FAQ

Les types de contrat

Quelle est la différence entre le contrat d’apprentissage et le contrat de professionnalisation ?

Le **contrat d’apprentissage** et le **contrat de professionnalisation** sont deux types de contrats en alternance qui visent à combiner formation théorique et expérience en entreprise. Ils présentent cependant des différences significatives en termes de public visé, d'objectifs, de conditions, et de modalités de formation.

L’objectif premier du contrat d’apprentissage est de permettre à un jeune d’acquérir une qualification professionnelle et s’adresse principalement aux jeunes qui souhaitent obtenir un diplôme allant du CAP au Master.

Quant à lui, le contrat de professionnalisation vise à favoriser l’insertion ou la réinsertion professionnelle tout en validant aussi une qualification professionnelle. Il est utilisé le plus souvent pour des formations courtes et pour un accès plus rapide à l’emploi.

Le contrat de professionnalisation est destiné à favoriser l’insertion des jeunes de 16 à 25 ans souhaitant acquérir une qualification professionnelle pour compléter leur formation initiale, aux demandeurs d’emploi âgés de 26 ans ou plus, inscrits à France Travail et aux travailleurs handicapés titulaires de la RQTH.

Pour le contrat d’apprentissage, il est ouvert aux candidats âgés de 16 à 29 ans révolus et aux candidats de tout âge reconnus handicapés.

La rémunération peut aussi différer en fonction du contrat, elle est comprise entre 43% et 100% du smic en fonction de l’âge et de l’année de formation, avec la possibilité d’une exonération partielle des charges sociales pour les personnes de moins de 26 ans, pour le contrat d’apprentissage. Pour le contrat de professionnalisation, le salaire dépend également de l’âge et du niveau de qualification du bénéficiaire, les jeunes de 16 à 25 ans touchent entre 55% et 80% du SMIC, et les personnes de plus de 26 ans reçoivent au minimum le SMIC ou 85% du salaire minimum conventionnel.

Pour résumer, le contrat d’apprentissage est idéal pour les jeunes de moins de 30 ans cherchant à obtenir un diplôme reconnu (CAP, licence, Master) et est adapté aux étudiants souhaitant allier les études longues à l’expérience professionnelle. Le contrat de professionnalisation lui, est plus adapté aux personnes en insertion ou en reconversion professionnelle, aux demandeurs d’emploi ou aux jeunes cherchant une qualification professionnelle rapide qui arrive souvent en réponse directe aux besoins de l’entreprise.

Le contrat en alternance

Qu'est-ce qu'un contrat d'apprentissage ?

Le contrat d’apprentissage est un contrat de travail qui peut être un CDD ou un CDI, il permet à un étudiant d’alterner entre des périodes de formation à l’université, et des périodes de travail en entreprise.

L'apprentissage code du travail Articles D6211-2 à D6275-5

Qu’est-ce qu’un contrat de professionnalisation ?

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail pouvant être un CDI ou un CDD, il vise à favoriser l’insertion ou la réorientation professionnelle et permet d’acquérir un qualification professionnelle reconnue, grâce à une alternance entre formation à l’université et travail en entreprise.

Code du travail articles L6325-1 à L6325-25-1

Qui peut signer un contrat d’apprentissage ?

Les jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus peuvent signer un contrat d’apprentissage et les étudant·e·s de tout âge ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), les sportifs de haut niveau et les étudiant·e·s envisageant de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme.

Qui peut signer un contrat de professionnalisation ?

Les jeunes de 16 à 25 ans révolus peuvent signer un contrat de professionnalisation, les demandeurs d’emploi inscrits à France Travail de 26 ans et plus également, ainsi que les bénéficiaires de certaines allocations.

Quel est mon statut pendant mon contrat ?

Les apprentis ont un double statut : ils sont salariés de l’entreprise et étudiant de l’université.

Les personnes en contrat de professionnalisation sont eux salariés de l’entreprise à part entière.

L'organisation de l'alternance

Comment se passe l'organisation entre l'université et l'entreprise ?

