

DEUX TYPES DE CONTRATS EN BREF



→ LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le **contrat d'apprentissage** permet aux jeunes de 16 à 29 ans révolus de préparer un diplôme de l'enseignement supérieur reconnu par l'État : DUT, Licence Professionnelle, Master ou École d'Ingénieur. Le contrat d'apprentissage permet de poursuivre des études tout en étant salarié. Le jeune bénéficie d'une double pédagogie : périodes d'enseignement théorique à l'Université et périodes de formation pratique en entreprise. Il est accompagné tout au long de son contrat par un **tuteur universitaire** dans sa formation et un **maître d'apprentissage en entreprise**.

L'apprenti dispose d'un double statut : **salarié et étudiant**. Le contrat d'apprentissage peut être réalisé en **CDD** ou en **CDI**. L'apprenti est **exonéré des frais d'inscription** à l'Université. Son insertion dans la vie professionnelle à l'issue de ses études est **grandement facilitée**.

FORMASUP PACA - CFA Épure Méditerranée propose 108 formations en apprentissage dans les quatre universités partenaires de la Région Sud Provence Alpes Côte-d'Azur ainsi qu'à l'École Centrale Marseille et à l'INSTN de Cadarache.

Quels sont les employeurs concernés ?

Tout employeur du secteur privé ou public peut embaucher un étudiant en contrat d'apprentissage..





→ LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le contrat de professionnalisation fondé sur le principe de l'alternance, ce contrat de travail permet à un jeune ou un adulte de devenir salarié d'une entreprise et d'acquérir une expérience professionnelle en lien avec une formation qualifiante ou diplômante à l'université.

Quels sont les employeurs concernés ? Uniquement les entreprises du secteur privé.

Qui peut conclure un contrat de professionnalisation ? les jeunes de 16 à 25 ans révolus, les demandeurs d'emploi de 25 ans et plus, les personnes en reconversion professionnelle, les salariés titulaires d'un CDI...

Le contrat de professionnalisation est conclu sous la forme d'un CDD en contrat de professionnalisation ou par un salarié titulaire d'un CDI. L'alternant dispose d'un calendrier d'alternance défini en début d'année par la formation à respecter par l'entreprise et lui-même.

La formation représente entre 15 et 25 % du temps de travail prévu par le contrat, et ne peut être inférieure à 150 heures. Elle peut dépasser 25 % du temps de travail, si un accord spécifique le prévoit.

La désignation d'un tuteur est obligatoire. Il est désigné parmi les salariés de l'entreprise pour accompagner le salarié recruté.

Possibilité d'exécuter une partie du contrat à l'étranger pour une durée qui ne peut être supérieure à 1 an. L'exécution du

contrat en France doit être au minimum de 6 mois. Application du régime de Sécurité sociale du pays d'accueil. Une convention particulière est à signer.

NOUVEAU DISPOSITIF

La « Pro-A », nouveau visage de la « période de professionnalisation » ?

La période de professionnalisation laisse place à un nouveau dispositif de reconversion ou promotion par alternance.

La « Pro-A » vise à faciliter l'évolution ou la réorientation professionnelle, via une formation en alternance visant une qualification reconnue.

Organisée en alternance, l'action de formation fait l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié bénéficiaire, déposé auprès de l'OPCO (OPérateur de COmpétences).