'étant pas assujetti au paiement de la taxe d'apprentissage.*

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Organisme privé

- *Prise en charge totale ou partielle des coûts de formation (devis transmis par l'organisme de formation)*
- *Pour connaître le montant de cette prise en charge, l'employeur doit se rapprocher de son opérateur de compétences (OPCO)*

Organisme public

- *Seuls les Epic et les entreprises d'armement*

LES AVANTAGES DE L'ALTERNANCE

POUR L'ALTERNANT

- S'engager dans la vie active tout en préparant un diplôme reconnu et d'obtenir les mêmes qualifications ou diplômes que par l'enseignement classique
- Conjuguer enseignement théorique et application et être accompagné par des tuteurs (en entreprise et en formation)
- Acquérir une véritable expérience professionnelle et vérifier que le métier préparé correspond à ses attentes
- Être rémunéré pendant ses études pour le travail fourni dans l'entreprise d'accueil
- Être dispensé des frais de scolarité
- Bénéficier d'aides (transport, hébergement, restauration, permis)
- Accéder plus facilement à l'emploi une fois ses études terminées
- Prétendre à un meilleur salaire d'embauche et à de meilleures perspectives d'évolution. (accès plus rapide à des postes à responsabilité)

POUR L'EMPLOYEUR

- Former des personnes « sur mesure » aux métiers de l'entreprise
- Bénéficier d'intérêts financiers (rémunération « basse » de l'alternant et aides incitatives)
- Pré-recruter (« période d'essai » longue durée) et faciliter l'intégration des futurs salariés
- Fidéliser les salariés
- Anticiper les départs à la retraite et le turn-over
- Renouveler et renforcer les compétences dans l'entreprise, l'alternant apporte un regard neuf, de la « fraîcheur » dans une équipe…
- Dynamiser les équipes en développant les emplois

LES ENGAGEMENTS A RESPECTER
POUR L'ALTERNANT

- Suit assidûment sa formation en centre et en établissement d'accueil

- Doit obligatoirement présenter un arrêt de travail en cas d'absence, sinon cela sera considéré comme absence injustifiée et pourra engendrer une retenue sur salaire de la part de l'employeur

- Informe régulièrement son tuteur pédagogique et son maître d'apprentissage de la nature et de l'avancement de ses travaux

- Montre de l'initiative pour faciliter son intégration et l'organisation de son travail en établissement d'accueil

- Effectue les missions confiées par son maître d'apprentissage

- Réalise les documents nécessaires au suivi du déroulement de son activité professionnelle

- Effectue des bilans d'évaluation avec son maître d'apprentissage en vue de sa progression sur le plan des compétences et comportements professionnels

- Maintient à jour le livret de suivi de l'apprenti tout au long de l'année et le remet à la gestionnaire administrative du pôle Alternance du service Formation Continue Apprentissage (FCA) en fin de formation

- Remplit, fait signer et rend ses états de présence à la gestionnaire administrative du pôle Alternance du service Formation Continue Apprentissage chaque fin de semaine

POUR L’EMPLOYEUR

- Favoriser l’insertion professionnelle de l’alternant dans l'entreprise

- Lui donner les moyens nécessaires à la formation pratique

- Permettre au tuteur ou au maître d’apprentissage d’assurer l’accompagnement de l’alternant, tout en exécutant sa propre prestation de travail (décharge horaire par exemple)

L’arrivée d’un alternant dans l’entreprise nécessite la désignation par l’employeur d’un tuteur ou maître d’apprentissage en fonction du contrat choisi qui accompagnera l'alternant dans sa formation pratique et théorique

LES AIDES POUR LES EMPLOYEURS

CONTRAT APPRENTISSAGE

Les employeurs d'apprentis peuvent bénéficier d'un certain nombre d'aides financières :

- Une aide exceptionnelle aux employeurs qui recrutent des alternants

- Une aide unique pour les employeurs d'apprentis

- Une exonération de cotisations sociales. Celle-ci peut être totale ou partielle selon la taille de l'entreprise ou la qualité d'artisan.

