le cnam Martinique

Conservatoire national desarts et métiers

Formations en alternance, que choisir: apprentissage ou professionnalisation?

Vous souhaitez vous former par **la voie de l'alternance** ? ou en tant qu'entreprise, vous souhaitez accueillir des alternants du Cnam ? En matière d'alternance, vous recherchez des informations pratiques sur les deux grands dispositifs - **contrats d'apprentissage**et **contrats ou période de professionnalisation** – car vous en ignorez les principes et si vous pouvez en bénéficier?

Le comparatif contrat d'apprentissage /contrat ou période de professionnalisation proposé ici vous donnera sur le sujet de l'alternance, alors que la grande réforme sur l'apprentissage est en cours, un éclairage avec **les dernières dispositions en vigueur au 01/01/2018**.

OBJECTIFS

Apprentissage

Obtenir une qualification sanctionnée par un diplôme national ou un titre à finalité professionnelle inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Professionnalisation

Obtenir une qualification sanctionnée par un diplôme national ou un titre à finalité professionnelle inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

PUBLIC

Apprentissage

- Jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus. Certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 25 ans (les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, les personnes reconnues travailleur

- Sans limite d'âge pour les porteurs d'un projet entrepreneurial conditionné par l'obtention d'un diplôme

- Sans limite d'âge pour les travailleurs reconnus en situation de de handicap

- Personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant le diplôme ou titre visé), les sportifs de haut niveau

Professionnalisation

- Jeunes âgés de 16 à 25 ans

- Demandeurs d’emploi âgés de 26 ans et plus

- Bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l’allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l’allocation aux adultes handicapés (AAH), de l’allocation de parent isolé (API) dans les DOM et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, bénéficiaires d’un contrat aidé

TYPE D'EMPLOYEUR

Apprentissage

- Toute entreprise relevant du secteur artisanal,commercial, industriel, agricole ou associatif
- Entreprises issues du secteur public non industriel et non commercial
- Entreprises de travail temporaire

Professionnalisation

- Tout employeur assujetti au financement de la formation professionnelle
- Établissements ou organismes publics à caractère industriel et commercial
- Entreprises de travail temporaire

TYPE DE CONTRAT

Apprentissage et professionnalisation

En contrat à durée limitée (CDD) ou en contrat à durée indéterminée (CDI)

DURÉE DU CONTRAT

Apprentissage

6 mois minimum/ 3 ans maximum ; sauf cas dérogatoires.

Cette durée reste néanmoins égale au cycle de formation pré-parant à la qualification qui fait l’objet du contra

Professionnalisation

De 6 mois à 1 an, voire 2 ans pour certains bénéficiaires

DURÉE ET TYPE DE LA FORMATION

Apprentissage

Au moins 400 heures par an Formation initiale

Professionnalisation

15 à 25 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures sauf accord spécifique de branche. Formation continue.

DURÉE DU TRAVAIL

Apprentissage

35 heures (sauf cas particuliers) Cette durée comprend aussi bien le temps de travail en entreprise que le temps de formation.

Le temps partiel est impossible. Les heures supplémentaires sont, elles, autorisés pour les apprentis majeurs. L’apprenti a droit aux mêmes congés payés que les autres salariés de l’entreprise. Il a même droit un congé supplémentaire de cinq jours ouvrables pour préparer ses examens.

Professionnalisation

Le temps de travail identique à celui des autres salariés de l'entreprise. Le temps de formation est inclus dans le temps de travail. Les salariés bénéficient du repos hebdomadaire. Toute la réglementation concernant les jeunes travailleurs de moins de 18 ans s'applique aux mineurs
en contrat de professionnalisation, notamment :
- la réglementation sur la durée du travail ;
- l'interdiction de travail les jours fériés,sauf dérogation.
Le contrat peut être conclu à temps partiel dès lors que l'organisation du travail à temps partiel ne fait pas obstacle à l'acquisition de la qualification visée et qu'elle respecte les conditions propres au contrat de professionnalisation, notamment en matière de durée de formation par rapport à la durée totale du contrat.