L’alternance se déroule selon un calendrier préétabli, l’étudiant·e oscille entre période de formation à l’université et travail pratique en entreprise.

En fonction de la formation, le rythme peut être de 2 jours à l’université et 3 jours en entreprise, ou 1 semaine à l’université et 3 semaines en entreprise. Les semaines à l’université et en entreprise comptabilisent 35h de travail.

Le temps à l’université est considéré comme du temps de travail et vous êtes rémunérés sur les temps de formation. L’émargement est donc obligatoire durant les périodes de regroupement afin que votre employeur puisse s’assurer de votre présence de cours.

Que se passe-t-il si je suis absent pendant une période en entreprise ou à l'université ?

En cas d'absence, vous devez fournir un justificatif auprès de votre employeur si vous êtes sur une période en entreprise, et auprès de votre gestionnaire du Service de Formation Continue et d'Alternance (SFCA) à l'université si vous êtes sur une période de formation.

Les absences injustifiées peuvent entraîner des sanctions.

Que se passe-t-il en cas de perturbation à l'université (blocage) ?

En cas d'annulation des cours suite à un blocage : L'absence est considérée comme justifiée.

En cas de maintien des cours en distanciel ou délocalisé lors d'un blocage : La présence demeure obligatoire, conformément à l'obligation d'assiduité.

En cas de dispenses d'assiduité délivré par l'université:

L'obligation d'assiduité persiste pour les apprentis et les étudiants en contrat de professionnalisation. (Le temps en cours est considéré comme du temps de travail, rémunéré par l'employeur)

Le droit de grève est préservé, mais toute absence doit être validée par l'employeur.

La dispense d'assiduité accordée par l'université ne dispense pas de l'obligation contractuelle envers l'employeur. Ainsi, une absence en cours, malgré une dispense universitaire, sera interprétée comme une grève par l'employeur.

Que se passe-t-il si je ne respecte pas le planning d'alternance ?

Ne pas respecter le planning sans justification peut amener à des sanctions disciplinaires, que ce soit de la part de l'entreprise, notamment des retenues sur salaire, équivalent à la durée de l'absence (à l'université ou pendant une période en entreprise) mais aussi de la part de l'université.

Comment s'organise l'alternance en cas de reconnaissance de la qualité de travailleur·euse handicapé·e (RQTH) ?

Si vous avez une RQTH, il convient de vous rapprocher du relai handicap de l'université afin de pouvoir faire valoir vos dispenses d'assiduité et/ou demander les aménagements nécessaires dont vous avez besoin pour suivre vos cours (1/3 temps, mobilier spécifiques…).

Il est également important de signaler votre RQTH auprès de votre employeur afin que ce dernier organise une visite spécifique auprès du médecin du travail et adapte ainsi vos conditions de travail (temps de travail, télétravail, mobilier…)

La rémunération et les avantages

Quel est le salaire d'un apprenti ?

Pour un contrat de professionnalisation, la rémunération varie selon l'âge et le niveau de qualification de l'étudiant en contrat, elle est en général comprise entre 55% et 100% du SMIC.

Pour un contrat d'apprentissage, la rémunération varie également en fonction de l'âge et de son année de formation et est définie par la législation en vigueur.

Code du travail Article D6222-26

Le salaire d'un.e étudiant.e en contrat d'apprentissage ou d'un.e stagiaire en contrat de professionnalisation peut être négocié auprès de son employeur.

Puis-je bénéficier de la bourse étudiante en contrat d'alternance ?

Que ce soit en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation, les étudiant·e·s et les stagiaires ne peuvent pas bénéficier de la bourse étudiante sur critère sociaux car ils ont le statut de salariés en entreprise.

Ai-je droit à des avantages sociaux (mutuelle, tickets-restaurant) ?

En tant que salarié·e de l'entreprise, vous pouvez bénéficier des avantages offerts par votre employeur, comme des tickets restaurants, une mutuelle d'entreprise ou des primes de transport (Se référer à la convention collective de votre employeur – Disponible auprès du service des ressources humaines)

A quoi correspond l'aide au 1er équipement ?

