



Mouvement des Entreprises de France  
**MEDEF Provence Alpes-Côte d'Azur**

# N'attendons plus !

Avec la formation en alternance,  
les entreprises s'ouvrent aux jeunes...  
et réciproquement.

## Apprentissage et professionnalisation : les contrats en alternance

Novembre  
2006



# Campagne nationale du MEDEF

## Objectifs « grand public »:

- **Montrer que le MEDEF et les entreprises se mobilisent pour l'emploi des jeunes**
- **Montrer que la formation en alternance est une solution efficace**
- **Promouvoir les outils de formation en alternance en faveur des jeunes**
  - Contrat d'apprentissage
  - Contrat de professionnalisation

## Objectifs « entreprises »

- **Motiver les entreprises pour qu'elles accueillent plus de jeunes en alternance**

# Campagne nationale du MEDEF

**En développant la formation en alternance, on fait 3 gagnants :**

- **Les jeunes** : Ils ont accès à des formations professionnalisantes qui faciliteront leur insertion sur le marché du travail.
- **Les entreprises** : elles trouveront plus facilement les compétences et les qualifications dont elles ont besoin, pourront transmettre leur savoir-faire et faire éclore de nouveaux talents.
- **La France**,  
Moins de chômeurs, plus d'emploi, donc plus de croissance.

**« Apprendre en entreprise,  
tout le monde y gagne »**

# Le contrat d'apprentissage



Novembre 2006

MEDEF Provence Alpes Côte d'Azur



# Le contrat d'apprentissage

## Définition...

**Des salariés motivés et opérationnels  
formés aux métiers des entreprises.**

Article L.115-1 du code du travail

- *"l'apprentissage est une forme d'éducation alternée. Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle"*
- il fait l'objet d'un contrat de travail écrit
- il associe une formation dans une entreprises et des enseignements dispensés dans un centre de formation d'apprentis

# Le contrat d'apprentissage

## Nature et objet du contrat...

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit de type particulier qui prévoit une formation en alternance permettant à la fois :

- d'apprendre un métier
- et d'acquérir une qualification sanctionnée par
  - un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique (CAP, BEP, BTS, DUT, licence professionnelle, master...)
  - un titre d'ingénieur
  - un titre reconnu par une profession et inscrit au répertoire national de la certification professionnelle (RNCP)

# Le contrat d'apprentissage

## Principales caractéristiques...

C'est un **CDD** dont la durée est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat. Le contrat varie de 1 à 3 ans mais peut :

- avoir une durée inférieure, au moins égale à 6 mois (par exemple, pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre de même niveau en rapport avec un premier diplôme ou un titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage),
- avoir une durée supérieure, jusqu'à 4 ans si l'apprenti est reconnu travailleur handicapé.

La période d'essai est de 2 mois.

Remarque : un CDI peut aussi être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.

# Le contrat d'apprentissage

## Entreprises concernées et bénéficiaires...

### **Peuvent embaucher des apprentis :**

- **toutes les entreprises du secteur privé**, sous réserve d'une déclaration préalable auprès des services de la DDTEFP de l'établissement qui prévoit d'embaucher ces apprentis,
- les entreprises du secteur public non industriel et non commercial, dans des conditions particulières.

### **Peuvent être recruté :**

- tous les jeunes de 16 à 25 ans
- les jeunes âgés d'au moins 15 ans s'ils ont achevé un premier cycle de l'enseignement secondaire ou lorsqu'ils ont commencé leur formation dans le cadre de « l'apprentissage junior » ,
- des dérogations à la limite d'âge supérieure de 25 ans sont aussi possibles, sans excéder 30 ans dans certains cas.

# Le contrat d'apprentissage

## Formation...

- elle se déroule en **alternance** dans un CFA et une entreprise,
- la durée de formation en CFA est au **minimum de 400 heures** par an,
- l'apprenti est guidé par un **maître d'apprentissage** (le chef d'entreprise ou l'un des salariés de l'entreprise).
- la **formation est gratuite pour l'apprenti.**

# Le contrat d'apprentissage

## Rémunération...

- elle **varie en fonction de l'âge** des apprentis et de leur progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet du contrat, avec des règles particulières dans certains cas,
- des **exonérations de charges** sont prévues,
- des **aides de l'État ou de la Région** sont possibles.