PÉRIODE D'ESSAI

Apprentissage

- 45 premiers jours consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti. Le contrat peut alors être rompu par
l'employeur ou l'apprenti (et son représentant s'il est mineur) sans préavis ni motivation, ni formalité particulière, ni indemnité (sauf
stipulation contraire dans le contrat). La rupture doit être signifiée par écrit.

- Après la période d'essai de 45 jours : la rupture initiée par l'une ou l'autre partie ne peut intervenir que dans des cas bien
encadrés par le Code du travail. Cela peut en l'occurrence relever d'un commun accord entre l'employeur et l'employé, d'une décision
judiciaire ou d'une initiative de l'apprenti lorsqu'il obtient son diplôme.
à noter: en cas de liquidation judiciaire d'une entreprise sans poursuite d'activité, le contrat d'apprentissage peut être rompu par le liquidateur.
L'apprenti a droit à une indemnisation au moins égale aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'à la fin du contrat.

Professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est soumis aux règles de droit commun en matière de rupture du contrat de travail. Lorsque le contrat ni la convention collective ne prévoient de durées plus favorables, la période d'essai correspondra à celle du droit commun, où la rupture du contrat peut être librement décidée :
- CDD : 1 jour par semaine et 2 semaines au maximum pour les contrats ne dépassant pas 6 mois, et 1 mois maximum pour un contrat de plus de 6 mois ;
- CDI : 2 mois pour les ouvriers et employés, 3 mois pour les techniciens et agents de maitrise, et 4 mois pour les cadres.

STATUT

Apprentissage et professionnalisation

Le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation a le statut de salarié et bénéficie de l'ensemble des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables aux autres salariés de l'entreprise.

RÉMUNÉRATION

Apprentissage

Un pourcentage du Smic (de 25% à 78%) variable selon l'âge et l'année de formation :

Jeunes de moins de 18 ans
- 1re année : 25 % du Smic
- 2e année : 37 % du Smic
- 3e année : 53 % du Smic

Jeunes de 18 à 20 ans
- 1re année : 43 % du Smic
- 2e année : 51 % du Smic
- 3e année : 65 % du Smic

Jeunes de 21 à 25 ans
- 1e année : 53 % du Smic

- 2e année : 61 % du Smic
- 3e année : 78 % du Smic

Jeunes au-delà de 25 ans
- 1e année : 100 % du Smic
- 2e année : 100 % du Smic
- 3e année : 100 % du Smic

Professionnalisation

Un pourcentage du Smic (de 55 % à 100 %) variable selon l'âge et le niveau de formation initiale :

De 16 à 20 ans
- Niveau < bac : 55% du Smic
- Niveau bac pro : 55 % du Smic

De 21 à 25 ans
- Niveau < bac : 70% du Smic
- Niveau bac pro : 80 % du Smic

Plus de 25 ans
- Niveau bac pro : 85 % du minimum conventionnel

ORGANISATION DE L'ALTERNANCE

Apprentissage

L'apprenti est obligatoirement accompagné par un maître d'apprentissage, devant avoir le statut de salarié de l'entreprise (cela peut être l'employeur lui-même) et justifiant d'une expérience professionnelle et d'une qualification suffisantes :

- soit un diplôme ou titre relevant du domaine professionnel correspondant à la formation préparée en apprentissage, d'un niveau au moins équivalent et justifier de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la formation préparée en apprentissage ;
- soit posséder une expérience professionnelle de 3 années en rapport avec la formation préparée en apprentissage et avoir obtenu l'accord du recteur (ou de l'autorité pédagogique de référence) ou à défaut le niveau minimal de qualification déterminé par la Commission départementale de l'emploi et de l'insertion.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, en liaison avec le CFA. L'employeur doit informer l'organisme chargé de l'enregistrement des contrats d'apprentissage de tout changement concernant le maître d'apprentissage désigné.

Professionnalisation

L'employeur doit obligatoirement désigner, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur pour l'accompagner.