L'aide au 1er matériel pédagogique est soumise à conditions, à hauteur de 500€ maximum, par les OPCO. Elle permet l'achat d'un équipement professionnel spécifique en lien avec la formation (tel que : mallette de couteaux pour les CAP cuisine ou ciseaux pour les CAP coiffure). L'achat de matériel informatique correspond essentiellement pour les formations 100% en distanciel.

Cette aide est accessible uniquement aux apprentis

Peut-on bénéficier d'une aide pour le financement du permis de conduire ?

L'aide au financement du permis de conduire B s'adresse aux apprentis remplissant les conditions suivantes :

- Être âgé d'au moins 18 ans ;
- Être titulaire d'un contrat d'apprentissage en cours d'exécution ;
- Être engagé dans un parcours d'obtention du permis B.

Il s'agit d'une aide forfaitaire d'un montant de 500 euros, quel que soit le montant des frais engagés par l'apprenti.

Rapprochez-vous du pôle alternance pour connaitre la procédure.

Cette aide est accessible uniquement aux apprentis

La formation et l'université

Quels sont les critères de validation de l'année en alternance ?

La validation de votre année en alternance s'effectue au travers d'examens théoriques à l'université et de l'évaluation de vos compétences professionnelles par votre tuteur en entreprise.

Qui dois-je contacter en cas de problème à l'université ?

Les interlocuteurs à privilégier en cas de question ou de problème au sein de l'université sont le responsable pédagogique de votre formation, votre tuteur·trice universitaire et votre gestionnaire au service formation continue et alternance.

Quelle est la durée d'une formation en contrat d'alternance ?

Pour le contrat de professionnalisation, sa durée varie de 6 à 24 mois, selon la qualification préparée. Pour le contrat d'apprentissage il varie d'une durée de 6 mois à 3 ans au maximum (4 ans pour un·e étudant.e avec une RQTH).

Est-ce que je peux suivre des cours supplémentaires ou participer à des activités universitaires ?

En tant qu'étudiant·e, vous pouvez effectivement participer à des cours optionnels ou à des activités organisées par l'université, dans le respect de votre emploi du temps d'alternance.

La vie en entreprise

Quel est le rôle de mon tuteur professionnel / Maître d'apprentissage ?

Votre tuteur professionnel ou maître d'apprentissage est là pour vous accompagner et vous encadrer tout au long de votre alternance, il a pour but de vous aider à développer vos compétences et à vous intégrer à l'équipe.

Puis-je changer de tuteur professionnel / Maître d'apprentissage en cours de contrat ?

Oui, il est possible de changer de tuteur si la situation le justifie. Il faut que le sujet soit discuté et validé par l'entreprise. Vous pouvez également en parler à vos interlocuteurs dédiés à l'université (responsable de formation, tuteur universitaire et gestionnaire du SFCA)

Dois-je respecter les mêmes horaires que les autres employés de l'entreprise ?

Oui, vous devez suivre les horaires de travail de votre entreprise sauf aménagement convenu avec votre employeur

Dans le code du travail, la durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine. Le temps de repos hebdomadaire est de minimum 24 heures consécutives.

La durée quotidienne de travail est de 8 heures par jour. Il est possible effectuer 10 heures de travail par jour dans la limite de 35h par semaine ;

Au-delà de 35h hebdomadaire, il s'agit d'heures supplémentaires, qui ne doivent pas dépasser un total de 48h par semaine, ou une moyenne de 44h sur 12 semaines ;

Le temps de repos entre deux journées est de minimum 11h.

Code du travail article L3121-27 à L3121 31

Comment faire si les missions données ne correspondent pas à ma formation ?