Année d'exécution du contrat	Age de l'apprenti		
	< 18 ans	18 à < 21 ans	21 ans et +
1ère année	25 % SMIC	41 % SMIC	53 % SMIC*
2ème année	37 % SMIC	49 % SMIC	61 % SMIC*
3ème année	53 % SMIC	65 % SMIC	78 % SMIC*

\* ou du minimum conventionnel s'il est plus favorable

# Le contrat d'apprentissage

## Financements Taxe d'Apprentissage 2007...

La Taxe d'Apprentissage est de **0,5% de la Masse Salariale** (base brute Sécurité Sociale), versée à un OCTA (Organisme Collecteur de la Taxe d'Apprentissage).

Les entreprises devront également verser **0,18% de la Masse Salariale** pour la Contribution au Développement de l'Apprentissage (Trésor Public).

**Soit un total de 0,68% de la MS.**

**Attention** : depuis la Loi sur l'Égalité des Chances du 31 mars 2006, les **entreprises de plus de 250 salariés** qui n'auront pas atteint **1% de leur effectif en alternance** (Apprentissage ou Professionnalisation) en 2006 (2% en 2007, et 3% en 2008), devront verser à l'OCTA, **0,6%** de la MS en Taxe d'Apprentissage au lieu de 0,5%.

# Le contrat d'apprentissage

## Avantages pour l'entreprise...

### CREDIT D'IMPOT

- **1 600 €** par apprenti présent au moins 1 mois par an dans l'entreprise.
- **2 200 €** notamment lorsque le jeune salarié en alternance fait l'objet d'un accompagnement renforcé (CIVIS) ou si la qualité de travailleur handicapé lui est reconnue.

### EXONÉRATIONS DE COTISATIONS SOCIALES

- **Pour les entreprises de moins de 11 salariés ou inscrites au registre des métiers :**  
Exonération totale des cotisations sociales patronales et salariales, y compris CSG et CRDS.
- **Pour les entreprises de 11 salariés ou plus :**  
Exonération des cotisations patronales de sécurité sociale et prise en charge par l'État de l'ensemble des cotisations sociales salariales.

**Attention :** le Projet de Loi de Finance 2007 actuellement en discussion prévoit la suppression de l'exonération de cotisations patronales AT-MP.

### INDEMNITÉ COMPENSATRICE VERSEE PAR LA REGION

Principales mesures votées par la Région Paca :

- **Aide à l'embauche :**
  - 915 € par apprenti de moins de 26 ans dépourvu de diplôme de niveau V pour les entreprises de -20 salariés,
- **Aide à l'effort de formation :**
  - 1525 € par année de formation à l'issue de l'année,
  - majorations de 305€ si l'apprenti a plus de 18 ans révolus et de 7,62€ de l'heure de formation en CFA au-delà de 600 heures de formation, dans la limite de 200 heures

# Le contrat d'apprentissage

## Avantages pour l'entreprise...

### EXONÉRATIONS DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE

- Sont concernées **les entreprises qui emploient au moins 1 apprenti** dans l'année et dont **la masse salariale est inférieure à 6 fois le SMIC annuel**.
- **Les entreprises d'au moins 250 salariés**, dont le **nombre moyen annuel de jeunes** de moins de 26 ans en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation **est supérieur à 1% de l'effectif annuel moyen** de l'entreprise, bénéficient d'un taux d'apprentissage égal à 0,5 % de la masse salariale au lieu de 0,6 % (lorsque ce pourcentage de 1 % n'est pas atteint pour l'année 2006).

### NON PRISE EN COMPTE DES APPRENTIS DANS LE CALCUL DE L'EFFECTIF

- **Les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise** pour l'application des dispositions soumises à une condition de seuil. Ils le sont pour la tarification des risques d'accidents du travail et maladies.

# Le contrat d'apprentissage

## Démarches à suivre...

**Depuis 2005, le contrat d'apprentissage doit être envoyé à l'organisme consulaire** auprès duquel est enregistrée l'entreprise:

- Chambres de Commerce et d'Industrie, de Métiers et de l'Artisanat, d'Agriculture.

Cet enregistrement peut être refusé dans un délai de 15 jours si le contrat ne satisfait pas toutes les conditions prévues par la réglementation.

La validité du contrat est vérifiée par l'administration chargée du contrôle de l'application de la législation du travail et des lois sociales : DDTEFP, inspection du travail, inspection de la jeunesse et des sports...

Pour télécharger un contrat d'apprentissage : [www.cerfa.gouv.fr](http://www.cerfa.gouv.fr)

# Le contrat de professionnalisation



Novembre 2006

MEDEF Provence Alpes Côte d'Azur



# Le contrat de professionnalisation

## Définition...

### **Des salariés efficaces à court terme pour une performance accrue.**

C'est un contrat de formation par alternance qui associe des périodes de formation et de mise en situation de travail. Son objet d'acquérir une qualification reconnue en vue de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

#### Article L981.1 du Code du Travail

« Les personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus peuvent compléter leur formation initiale dans le cadre d'un contrat de professionnalisation. Le contrat de professionnalisation est également ouvert aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus.