Le tuteur doit être volontaire et avoir une expérience minimale de 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Les missions du tuteur sont les suivantes :
- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation
- organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire
- assurer la liaison avec l'organisme de formation ou le service chargé des actions de formation
- participer à l'évaluation du suivi de la formation

AIDES À L'EMBAUCHE MOBILISABLES PAR L'EMPLOYEUR

Apprentissage

- Exonération des cotisations sociales, totale ou partielle selon la taille de l'entreprise ou la qualité d'artisan
- Prime à l'apprentissage d'au moins 1 000 € pour les employeurs < 11 salariés, versée annuellement par la région jusqu'à l'obtention du diplôme

- Aide au recrutement d'au moins 1 000 € pour les employeurs < 250 salariés qui recrutent un premier apprenti ou un apprenti supplémentaire, versée par la région l'année de la signature du contrat
- Aide aux TPE Jeunes apprentis pour les entreprises < 11 salariés qui recrute un jeune apprenti de moins de 18 ans
- Aides spécifiques en cas d'embauche d'un travailleur reconnu handicapé
- Crédit d'impôt de pour l'accueil de certains publics, sous conditions
- Déductions fiscales de la taxe d'apprentissage

Professionnalisation

- Exonération des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales lorsque le salarié est âgé de 45 ans et plus
- Exonération spécifique pour certains groupements d'employeurs (GEIQ)
- Aide pour les entreprises > 250 salariés employant plus de 5% d'alternants
- Aide de 2 000 € versée aux entreprises pour l'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans
- Aide forfaitaire attribuée à l'employeur par Pôle emploi pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans et plus
- Aide pour l'accompagnement personnalisé vers l'emploi dans les GEIQ
- Aides spécifiques en cas d'embauche d'un travailleur reconnu handicapé

FINANCEMENT DE LA FORMATION

Apprentissage

Taxe d'apprentissage, État et Conseil régional

Professionnalisation

Opca (Organismes paritaires collecteurs agréés) et État (prise en charge totale ou partielle du coût de la formation selon les priorités de la branche)

L''Opco prend aussi en charge les frais annexes à la formation des salariés en contrat de professionnalisation, notamment d'hébergement et de restauration.

AVANTAGES POUR L'APPRENANT

Apprentissage et professionnalisation

- La garantie d'acquérir une expérience et des compétences professionnelles au cours de la formation
- Formation prise en charge et rémunérée selon l'âge et le niveau de qualification
- Statut de salarié
- Une insertion professionnelle facilitée : environ 40 % des entreprises d'accueil recrutent l'alternant dans les 6 mois après l'obtention du diplôme

PROCÉDURE APRÈS SIGNATURE CONTRAT

Apprentissage

Avant le début d'exécution du contrat d'apprentissage, ou au plus tard dans les 5 jours qui suivent, l'employeur adresse le Cerfa « FA13 » préalablement signé par le CFA, à l'organisme consulaire compétent (chambre de commerce et d'industrie, chambre de métiers et de l'artisanat ou chambre d'agriculture, Direccte). Cette mention atteste de l'inscription de l'apprenti en formation. L'organisme consulaire vérifie :
- la conformité du contrat d'apprentissage aux dispositions légales en vigueur ;
- les conditions de compétences requises pour le maître d'apprentissage ;
- le respect du plafond simultané d'apprentis. Passé un délai de 15 jours à compter de la réception du dossier complet et sans réponse de l'organisme consulaire, le contrat d'apprentissage est alors enregistré

Professionnalisation

Le contrat (CDD ou CDI) doit être établi par écrit, et signé par l'employeur et le salarié. Au plus tard dans les cinq jours suivant la conclusion du

contrat, l’employeur envoie le contrat de professionnalisation à l’Opca. 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’Opca de sa conformité et de la prise en charge des dépenses de formation.L’Opca 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. Après avis de conformité et confirmation de prise en charge des dépenses de formation, l’Opca dépose le contrat auprès de la Direccte
du lieu d’exécution du contrat, sous une forme dématérialisée.

*Dispositions en vigueur au 01/01/2018

Objectifs
Public
Type d'employeur
Type de contrat
Durée du contrat
Durée et type de formation
Durée du travail
Période d'essai
Statut
Rémunération
Organisation de l'alternance
Aides à l'embauche pour l'employeur
Financement de la formation
Avantages pour l'apprenant
Procédure après signature du contrat

https://provisoire2.cnam.fr/inscriptions/information-alternance/formations-en-alternance-que-choisir-apprentissage-ou-p