Si le cas se présente, n'attendez pas que la situation s'aggrave et agissez rapidement. Parlez-en à vos interlocuteurs à l'université et discutez-en également avec votre professionnel ou maître d'apprentissage en entreprise. Une fiche missions est établie et validée par le responsable de la formation en amont de la signature de votre contrat. Cette fiche missions est le cadrage de votre apprentissage en entreprise et sont en lien avec votre formation. Restez professionnel et diplomate et mettez l'accent sur votre volonté de contribuer à l'entreprise, à des missions en lien avec votre formation.

Puis-je avoir un second emploi en plus de mon alternance (cumul d'activité) ?

Bien que cela ne soit pas recommander d'avoir un second emploi, en plus de son contrat d'alternance, il est possible de cumuler les activités, sou certaines conditions:

- Qu'il n'existe pas d'accord d'exclusivité et dans le respect de l'obligation de loyauté avec l'employeur d'apprentissage,
- Que ce cumul n'entraine pas d'absence pendant les heures de cours ou les heures en entreprise principale
- Dans le respect d'un maximum de 9 heures hebdomadaires, 48 heures par semaine au total tout confondu avec l'apprentissage ou de 44h en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Dans le privé l'accord de l'employeur est vivement recommandé.

Dans secteur public, il est obligatoire de faire une demande de cumul d'activité

Questions administratives et pratiques

Est-ce que je dois payer des impôts en étant apprenti ?

Pour le contrat d'apprentissage, les revenus sont exonérés d'impôt jusqu'à un certain seuil, au-delà, ils doivent être déclarés, consultez le site des impôts pour en savoir plus sur les seuils en vigueur. En cas de rattachement au foyer fiscal d'un parent, les revenus issus d'un contrat d'apprentissage sont à ajouter aux revenus

du foyer.

Pour les revenus du contrat de professionnalisation, ils sont soumis à l'impôt sur le revenu, vous devez donc les déclarer, et le montant imposable dépendra de votre rémunération annuelle.

Ai-je droit à des congés payés ?

Oui, en tant que salarié·e, vous avez le droit aux congés payés, en cotisant environ 2,5 jours de congés par mois travaillé, vous pouvez bénéficier de 5 semaines de congés par an (Le nombre de jour de congés dépend de la durée de votre contrat, Se référer à la convention collective de votre employeur – Disponible auprès du service des ressources humaines).

Si vous êtes en contrat d'apprentissage, vous bénéficiez de 5 jours de congés supplémentaires pour préparer vos examens finaux (soutenance du diplôme).

Article L6222-35 du code du travail

Focus jours ouvrables/jours ouvrés :

Les jours ouvrés sont les jours habituellement travaillés dans l'entreprise. Il y a donc 5 jours ouvrés dans une semaine, généralement le lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi (si les jours chômés sont le samedi et le dimanche).

Les jours ouvrables sont les jours légalement autorisés à travailler. Il y a donc 6 jours ouvrables dans une semaine : lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi et samedi (si le jour chômé est le dimanche).

Aussi, avec un décompte en jours ouvrables (6 jours ouvrables dans une semaine) soit du lundi au samedi, vous bénéficiez de 5 jours parmi ces 6 jours, pour préparer vos examens.

Si vous ne travaillez pas les samedis, ce jour est décompté automatiquement des 5 jours ouvrables de révision.

Ainsi 5 jours ouvrables = 4 jours ouvrés.

Puis-je effectuer une mobilité internationale pendant mon alternance ?

Oui, il est possible de faire une partie de votre apprentissage à l'étranger, sous réserve de l'accord de l'université et de l'employeur.

Il est nécessaire d'anticiper toute demande de mobilité lors de l'entretien d'embauche avec l'employeur et en amont de la rentrée en formation, avec le responsable de cette dernière, afin d'adapter le calendrier.

La fin de contrat

Quelles sont mes options à la fin de mon contrat ?

A la fin de votre contrat, vous pouvez être embauché en CDI par l'entreprise, chercher un nouvel emploi, ou bien poursuivre vos études, dans tous les cas, l'expérience acquise sera un atout sur le marché du travail.

Que dois-je faire pour obtenir mon certificat de travail à la fin du contrat ?