Ces contrats de professionnalisation ont pour objet de permettre à leur bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 et de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle. »

# Le contrat de professionnalisation

## Nature et objet du contrat...

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail écrit de type particulier permettant à la fois :

- d'apprendre un métier,
- et d'acquérir :
  - un **diplôme** ou un **titre à finalité professionnelle**,
  - une **qualification professionnelle** établie par la **CPNE** d'une branche professionnelle ou une qualification professionnelle **reconnue dans une convention collective de branche**.

# Le contrat de professionnalisation

## Principales caractéristiques...

### Contrat de travail en :

- **CDD d'une durée 6 à 12 mois,**
- **CDI avec une période minimale de professionnalisation comprise entre 6 à 12 mois.**

Possibilité de porter ces durées à 24 mois par accord de branche ou interprofessionnel pour des publics spécifiques (notamment les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue) ou des natures de certifications ou de formations particulières.

# Le contrat de professionnalisation

## Entreprises concernées et bénéficiaires...

### Peuvent embaucher des personnes en contrat de professionnalisation :

- **toutes les entreprises du secteur privé,**
- sont exclus l'Etat, les collectivités locales et les établissements publics à caractère administratif (mais pas les établissements à caractère industriel et commercial).

### Peuvent être recrutés :

- **les jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle** et ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités,
- **les demandeurs d'emploi,** dès leur inscription à l'ANPE.

# Le contrat de professionnalisation Formation...

- elle se déroule en **alternance** dans un organisme de formation et une entreprise (dans certains cas la formation peut se faire dans l'entreprise),
- la durée de formation (évaluation, accompagnement et formation) doit être de **15 à 25% de la durée du contrat** sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Possibilité d'étendre par accord de branche ou interprofessionnel cette durée au-delà de 25 % de la durée du contrat de professionnalisation pour certains publics (notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des **formations diplômantes**).

- la personne en contrat de professionnalisation peut être guidée par un **tuteur** (le chef d'entreprise ou l'un des salariés de l'entreprise).

# Le contrat de professionnalisation

## Rémunération...

### Rémunération des salariés :

- Titulaires du contrat de moins de 26 ans :
  - **55% du SMIC** pour les jeunes de **moins de 21 ans**
  - **70% du SMIC** pour les jeunes de **21 ans et plus**.Ces rémunérations sont majorées de 10% lorsque le bénéficiaire est au moins titulaire d'un bac professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.
- Titulaires du contrat de **26 ans et plus** : sous réserve de l'application du **SMIC**, ou **85%** de la rémunération minimale prévue par la convention collective dont relève l'entreprise.

**Nouveau** : pour les demandeurs d'emploi indemnisés, suite à l'Accord sur l'assurance chômage du 18/01/06, les Assédic peuvent prendre en charge l'éventuel écart entre la rémunération versée par l'entreprise et l'Allocation de Retour à l'Emploi qui était versée à la personne (dans la limite de 120% de l'ARE et de la durée des droits acquis).

# Le contrat de professionnalisation

## Financement de la professionnalisation...

- Entreprises de moins de 20 salariés
  - **0,15% de la Masse Salariale.** Versement obligatoire à l'OPCA de Branche ou à défaut Interprofessionnel.
- Entreprises de 20 salariés et plus
  - **0,5% de la Masse Salariale.** Versement obligatoire à l'OPCA de Branche ou à défaut Interprofessionnel.

**Remarque :** si les dépenses de l'entreprise sur les contrats de professionnalisation, vont au-delà des forfaits pris en charge par les OPCA, ces dépenses sont imputables sur la participation au Plan de Formation (0,9% pour les entreprises de plus de 10 salariés).



# Le contrat de professionnalisation

## Avantages pour l'entreprise...

### EXONÉRATION DE COTISATIONS SOCIALES

Une exonération des charges patronales est accordée pendant la période de formation, conclue avec des **personnes de moins de 26 ans** ou des **demandeurs d'emploi de 45 ans et plus** (assurances sociales, AT et MP, allocations familiales).

L'exonération porte sur les cotisations afférentes à la partie de rémunération qui n'excède pas le SMIC.

**Attention** : le Projet de Loi de Finances 2007 prévoit la suppression de l'exonération de cotisations patronales AT-MP.

