

## C'est quoi ?

L'apprentissage, c'est former un jeune à vos méthodes de travail, dans le cadre de la préparation d'un diplôme.

Recruter un apprenti présente de nombreux avantages pour une entreprise comme celui de **former un futur salarié, lui apprendre un métier, l'intégrer à la vie et à la culture de l'entreprise.**

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre **enseignement théorique** dans l'organisme de formation et **enseignement du métier** chez l'employeur.

**L'apprenti est un salarié à part entière**, son temps de travail est identique à celui des autres salariés de l'entreprise incluant le temps de présence en centre de formation.

L'apprenti est obligatoirement accompagné par un maître d'apprentissage salarié de l'entreprise, justifiant d'une expérience professionnelle et d'une qualification suffisantes. L'employeur peut remplir cette fonction.

## Quels publics ?

- Les jeunes âgés de **16 à 29 ans** révolus
- **Certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 29 ans** : les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, lorsqu'il y a eu rupture d'un précédent contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti, les travailleurs handicapés, les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise, les sportifs de haut niveau...

## Quels employeurs ?

- Toute **entreprise** du **secteur privé**, y compris les **associations**, peuvent embaucher un apprenti
- Le **secteur public** non industriel et commercial

## Quelle rémunération ?

La rémunération du jeune varie entre **27 et 100 % du SMIC** en fonction de l'âge et de la progression dans le cycle de formation.

## Quel type de contrat et quelle durée ?

- **CDD de 6 mois à 3 ans** (voire 4 ans dans certains cas)
- **ou CDI** : le contrat débute alors par la période d'apprentissage d'une durée équivalente au cycle de la formation suivie. À l'issue de la période d'apprentissage, la relation contractuelle sera régie par les dispositions relatives au CDI de droit commun.

## Aide élargie à l'embauche du 1er juillet 2020 au 30 juin 2022 :

- 5 000 € pour l'embauche d'un apprenti mineur
  - 8 000 € pour l'embauche d'un apprenti majeur
- par contrat préparant à un diplôme ou un titre à finalité professionnelle jusqu'au niveau master 2 (bac+5 – niveau 7 du RNCP)

Cette aide exceptionnelle sera versée :

- aux entreprises de moins de 250 salariés sans condition
- aux entreprises de plus de 250 à la condition qu'elles s'engagent à atteindre le seuil de contrats en alternance dans leur effectif en 2021
- aux associations

A noter : cette aide exceptionnelle se substitue à l'aide unique pour la 1ère année de contrat.

A l'issue de la 1ère année, l'aide unique prend le relais de l'aide exceptionnelle, pour les entreprises de moins de 250 salariés pour les 2èmes et 3èmes années des contrats remplissant les conditions d'éligibilité (niveau de formation allant du CAP au bac, ou bac +2 pour l'Outre-mer). Si le contrat n'est pas éligible à l'aide unique, le versement de l'aide exceptionnelle s'arrête à la fin de la 1ère année d'exécution de contrat.

## L'aide unique

Elle s'adresse aux employeurs de moins de 250 salariés pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle de niveau inférieur ou égal au bac (bac+2 pour l'Outre-Mer)

- 4 125 € maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat (à compter du 1er juillet 2022)
- 2 000 € maximum pour la 2ème année d'exécution du contrat
- 1 200 € maximum pour la 3ème année d'exécution du contrat

## Autres aides :

- Exonération (partielle ou totale) de cotisations sociales
- Déductions fiscales de la taxe d'apprentissage
- Aide supplémentaire à l'embauche d'un jeune en situation de handicap

## Comment formaliser un contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage est conclu à l'aide d'un formulaire type (Cerfa) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal). Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO) le contrat d'apprentissage accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. 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.

Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la DEETS dont ils dépendent.

La Mission Locale de Guadeloupe, partenaire de vos recrutements

Pour être accompagné dans le recrutement d'un jeune Contrat Initiative Emploi (CIE)  
ou pour en savoir plus, contactez- nous :

[emploi@mission-locale-guadeloupe.fr](mailto:emploi@mission-locale-guadeloupe.fr) – 0590 82 00 11

## C'est quoi ?

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance qui permet l'acquisition dans le cadre de la formation continue d'une **qualification professionnelle reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle**.

Le temps de travail du bénéficiaire est **identique à celui des autres salariés**. Le temps de formation est inclus dans le temps de travail.

Les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont dispensés par un organisme de formation, ou par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation interne doté de moyens distincts de ceux des services de production.

**L'employeur doit obligatoirement désigner un tuteur** pour accompagner le salarié en contrat de professionnalisation. Celui-ci doit être un salarié volontaire et qualifié justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans en rapport avec la qualification visée. L'employeur peut être lui-même tuteur s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. Il ne peut pas assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de 2 salariés.

## Quels employeurs ?

- **Tout employeur de droit privé** assujéti au financement de la formation professionnelle continue, à l'exception de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif
- **Les établissements publics industriels et commerciaux** assujétis au financement de la formation professionnelle continue et les entreprises d'armement maritime

## Quels publics ?

- **Jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus** afin de compléter leur formation initiale
- **Demandeurs d'emploi** de 26 ans et plus
- Bénéficiaires du **RSA**, de l'allocation de solidarité spécifique (**ASS**) ou de l'allocation aux adultes handicapés (**AAH**)
- Personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé (**CUI**)

## Pour quelles qualifications ?

Le contrat de professionnalisation a pour but d'acquérir une **qualification professionnelle reconnue** : Diplôme ou titre professionnel enregistré dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), Certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche, Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale.

## Quelle rémunération ?

La rémunération varie en fonction de l'âge et du niveau de qualification de la personne recrutée. Elle est comprise **entre 55 % et 100 % du SMIC** (ou 85 % du salaire minimum conventionnel de branche si plus favorable).

## Quel type de contrat et quelle durée ?

En **CDD de 6 à 12 mois**. Cette durée peut être portée à 36 mois pour :

- Les jeunes âgés 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
- Les jeunes de 16 à 25 ans révolus et les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, dès lors qu'ils sont inscrits depuis plus d'un an chez Pôle emploi
- Les bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou sortant d'un contrat unique d'insertion

**A l'issue du CDD, aucune indemnité de fin de contrat n'est due.**

En **CDI** : dans ce cas, les règles de durée maximale portent sur la période d'action de professionnalisation, c'est-à-dire la 1<sup>ère</sup> phase du contrat qui s'effectue en alternance, à l'issue de laquelle le contrat de travail se poursuit dans le cadre d'un CDI de droit commun.

## Aide élargie à l'embauche du 1er juillet 2020 au 30 juin 2022 :

- **5 000 €** pour l'embauche d'un alternant mineur
  - **8 000 €** pour l'embauche d'un alternant majeur (jusqu'à 29 ans)
- par contrat préparant à un diplôme jusqu'au master (bac + 5 – niveau 7 du RNCP), un CQP ou un contrat de professionnalisation expérimental.
- Cette aide est attribuée **sans condition pour les entreprises de moins de 250 salariés** et **sous condition pour les entreprises de plus de 250 salariés** d'atteindre un seuil défini de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans leurs effectifs en 2021.

## Comment formaliser un contrat de professionnalisation ?

**Le contrat est conclu à l'aide d'un formulaire type (Cerfa) signé par l'employeur et le salarié.** Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO) le contrat accompagné de la convention de formation. 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.