Votre entreprise se doit de vous remettre un certificat de travail, ainsi qu'un solde de tout compte et une attestation France Travail.

Comment valoriser mon expérience sur mon CV ?

Pour cela, vous pouvez mentionner les compétences développées pendant cette expérience, les missions que vous avez réalisées et les résultats obtenus.

Aspects juridiques et légaux

Quels sont mes droits en cas de maladie ou d'accident du travail, qui dois-je prévenir ?

En cas d'arrêt maladie sur une journée en entreprise, vous devez informer votre employeur, en lui envoyant votre arrêt de travail, et suivre la procédure classique.

Si vous êtes sur une journée à l'université, il faut prévenir votre gestionnaire du SFCA et lui envoyer votre arrêt de travail afin de justifier votre absence. Toute absence injustifiée peut entrainer des sanctions, que ce soit de la part de l'entreprise ou de la part de l'université.

Les volets 1 et 2 de votre arrêt de travail sont à envoyer avec caisse d'assurance maladie (CPAM, MSA, MGEN…) et le volet 3 à votre employeur (+ copie au pôle alternance si nécessaire), dans les 48h maximum qui suivent sa délivrance.

Puis-je rompre mon contrat d'apprentissage avant la fin prévue ?

Réglementairement le contrat d'apprentissage ne peut pas prendre fin avant la soutenance finale/diplomation.

Avant toute démarche, il est obligatoire de faire un point sur votre situation avec votre tuteur.trice universitaire ou votre gestionnaire du pôle alternance.

L'apprenti·e peut cependant demander une rupture de contrat :

Pendant la période d'essai (45 jours de présence effective en entreprise, les week-ends, jours fériés et périodes à l'université en sont pas compris dans cette période d'essai), il est possible de rompre son contrat de façon unilatérale (décision de l'apprenti ou de l'employeur), sans préavis et sans motif. (Article L6222-18 du code du travail)

Après la période d'essai, la démission à l'initiative de l'apprenti n'est possible qu'à certaines conditions :

- Suite à l'obtention du diplôme ou du titre préparé, avec un préavis de 1 mois pour informer l'employeur par écrit. (Article L6222-19 du code du travail)
- Par accord commun entre l'employeur et l'apprenti·e. Cet accord doit être constaté par écrit et signé par l'employeur et l'apprenti·e. ((Article L6222-18 du code du travail)

Puis-je rompre mon contrat de professionnalisation avant la fin prévue ?

Avant toute démarche, il est obligatoire de faire un point sur votre situation avec votre tuteur·trice universitaire ou votre gestionnaire du pôle alternance.

La rupture anticipée d'un contrat de professionnalisation en CDD à l'initiation du salarié·é est limitée aux cas suivants :

- rupture du contrat de professionnalisation en CDD pour conclure un CDI ;

- d'un commun accord entre le salarié et l'employeur ;

- en cas de faute grave ou lourde ;

- en cas d'inaptitude du salarié constatée par la médecine du travail ;

- en cas de force majeure.

Un préavis est à réaliser, en fonction de la convention collective et de l'ancienneté dans l'entreprise. Généralement si la présence dans l'entreprise est supérieure à 1 an, le préavis est de 1 mois.

Si la rupture du contrat de professionnalisation intervient après 12 mois ou à l'initiative de l'employeur, l'alternant peut continuer à suivre la formation pendant une durée de 3 mois maximum sous réserve d'accord de l'organisme de formation.

Dans le cadre d'une contrat d'apprentissage de 2 ans, puis-je faire une césure entre mon M1 et mon M2 ?

Le dispositif de césure n'est pas ouvert aux bénéficiaires de la formation continue ni aux apprentis mais seulement aux étudiants inscrits en formation initiale sous statut scolaire (Guide de la césure)

Contact
Service Formation Continue & Alternance

Pôle Alternance
Campus Villejean -Bâtiment A
Place du Recteur Henri le Moal
35000 Rennes

sfca-alternance@univ-rennes2.fr