### INDEMNITE VERSEE PAR L'ASSEDIC

Tout employeur qui embauche un **demandeur d'emploi indemnisé par l'Assurance Chômage**, peut bénéficier d'une aide forfaitaire à l'employeur d'un montant de **200 €** par mois pendant la durée de professionnalisation (montant maximum de **2 000 €**).

### AIDE VERSEE PAR L'OPCA POUR LES TUTEURS

Prise en charge par l'OPCA de la formation des tuteurs (limitée à 15 €/h sur 40 h).

**Aide à la fonction tutorale de 230 €/mois** et par personne suivie pendant 6 mois (maximum 3 personnes / tuteurs).

### AIDE VERSEE PAR L'AGEFIPH

L'entreprise qui recrute un travailleur handicapé, peut avoir une aide supplémentaire versée par l'AGEFIPH.

# Le contrat de professionnalisation

## Avantages pour l'entreprise...

### EXONÉRATION DU SUR PLUS DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE

Les entreprises d'au moins 250 salariés, dont le **nombre moyen annuel de jeunes** de moins de 26 ans en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation **est supérieur à 1% de l'effectif annuel moyen** de l'entreprise bénéficient d'un taux d'apprentissage égal à 0,5 % de la masse salariale au lieu de 0,6 % (lorsque ce pourcentage de 1 % n'est pas atteint pour l'année 2006).

### NON PRISE EN COMPTE DES PERSONNES DANS LE CALCUL DE L'EFFECTIF

Les personnes en contrat de professionnalisation ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise pour l'application des dispositions soumises à une condition de seuil. Ils le sont pour la tarification des risques d'accidents du travail et maladies.

### EXONERATION DE L'INDEMNITE DE FIN DE CONTRAT POUR UN CDD

Dispense du versement de l'indemnité de fin de contrat, en cas de CDD.

# Le contrat de professionnalisation

## Démarches à suivre...

La validation des contrats est soumise en premier à l'OPCA de Branche ou Interprofessionnel qui se charge ensuite du transfert vers la DDTEFP.

Employeur



OPCA



DDTEFP

Contrat de professionnalisation (5 feuillets - imprimé CERFA)

Délai : **5 jours** ouvrables après le début du contrat

- Avis sur conformité du CP
- Décide de la prise en charge financière
- Envoi les 5 feuillets

Délai: **1 mois** à compter de la date de réception du CP

- Enregistre le CP
  - Notification de décision
  - Silence DDTEFP + 1 mois
- Employeur et salarié  
→ DARES + OPCA  
→ Décision enregistrement

Remarque : si refus de la DDTEFP, possibilité de recours auprès de la DRTEFP dans un délai de 1 mois après la notification.

# Apprentissage / Professionnalisation

## Exemple chiffré...

### Hypothèse :

*Jeune de 21 ans*

*Formation de 1350 h sur 2 ans, soit 675 h par an*

Entreprise	Apprentissage			Professionnalisation
	<11 salariés	11 à -20 salariés	20 salariés et +	

### Dépenses

SMIC horaire	8,27 €	8,27 €	8,27 €	8,27 €
Heures de travail / mois	151,67	151,67	151,67	151,27
Rémunération apprenti > 21 ans (% SMIC)	53%	53%	53%	70%
Rémunération annuelle	7 977,42 €	7 977,42 €	7 977,42 €	10 508,42 €
Charges patronales		7,92%	7,92%	9,89%
<b>Coût salarial annuel</b>	<b>7 977,42 €</b>	<b>8 609,23 €</b>	<b>8 609,23 €</b>	<b>11 547,70 €</b>

### Ressources

Prime embauche - Région	915,00 €	915,00 €	
Effort formation - Région	2 301,50 €	2301,50 €	2 301,50 €
Crédit d'impôt - Etat	1 600,00 €	1 600,00 €	1 600,00 €
<b>Total</b>	<b>4 816,50 €</b>	<b>4 816,50 €</b>	<b>3 901,50 €</b>

<b>Coût réel</b>	<b>3 160,92 €</b>	<b>3 792,73 €</b>	<b>4 707,73 €</b>	<b>11 547,70 €</b>
------------------	-------------------	-------------------	-------------------	--------------------

# Apprentissage / Professionnalisation Plus d'informations...



[www.keskonattend.com](http://www.keskonattend.com)



[www.cohesionsociale.gouv.fr](http://www.cohesionsociale.gouv.fr)



[www.formation-pour-tous.com](http://www.formation-pour-tous.com)



MEDEF Provence Alpes Côte d'Azur





L'entreprise,  
*c'est la vie !*  
*Laurence Parisot*



Novembre 2006

MEDEF Provence Alpes Côte d'Azur