- Aides en cas d'embauche d'un travailleur handicapé, consultez le site de l'Agefiph.

- Dans la fonction publique, le FIPHFP finance au cas par cas des aides techniques et humaines qui permettent aux employeurs publics de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, consultez le site du FIPHFP.

- *Des déductions fiscales de la taxe d'apprentissage (bonus alternants, frais de stage, dons en nature)*

Source « Le Portail de l'Alternance »

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

- ***Une aide exceptionnelle aux employeurs qui recrutent des alternants***

- Exonération des cotisations patronales d'assurances sociales (assurance maladie, maternité, invalidité, vieillesse-décès) et d'allocations familiales lorsque le salarié est âgé de 45 ans et plus. Pour en savoir +

- Exonération spécifique pour certains groupements d'employeurs (GEIQ). Pour en savoir +

- Une aide pour les entreprises de plus de 250 salariés employant plus de 5 % d'alternants en 2015 (taxe versée en 2016) ; sur ce point, on peut se reporter aux précisions figurant dans le document édité par le ministère en charge du Travail, notamment ses points 10 et 11 ;

- Une aide de 2000 € est versée aux entreprises à l'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation. Pour en savoir+

- Aide forfaitaire attribuée à l'employeur par Pôle emploi pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans et plus. Pour en savoir+ ;

- Aide pour l'accompagnement personnalisé vers l'emploi dans les GEIQ.

- Des aides sont également prévues afin d'inciter les entreprises à recruter des personnes en situation de handicap en contrat de professionnalisation ou à pérenniser leur emploi. Pour le détail de ces aides, il convient de se reporter au site de l'Agefiph.

Source « Le Portail de l'Alternance »

NOS FORMATIONS EN ALTERNANCE

LES LICENCES PROFESSIONNELLES

Domaines	Mentions	Parcours-types	Contrat de professionnalisation	Contrat d'apprentissage	Lieu formation
Sciences et Techniques des Activités Physiques Sportives	Gestion et développement des organisations, des services sportifs et de loisirs	Management de projet tourisme et sport de nature	✓	✓	Millau
Droit, Economie, Gestion	Management et gestion des organisations	Management et gestion des entreprises artisanales / agricoles	✓	✓	Albi
Science et Technologie Santé	Génie des procédés pour l'environnement	Gestion et traitement des eaux, des boues et des déchets	✓	✓	Albi
	Maintenance et technologie : organisation de la maintenance	Manager en maintenance des matériels	✓	✓	Albi
	Maîtrise de l'énergie , électricité et développement durable	Gestion de projets énergie-climat	✓	✓	Albi
	Métiers de l'électricité et de l'énergie	Éclairage public et réseaux d'énergie	✓	✓	Albi
	Productions Animales	Développement et conseil pour les filières équines / ovines	✓	✓	Saint-Affrique
	Métiers de l'industrie : conception et amélioration de processus et procédés industriels	Conduite et gestion de projets en PME/PMI	✓	✓	Albi

MASTERS, ISIS (INGÉNIEUR)

Domaines	Mentions	Parcours-types	Contrat de professionnalisation	Contrat d'apprentissage	Lieu formation
Droit, Economie, Gestion	Droit de l'entreprise	Master 2	✓	✓	Albi
Droit, Economie, Gestion	Droit Public	Master 2	✓	✓	Albi
Science Technologie Santé	Audiovisuel, Médias Interactifs Numériques, Jeux	Gamification, apprentissages, immersion et ingénierie de conception	✓	✓	Albi

Domaine	Mention	Parcours-types	Contrat de professionnalisation	Contrat d'apprentissage	Lieu formation
Informatique pour la Santé ISIS	Informatique pour la santé ISIS		✓	✓	Castres

Institut National
Universitaire
Champollion

MERCI DE VOTRE ATTENTION

Coordonnées Pôle Alternance :

Priscilla LEGRAND 05 63 48 19 86

Alexandra CALLIGERIS 05 63 48 64 21

alternance@univ-jfc.fr