



La CPRIA vous rappelle, qu'il existe deux contrats d'alternance :

- le contrat d'apprentissage
- le contrat de professionnalisation

Les contrats d'alternance

Qu'est-ce que l'alternance ?

Les formations en alternance ont pour objectif de **permettre aux jeunes d'acquérir une qualification professionnelle, de s'adapter à un emploi ou à un type d'emploi ou de faciliter l'insertion ou l'orientation professionnelle**. L'alternance associe des enseignements généraux et techniques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise avec les enseignements reçus.

Le contrat de professionnalisation et le contrat d'apprentissage constituent les deux formes de l'alternance.



Quels sont les avantages à recruter un alternant pour l'entreprise ?

Former un jeune aux techniques propres à l'entreprise

Bénéficier d'avantages financiers importants (aides, exonérations,...)

Participer à l'insertion des jeunes dans la société



Le contrat d'apprentissage

QUI PEUT-ÊTRE APPRENTI ?

L'âge minimum est de 16 ans (15 ans, si le jeune a atteint cet âge entre la rentrée scolaire et le 31 décembre, et qu'il a terminé son année de 3ème).

L'âge maximum est de 29 ans révolus (30 ans moins 1 jour).

L'âge maximum peut être porté à 34 ans révolus (35 ans moins 1 jour) dans certains cas.

- L'apprenti est reconnu **travailleur handicapé**.
- L'apprenti envisage de **créer ou de reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme**. Exemple : dispositif d'aide individualisée Acre, Nacre ou Cape.
- L'apprenti est une **personne inscrite en tant que sportif de haut niveau**.
- L'apprenti **n'obtient pas le diplôme ou le titre professionnel visé**. Dans ce cas, l'apprentissage peut être prolongé pour 1 an maximum avec un nouveau contrat avec un employeur différent.

Il n'y a pas d'âge limite dans les cas suivants



Le temps de travail :

Apprenti majeur : temps de travail identique à celui des autres salariés. La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine. Le temps de formation en CFA est du temps de travail effectif et compte dans l'horaire de travail.

Apprenti mineur : retrouvez toutes les informations sur la fiche dédiée "embauche mineur".

L'apprenti a droit **aux congés payés légaux**, soit à **5 semaines de congés payés par an**.

Le contrat est **signé par l'employeur et l'apprenti** (et par son représentant légal si l'apprenti est mineur).

1 exemplaire est remis à l'apprenti, l'autre est conservé par l'employeur.

Le maître d'apprentissage est responsable de la formation de l'apprenti et peut assurer le rôle de tuteur. Il accompagne l'apprenti dans son travail en vue de l'obtention du titre ou du diplôme préparé, en liaison avec le CFA. Il peut avoir sous sa responsabilité **maximum 2 apprentis et un redoublant**. Il peut s'agir d'un collaborateur de l'entreprise.

Pour connaître la rémunération applicable, rapprochez-vous de votre organisation professionnelle ou rendez-vous sur <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2918>

Le contrat de professionnalisation



LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EST ACCESSIBLE :

- À toutes les **personnes âgées de 16 à 25 ans révolus** afin de compléter leur formation initiale ;
- Aux **demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus** ;
- Aux **bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) et de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)**, ainsi qu'aux **personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion**.

Les règles en matière de temps de travail et de congés, sont les mêmes que pour le contrat d'apprentissage.



Le contrat de professionnalisation doit être écrit et peut être **conclu dans le cadre d'un contrat à durée déterminée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI)**. Il est établi au moyen du [formulaire CERFA](#).

Pour connaître la rémunération applicable, rapprochez-vous de votre organisation professionnelle.

Les salariés mineurs d'un contrat de professionnalisation ne peuvent pas, être employés à certaines catégories de travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces : retrouvez plus d'informations sur la fiche dédiée à l'embauche d'un mineur.

L'employeur s'engage à assurer à l'alternant une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle, et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif, pendant la durée du contrat.



LE TUTORAT

L'employeur doit désigner un tuteur chargé de l'accueillir et de le guider dans l'entreprise.

Le tuteur doit être **volontaire** et **justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation**. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience, notamment en l'absence d'un collaborateur répondant à ces exigences ou si celui-ci est déjà tuteur de plus de 3 salariés.